



Onderhandelingsresultaat cao Sweco 2020 – 2021

Op 11 februari 2021 hebben Sweco, de Ondernemingsraad, FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie onderstaand onderhandelingsresultaat bereikt.

1 Inleiding

Sweco wil het meest gerespecteerde advies- en ingenieurbureau van Nederland zijn. De beste. En wij, de Ondernemingsraad, vakbonden en de directie, geloven dat dat allemaal begint bij onze mensen. De beste mensen: optimaal betrokken en bevlogen, nu, over 5 jaar en later.

Met de beste mensen bedoelen wij talentvolle mensen die het beste uit zichzelf willen halen, die gericht zijn op samenwerken, betrokken en benaderbaar zijn, voor elkaar en voor onze klanten en die willen leren en presteren, en daarmee optimaal bijdragen aan de doelstellingen van Sweco. Onze omgeving is continu in beweging en ook mensen zelf maken veranderingen door. Sweco wil hier voortdurend aandacht voor hebben en met veerkracht en aanpassingsvermogen de toekomst tegemoet treden. We moeten sterk en wendbaar zijn om ook met tegenwind om te kunnen gaan.

De Ondernemingsraad, de vakbonden en de directie willen bereiken dat jij fluitend naar je werk gaat. Sweco wil als aantrekkelijke werkgever investeren in haar medewerkers. Daarom zetten we de investeringen die we in vorige cao's gedaan hebben op het gebied van Leren en Ontwikkelen, Cultuur en Leiderschap en in Vitaliteit en Verandervermogen, onverminderd door. We investeren in deze cao ook in salarisgroei. Hiermee zetten we een nieuwe stap om de ambitie te realiseren om de meest aantrekkelijke werkgever in onze sector te zijn.

Deze investeringen vormen een onderdeel van de afspraken die zijn gemaakt ten behoeve van een nieuwe cao. Dit document beschrijft de afspraken die we gemaakt hebben in deze nieuwe cao. Deze cao omvat alle onderwerpen van de voorgaande cao, die een looptijd kende tot en met 30 juni 2020. In de structuur van deze cao is aangesloten bij de vier hoofdthema's die zijn ontwikkeld bij het nadenken over het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker bij Sweco.

Deze thema's zijn:



Cultuur en Leiderschap

Je voelt je verantwoordelijk voor klantrelaties, projecten en voor je eigen ontwikkeling. Om hierin ondernemend te kunnen zijn heb je een cultuur nodig waarbij iedereen plezier heeft in zijn werk, graag samenwerkt en iedereen zich betrokken voelt. In onze cultuur vinden we vertrouwen, persoonlijk leiderschap van jou en je leidinggevende en het goede gesprek belangrijke voorwaarden.



Vitaliteit en Verandervermogen

Onze werk- en privé omgeving is voortdurend aan verandering onderhevig. Jouw motivatie, energie en veerkracht helpen je om daarin mee te kunnen bewegen. Sweco zorgt voor een flexibele werkomgeving die jou ondersteunt en aanmoedigt tot een gezonde leefstijl en een goede werk/privé-balans.



Leren en Ontwikkelen

In elke fase van je loopbaan en leven wil je jezelf ontwikkelen en van betekenis voelen. Bij Sweco geloven we dat je continu leert. Sweco biedt jou de mogelijkheid om je expertise te ontwikkelen, te reageren op kansen en om nieuwe dingen te proberen. Evalueren en het geven en krijgen van feedback vinden we cruciaal.



Presteren en Waarderen

Je presteert het beste als je je erkend en gewaardeerd voelt en successen kunt vieren. Dan kun je met trots naar je doelen toewerken, mooie resultaten boeken en uitdagingen aangaan. Het is belangrijk dat je samen goed bespreekt en afspraken maakt over hoe je waarde toevoegt, resultaten behaalt en gewaardeerd wordt.



2 Looptijd van de cao

De overeengekomen looptijd van de cao is 18 maanden (1 juli 2020 – 31 december 2021).

