

CAO AKKOORD 2022-2023

Looptijd

De cao kent een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 30 september 2023.

Loon

De salarisschalen zullen per 1 juni 2022 structureel worden verhoogd met 2,5% plus een nominale verhoging 60 euro. Per 1 januari 2023 worden de salarissen vervolgens met 0,75% verhoogd. Partijen spreken af dat het individuele uurloon van een medewerker minimaal op 14 euro ligt.

Naast de structurele verhoging van de lonen zal er tevens een eenmalige uitkering worden betaald ter hoogte van 350 euro, naar rato van de omvang van het dienstverband aan medewerkers die op 1 juli 2022 in dienst zijn.

Gezond en gemotiveerd werken bij Holland Casino

Holland Casino biedt al geruime tijd een uitgebreid pakket van faciliteiten en instrumenten aan op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid. Op dit moment is het belangrijk dat de bestaande middelen verder worden geïmplementeerd en een brede toepassing krijgen. De uitdaging is ervoor te zorgen dat deze instrumenten en faciliteiten echt worden benut door werknemers en dat deze effectief gaan bijdragen aan gezond en gemotiveerd werken. Het is daarbij belangrijk dat het pakket dat Holland Casino biedt voor alle generaties en in alle leeftijdsfasen passend is.

Om dit voor elkaar te krijgen spreken partijen het volgende af:

Onderzoek aanscherping beleid

Holland Casino start een onderzoek naar de mogelijkheden tot aanscherping van het huidige personeelsbeleid naar een personeelsbeleid dat meer gericht is op de behoeften van medewerkers in de verschillende levensfasen en over de generaties heen. Holland Casino geeft hiermee invulling aan het advies uit de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. Het onderzoek richt zich op de volgende onderwerpen:

- Verlof: onderzocht wordt of en, zo ja, onder welke voorwaarden een regeling voor verlofsparen in de cao opgenomen zou kunnen worden, en hoe daarbij om te gaan met het huidige stuwmeer verlof. De uitkomsten van dit onderzoek worden in het vierde kwartaal van 2022 in het periodieke overleg met vakbonden besproken. Indien de uitkomst van dit onderzoek leidt tot invoering van een regeling dan streven partijen ernaar deze regeling in 2023 in te laten gaan.
- Generatieproof: Waar verschillende generaties op de werkvloer samenkomen, ontstaan kansen, maar ook uitdagingen. Hoe kun je ervoor zorgen dat je aantrekkelijk blijft voor zowel babyboomers als de jonge generatie en nieuwe medewerkers? Onderzocht wordt welke aanpassingen in het arbeidsvoorwaardenbeleid eraan bijdragen dat Holland Casino in staat is om ook de nieuwe generatie aan zich te binden. Het thema 'werk-privé balans' wordt nadrukkelijk in dit onderzoek meegenomen.
- Generatiepact en positieve demotie zijn bestaande regelingen die erop gericht zijn medewerkers mogelijkheden te bieden duurzaam inzetbaar te blijven. Partijen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het generatiepact en positieve demotie aantrekkelijker te maken zodat deze effectief nog meer kunnen bijdragen aan gezond en gemotiveerd werken.

De uitkomsten van de onderzoeken over 'generatieproof' en 'generatiepact en positieve demotie' worden in het tweede kwartaal van 2023 besproken in het periodieke overleg met de vakbonden met als doel om in de volgende CAO eventuele wijzigingen door te voeren.

Uitbreiding doelgroep RVU-regeling

De groep medewerkers die in aanmerking komt voor de huidige **RVU-regeling** wordt uitgebreid door de regeling – behalve voor medewerkers in wisseldienst – ook open te stellen voor medewerkers die werkzaam zijn in beperkte wisseldienst. Medewerkers in beperkte wisseldienst kunnen zich - met inachtneming van de

aanvraagtermijn – met onmiddellijke ingang opgeven voor deelname aan de RVU-regeling. De regeling en de geldende voorwaarden blijven – buiten deze uitbreiding van doelgroep - inhoudelijk ongewijzigd.

