



**THE LEARNING
NETWORK**

Per mail verzonden naar:

CGMV
Martin van Eerde
vaneerde@cgm.nl

CNV Vakmensen
Linda Slagter
l.slagter@cnavakmensen.nl

Kampen, 30 april 2021

Betreft: eindbod CAO TLN 2021

Beste Martin en Linda,

Zoals afgesproken tijdens de laatste bijeenkomst op donderdag 1 april jl. ontvangen jullie hierbij ons eindbod voor de TLN cao 2021. Naast een korte toelichting vinden jullie informatie over de wijzigingen die TLN wil doorvoeren in de nieuwe cao voor 2021.

Nieuwe koers TLN

De afgelopen periode hebben we hard gewerkt aan de strategische herpositionering van TLN. Onze nieuwe koers naar een educatieve dienstverlener brengt voor de komende jaren een ontwikkelings- en veranderingsgerichte cultuur met zich mee. Bevlogen en competente medewerkers dragen bij aan het succes hiervan. Daarom zijn medewerkersbevlogenheid en ontwikkelingsmogelijkheden belangrijke speerpunten voor 2021.

Kostenbeheersing

Kostenbeheersing blijft een belangrijk onderdeel voor de cao 2021. Na twee jaren van zorgelijk rode cijfers en een onontkoombaar re-design krabbelt TLN nu heel langzaam naar een gezondere financiële situatie, maar we zijn er nog niet. Ook 2020 is financieel een uitdagend jaar geworden, mede door de corona-uitbraak. Het netto resultaat is verbeterd met € 2,4m, van € 4,4m negatief naar € 2,0m negatief, het beheersen van de personeelskosten blijft hierdoor van groot belang om de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

Stijging van loonkosten

In 2020 zijn stappen gezet voor een nieuw marktconform salarisgebouw en functiehuis. Dit salarisgebouw blijft van toepassing in 2021. De in 2020 toegekende cao-verhoging van 2% was hoger dan de feitelijke inflatie (1,3%) over dat jaar. Door de 2% collectieve loonsverhoging per 1 juli 2020 zijn onze totale loonkosten (excl. re-design) voor 2021 1% gestegen ten opzichte van de totale loonkosten over 2020.

Aan het grootste deel van de medewerkers is per 1 januari 2021 de 'stap in de schaal' (gemiddeld 1,5%) toegekend. Ook dit brengt een stijging van loonkosten met zich mee.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

In 2021 wil TLN vooral inzetten op de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers en het verbeteren van enkele secundaire arbeidsvoorwaarden. TLN wil een aantrekkelijke werkgever zijn die medewerkers kan 'binden en boeien'.

Voorgaande resulteert in het volgende eindbod:

- De cao krijgt een looptijd van 1 jaar. Dus 1 januari 2021 t/m 31 december 2021.
- Het huidige salarisgebouw blijft van toepassing in 2021.
- Elke medewerker krijgt een persoonlijk ontwikkelbudget beschikbaar van € 500,- per jaar. Dit is vrij te besteden aan werk gerelateerde coaching, loopbaanadvies, trainingen, opleidingen of cursussen.
- Na de tijdelijke thuiswerkvergoeding ivm corona, zal er een structurele vergoeding van €2,- per thuiswerkdag ingevoerd worden.
- TLN blijft mogelijkheden bieden voor het verbeteren van de thuiswerkplek door het beschikbaar stellen van middelen (bureaustoel, laptop, 2^{de} scherm, werkoptimalisatiepakket) (Kompas).
- Het aantal verlofuren dat medewerkers mogen kopen/verkoopen wordt uitgebreid van 5 dagen naar 8 dagen per jaar (Kompas).
- De loondoorbetaling in het 3^{de} ziektejaar (bij < 35% arbeidsongeschiktheid), wijzigt naar 50% en vervalt vanaf het 4^{de} ziektejaar.
- Het maximaal te verrekenen bedrag voor de fiets van de zaak wordt verhoogd naar €1.000,- ivm de toenemende vraag naar E-bikes (Kompas).
- TLN wil naast voorgaande wijziging verder onderzoeken of de huidige uitruilmogelijkheden (cafetariasysteem) budgetneutraal uitgebreid kunnen worden met bedrijfsfitness/sport als bestedingsdoel en opleidingen/trainingen/coaching als bestedingsdoel (bij overschrijding van het ontwikkelbudget) (Kompas).
- De cao zal worden geactualiseerd (WMJL, SV loon, franchise-bedragen pensioen, aanvullende geboorteverlof).

We gaan ervan uit dat jullie ons bod ter stemming voorleggen aan de leden en horen graag het resultaat daarvan. We hebben vandaag al onze medewerkers geïnformeerd tijdens de Let's Connect Online.

Met vriendelijke groet,
The Learning Network B.V.

Babette van Spijker
HR manager