3 Salaris

3.1 Collectieve verhoging

Per 1 maart 2021 is er een verhoging van alle salarissen en salarisschalen van 2,3% afgesproken. Per 1 november 2021 volgt een verhoging van 2,0% van alle salarissen en salarisschalen.

3.2 Individuele verhoging

Per 1 maart 2021 wordt een budget ter grootte van 2,0% van de loonsom aangewend voor individuele loonsverhogingen (inclusief promoties), waarbij aan individuele medewerkers op basis van hun beoordelingsresultaat een loonsverhoging wordt toegekend conform onderstaande matrix. Deze individuele verhoging en bijbehorende matrix is geen onderdeel van het bereikte cao resultaat, maar wordt hieronder ter informatie gedeeld.

Matrix individuele verhogingspercentages:

RSP	RON	ON	CN	BN	RBN
< 90%	0,0%	0,0%	2,5%	7,5%	10,0%
90 tot 100%	0,0%	0,0%	1,2%	4,5%	7,5%
100 tot 110%	0,0%	0,0%	0,7%	2,5%	4,5%
≥ 110%	0,0%	0,0%	0,7%	1,2%	2,5%

RON = ruim onder de norm BN = boven de norm
ON = onder de norm RBN = ruim boven de norm
CN = conform de norm

Voor de verhoging in maart geldt dat de som van de collectieve verhoging en de individuele verhoging (en een verhogingspercentage van 4% voor een promotie indien van toepassing) vermenigvuldigd met het oude salaris leidt tot het nieuwe salaris. Het 'oude salaris' is het salaris op 28 februari 2021

4 Ambitie

4.1 Benchmark

In de vorige cao is een koppeling gemaakt tussen salarisontwikkeling en een benchmark. Daar is tussen de betrokken partijen veel over gesproken. Met als uitkomst dat we een benchmark niet meer als scheidsrechter in het proces willen gebruiken. Gezamenlijk is besloten om de absolute vergelijking met een benchmark los te laten en ook het bedrijfsresultaat en ontwikkelingen in de markt mee te laten wegen. Een benchmark blijft, ook in de toekomst, een indicator.

De passage "Benchmark 2020" uit de vorige cao, sectie 2.2.7, komt niet meer terug in de huidige cao.



5 Vitaliteit en verandervermogen

De bestaande activiteiten en faciliteiten die Sweco biedt om vitaliteit en verandervermogen te blijven ondersteunen, zetten we ook in 2021 onverminderd voort, waaronder – maar niet beperkt tot – de volgende activiteiten.

5.1 **Bewegen@sweco**

Sweco vindt een goede gezondheid, meer plezier in het werk en verrassende sociale contacten met collega's belangrijk. Sinds 2018 heeft bewegen@sweco gezorgd voor meer beweging, saamhorigheid en gezelligheid. Het programma wordt in 2021 voortgezet en aangevuld met activiteiten die zijn gericht op 'mentale fitheid'.

5.2 **Loopbaancoach en financiële coach**

Om de medewerkers behulpzaam te zijn bij het vinden van een optimale balans tussen werk en privé krijgen de medewerkers de mogelijkheid om eenmaal in de drie tot vijf jaar gebruik te maken van een loopbaancoach en eenmaal in de vijf tot acht jaar van een financiële coach. De kosten van deze coaching worden door Sweco gedragen.

6 Cultuur en leiderschap

6.1 **Sweco Talk**

Vanaf 1 maart 2021 vervangt Sweco Talk de PROS cyclus. Het bestaat uit een cyclus met jaar- en kwartaaldoelen die medewerkers en leidinggevende regelmatig met elkaar evalueren in zogenaamde Updates. Het initiatief voor de gesprekken ligt bij de medewerker. De medewerker formuleert doelen op basis van afdelings- en teamplannen. De medewerker plant het doelengesprek (Goals) en de Updates en zorgt voor verslaglegging in het systeem. In deze gesprekken gaat het niet alleen over behaalde resultaten: hōe de medewerker die bereikt is net zo belangrijk. Het gaat over competenties en hōe de medewerker deze kan ontwikkelen of juist steviger kan inzetten.