Loopbaanbudget wordt DI-budget

Ter stimulering van het gebruik en in verband met de beoogde verbreding van bestedingsmogelijkheden van het loopbaanbudget wordt de naam gewijzigd naar DI-budget. Daarmee samenhangend wordt de spaarmogelijkheid vanaf 1 januari 2023 uitgebreid naar 5 kalenderjaren (tot max. €2.500,-). Daarnaast komen vanaf 1 januari 2023 ook medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden in aanmerking voor (een deel van) het jaarlijkse budget. Medewerkers die op of ná 1 januari maar vóór 1 juli in dienst treden ontvangen € 500, medewerkers die op of ná 1 juli van dat jaar in dienst treden ontvangen € 250.

Bovendien zal het DI-budget breder opengesteld worden voor niet-fiscaal vriendelijke bestedingen zoals bijvoorbeeld financiële coaching of mindfulness. In periodiek overleg bespreken partijen welke DI-bestedingen wenselijk zijn om toe te voegen. Het platform waarin het DI-budget wordt aangeboden, dient te worden aangepast om de niet-fiscaal vriendelijke bestedingen aan te kunnen aanbieden. Streven is om deze aanpassing in het eerste kwartaal in 2023 gerealiseerd te hebben.

Communicatie

Partijen erkennen dat heldere en toegankelijke communicatie van belang is om medewerkers (meer) bekend te maken met alle informatie over de verschillende DI-instrumenten. Extra aandacht voor DI en de communicatie staan voorop in de komende periode. Om het belang van intensivering van communicatie over DI(-instrumenten) te onderstrepen zullen partijen met elkaar overleggen op welke wijze hernieuwde aandacht voor DI gedurende de looptijd van deze cao vorm en inhoud kan krijgen. Deze gezamenlijke inspanning zal ook worden vastgelegd in de cao.

Mantelzorgscan

Steeds meer medewerkers combineren werk met mantelzorgtaken. Daarmee is mantelzorg een belangrijk thema, waar zowel vakbonden als werkgever meer duidelijkheid in wensen te scheppen hoe daar binnen Holland Casino mee omgegaan wordt. Partijen spreken af een extern bureau een mantelzorgscan te laten uitvoeren in het eerste kwartaal van 2023. De aanbevelingen die voortkomen uit deze mantelzorgscan worden besproken in het periodiek overleg, waar afgestemd zal worden in hoeverre deze aanbevelingen opgevolgd kunnen en zullen worden.

Loopbaanvertrekregeling

Sinds 2019 kent Holland Casino een zogenaamde loopbaanvertrekregeling (LVR), opgenomen in de Personeelsgids van Holland Casino. Partijen spreken af dat deze regeling wordt toegevoegd aan de volgende cao. De inhoud van de regeling zal ongewijzigd blijven met uitzondering van de vergoeding. Partijen stellen een nieuwe formule vast op basis waarvan de vergoeding wordt berekend. Deze nieuwe formule wordt vastgesteld na afloop van de gesprekken over een nieuw Sociaal Plan, waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd dat het niveau van de vergoeding gelijk blijft. Tot die tijd blijft de vergoeding gebaseerd op het Sociaal Plan 2018-2022.

Gezond Roosteren

Op basis van de cao 2021-2022 is er vanuit een tripartite werkgroep (vakbonden, de ondernemingsraad en Holland Casino) advies gegeven met betrekking tot gezond roosteren. Vakbonden, de ondernemingsraad en Holland Casino voeren momenteel overleg om op basis van het advies van de werkgroep te komen tot afspraken over een gezondere manier van roosteren.

In het overleg zal ook de gemiddelde contracttijd worden meegenomen.

De uitkomsten van dit traject, die naar verwachting rond oktober duidelijk zullen zijn, worden in de lopende cao verwerkt daar waar de uitkomsten impact hebben op de in de cao opgenomen bepalingen. Vakbonden zullen over deze specifieke aanpassingen een ledenraadpleging houden.

De tripartite werkgroep heeft – naast een advies over roostertechniek – ook geadviseerd om het bevorderen van een gezonde levensstijl structureel onder de aandacht te blijven brengen. Zowel voor nieuwe medewerkers als voor ervaren medewerkers.

Holland Casino ontwikkelt een gezondheids- en vitaliteitsprogramma voor haar medewerkers, waarbinnen aandacht wordt gegeven aan o.a. het op verschillende manieren beschikbaar stellen van informatie, het

opzetten van een e-learning en het geven van voedingsadvies. Binnen dit programma zal ook ruimte zijn om bewezen hulpmiddelen in te zetten, een en ander in overleg met experts ten aanzien van nachtarbeid en wisseldienst.

(On)Bereikbaarheid

Partijen spreken af aan de bestaande afspraken in de cao over bereikbaarheidsdiensten de volgende afspraken toe te voegen:

- Geconsigneerde pauze
Als de werkzaamheden niet op een andere manier georganiseerd kunnen worden en de aard van de werkzaamheden het noodzakelijk maakt, kan worden gevraagd bij oproep beschikbaar te zijn tijdens de pauze (geconsigneerde pauze). Dat betekent dat de werknemer de pauze direct moet beëindigen als hij of zij wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten.
Partijen bespreken in het periodiek overleg voor welke functies een geconsigneerde pauze kan gelden. Ingeval de werknemer tijdens de pauze wordt opgeroepen, wordt de compensatie verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan volledige omvang van de geplande pauze. Deze tijd wordt toegevoegd aan de urenbank.
- Onbereikbaarheid
Hybride werken biedt in veel gevallen meer flexibiliteit in werktijden en de plek waarop door medewerkers werkzaamheden worden verricht. Een arbeidspatroon zal daardoor mogelijk minder vastomlijnd zijn. Voor een gezonde werk-privé balans is het belangrijk dat medewerkers buiten hun arbeidspatroon zeker kunnen zijn van voldoende ongestoorde vrije tijd. Dit geldt overigens ook als een medewerker niet hybride kan werken.
De medewerker die hybride werkt maakt met zijn leidinggevende werkafspraken over hybride werken, waaronder over bereikbaarheid en onbereikbaarheid buiten het werkpatroon (voor dagdienstmedewerkers) of rooster (medewerkers in (beperkte) wisseldienst) ten behoeve van een goede werk-privé balans. Bij het maken van deze afspraken zal in ieder geval gekeken worden naar de aard van de functie van de medewerker en diens werkzaamheden.

Proeftijd

In het kader van multifunctionaliteit is de functie van casinomedewerker geïntroduceerd. Voor die functie geldt, zoals dat ook geldt voor croupiers in verband met de benodigde opleidingstijd voor hun functie, dat casinomedewerkers C en D dezelfde langdurige opleiding moeten doorlopen. In verband met de benodigde opleidingstijd geldt voor croupiers een langere proeftijd van 2 maanden.

Partijen zijn overeengekomen dat langere proeftijd ook van toepassing is op de functie van casinomedewerker C en D zodat ook voor deze medewerkers bij indiensttreding altijd een proeftijd van twee maanden geldt.

Reiskostenvergoeding

Holland Casino zegt toe de regeling voor vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer zodanig te wijzigen dat de hoogte van onbelaste reiskostenvergoeding per kilometer gebaseerd is op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling. Daarnaast zal het maximum aantal kilometers dat wordt vergoed per 1-7-2022 worden opgehoogd naar 50 kilometer per dag (*nb! de reiskostenvergoeding van juli wordt uitbetaald in augustus*).

Aanvulling op uitkering aanvullend geboorteverlof en adoptieverlof

Partijen spreken af gedurende het adoptieverlof en het geboorteverlof het maandsalaris, zoals gedefinieerd in de cao, op de normale wijze door te betalen.

Vakbondsverlof

Gebleden is dat de huidige regeling in de cao uitgaat van een gemiddelde vergaderoutine, die in de praktijk hoger blijkt te liggen. Holland Casino verhoogt het budget betaald verlof per vakbond met 250 uur per jaar, zodat in totaal per vakbond maximaal 750 uur betaald verlof beschikbaar is. Dit laat onverlet dat bijzondere situaties, waarin in de cao niet is voorzien, partijen met elkaar in overleg zullen treden.