7 Presteren en waarderen

7.1 **Persoonlijk Keuzebudget (PKB)**

Het PKB geeft medewerkers de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van hun arbeidsvoorwaarden in te zetten. Per 1 januari 2021 zijn de reguliere bovenwettelijke verlofdagen toegevoegd aan het PKB. Maandelijks bouwt de medewerker 1/12 deel op in het PKB.

Met het opgebouwde PKB, kunnen medewerkers vanaf januari 2021 drie dingen doen:

- (Een) verlofdag(en) kopen;
- Uit laten betalen bij de eerstvolgende salarisbetaling;
- Niets doen. In dat geval blijft het saldo in het PKB staan.

Het overgebleven saldo in het PKB wordt in december van ieder jaar uitbetaald. Het PKB kan dus niet meegenomen worden naar een volgend jaar, ook niet voor een deel.



In de loop van 2021 wordt het PKB uitgebreid met de (eventuele) winstdeling en de vakantietoeslag. De afspraken in de cao worden hierop aangepast.

8 Leren en ontwikkelen

8.1 Opleidingen

Het budget voor opleidingen blijft gelijk aan het budget van 2019 en 2020.

9 Overige thema's

9.1 Nominale bedragen

De nominale toeslagen in de cao zijn:

- Incentive met een minimumbedrag (zie artikel 3.6.12)
- Vergoeding inconveniënte uren (zie artikel 3.14)

De bedragen zullen in de cao opnieuw worden geïndexeerd (volgens CBS prijsindex, CPI afgeleid).

9.2 WGA premie

Sweco zal voor de duur van deze cao geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid de WGA premie op het nettoloon van de medewerker te verhalen.

9.3 Participatiewet

Het Sweco beleid t.a.v. de participatiewet, zoals verwoord in de vorige cao, wordt opgenomen als vaste cao tekst.

9.4 Werkgeversbijdrage Internationale solidariteit

Partijen hebben afgesproken samen invulling te geven aan een door vakbonden voor te stellen project. Richtbedrag is € 15.000,-. Partijen zullen zich daarbij vooral richten tot (inter)nationale projecten in het kader van zijn MVO-beleid en die aansluiting bij de Urban Insight thema's. In overleg zal het project worden bepaald en op welke wijze de bijdrage zal worden gegeven, tijd en/of uren.

9.5 Week van de vakbond

FNV, CNV Vakmensen en De Unie krijgen de gelegenheid zich op alle vestigingen te presenteren in het kader van de week van de vakbond.



10 AVO agenda

Naast de gemaakte afspraken voor deze cao, zal de AVO commissie in de loop van 2021 deze onderwerpen behandelen, ter verdere doorontwikkeling van ons arbeidsvoorwaarden pakket.

10.1 Pensioenregeling

Het nieuwe pensioenakkoord vereist ook aanpassingen in de pensioenregeling van Sweco. Deze wijzigingen zullen pas ná de looptijd van deze cao gaan spelen. Echter, gezien de complexiteit van het onderwerp en het tijdig kunnen maken van keuzes, is het van belang om de dialoog over dit onderwerp al in de eerste helft van 2021 te starten.

10.2 Overige onderwerpen

De AVO commissie zal gezamenlijk de agenda, en de prioriteiten daarin bepalen ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Sociaal plan
- Onderzoek vitaliteitsdagen
- Onderzoek loskoppeling tussen beoordelen en belonen
- Doorontwikkeling PKB
- Toelichting overuren/verschoven uren
- Onderzoek excessieve reistijd
- Evaluatie convenant

Sweco Nederland
Wouter van Essenberg

Ondernemingsraad Sweco Nederland
Peter Bergmans

FNV
Willem Jan Boot

CNV Vakmensen.nl
Roel van Riezen

De Unie,
John Kapteijn