

Principeakkoord CAO

'Je Beste Zelf'

Randstad Groep Nederland 2021-2023

De ondergetekenden:

1. Werkgever
Randstad Groep Nederland
Randstad Sourceright
(hierna samen te noemen: RGN)

en

2. Werknemersorganisaties
frank
De Unie
CNV Vakmensen

Hierna gezamenlijk te noemen: partijen,

hebben het volgende principeakkoord bereikt:

Looptijd

- partijen spreken een cao af met een looptijd van **24 maanden**, te weten van 01-07-2021 tot **en met** 30-06-2023

Beloning

- Loon**

1)
met ingang van 01-07-2021 worden de individuele lonen en de loonschalen verhoogd met **2,0%**

2)
met ingang van 01-04-2022 worden de individuele lonen en de loonschalen verhoogd met **2,0%**

- Evaluatie variabele beloning**

Bij de introductie van de CAO RGN, is gekozen voor verschillende systemen van variabele beloning. Partijen hebben afgesproken het framework (uitkering) van variabele beloning te evalueren met de volgende vragen:

1) wat was het oorspronkelijke doel van de inzet van variabele beloning voor partijen en is dit doel bereikt?

2) hebben de verschillende systemen materieel 'gewerkt' zoals ze door partijen bedoeld zijn?

3) zijn er aanbevelingen aan partijen te doen en welke zijn dat dan?

Eventuele aanpassingen worden (beoogd) per 01-01-2022 doorgevoerd.

De evaluatie zal uiterlijk **1 september 2021** afgerond zijn.

☐ **Mobiliteit**

Een nieuwe manier van werken, vraagt ook opnieuw te kijken naar de mobiliteitsagenda van RGN. Daarnaast heeft RGN een duidelijke maatschappelijke ambitie om te 'vergroenen'.

Partijen spreken af dat de uitwerking van een (vernieuwd) mobiliteitsbeleid bij RGN en de OR Vast ligt. Partijen worden periodiek over de ontwikkelingen op de hoogte gehouden in het tripartite overleg¹.

Persoonlijke groei & ontwikkeling

☐ **Leren en ontwikkelen**

Partijen spreken af de opleidingen en trainingen via NCOI ook beschikbaar te stellen aan de vaste medewerkers van RGN. Uitgangspunt is dat het aanbod van opleidingen of trainingen aansluit op de huidige of toekomstige arbeidsmarkt en het perspectief van de medewerker wordt vergroot. NCOI zal in overleg met RGN het opleidingsaanbod aanpassen op de samenstelling van de eindgebruikers.. RGN streeft ernaar om de portal van NCOI beschikbaar te hebben per 1 juli 2021.

Partijen zullen **daarnaast** gezamenlijk een analyse doen van de wensen van zowel medewerkers als RGN naar 'hoe zij wensen te leren en ontwikkelen'. Een eventueel persoonlijk opleidingsbudget in een nader te onderzoeken vorm, is onderdeel van deze analyse.

De analyse zal voor **1 juni 2021** zijn afgerond. Eventuele wijzigingen naar aanleiding van de analyse worden (beoogd) per 1 januari 2022 doorgevoerd.

☐ **Werkplezier en doorstroom**

1)

interne stages;

In februari 2020 hebben partijen reeds afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder interne stages mogelijk zijn. Deze afspraken zijn gecommuniceerd via het intranet: interne stage.

2)

salarisstappen bij promotie

De salarisstappen zullen transparant en concreet worden gemaakt. Partijen zullen daartoe eerst onderzoeken welke mogelijkheden daarvoor zijn.

Dit onderzoek zal voor **1 juni 2021** zijn afgerond. Eventuele aanpassingen worden (beoogd) per 01-07-2021 doorgevoerd.

¹ Periodiek overleg tussen werknemersorganisaties, OR Vast en RGN. Alle deelnemers hebben de mogelijkheid om onderwerpen in te brengen op deze agenda en inhoudelijke inbreng hierop te doen.

De verhogingsbedragen bij promotie worden **per 1 juli 2021** conform onderstaande tabel aangepast:

van schaal 5 naar 6: €105

van schaal 6 naar 7: €115

van schaal 7 naar 8: €130

❑ **Functiehuis**

RGN kent sinds 2016 een functiehuis met daarin kernprofielen waarbinnen de verschillende functies op te hangen zijn. Met de beweging naar een meer agile organisatie, zal onderzocht moeten worden of de agile rollen passen binnen de bestaande kernprofielen. Het betreft bijvoorbeeld de volgende rollen:

- Chapter Lead
- Product Owner
- Scrum Master
- Agile coach

Daarnaast zal bekeken worden of de bestaande set aan profielen en functies een redactionele slag nodig heeft.

Het werk zal uiterlijk **1 juni 2021** zijn afgerond.

Wellbeing

❑ **'Plaatsafhankelijk werken' (Thuiswerken)**

1)

Medewerkers van RGN krijgen de mogelijkheid om flexibel te werken vanuit huis of een andere werklocatie. Hoe die mix van op kantoor werken en thuis of andere werklocatie eruit ziet is voor iedereen anders. De medewerker moet daarbij wel steeds rekening houden met de samenwerking binnen en buiten het team. Thuiswerkdagen worden dus afgestemd in overleg met de leidinggevende en het team.

Omdat de context waarin de medewerker werkt (klant, kandidaat, team) aan verandering onderhevig is, moeten we als organisatie continu kunnen inspelen op de actualiteit. Daarom heeft een medewerker geen recht op vaste thuiswerkdagen.

2)

RGN zal samen met de OR Vast het 'plaatsafhankelijk werken' gaan monitoren. Hierbij wordt bekeken of en zo ja welke impact het nieuwe werken heeft op roosters, beschikbaarheidsdiensten, overwerk. De conclusies en bevindingen zullen in het tripartite overleg periodiek met partijen gedeeld en besproken worden.

❑ **Faciliteiten 'plaatsafhankelijk werken'**

Om plaatsafhankelijk werken mogelijk te maken, stelt RGN aan haar medewerkers verschillende financiële en materiële middelen ter beschikking.

Medewerkers krijgen een budget² van RGN voor het inrichten van een arbotechnisch verantwoorde thuiswerkplek en daarnaast gelden er fiscaal toegestane netto vergoedingen voor internet thuis. De hoogte van de vergoeding wordt gebaseerd op afspraken die gemaakt worden met de Belastingdienst en moeten te allen tijde onderbouwd kunnen worden. Indien de Belastingdienst het toegestane bedrag van de netto internetvergoeding vanaf enig moment bijstelt, worden de feitelijke netto vergoedingen vanaf dat moment aangepast.

❑ **Werkdruk**

Partijen spreken uit dat werkdruk doorlopend onderdeel van gesprek **moet** zijn tussen partijen en ook in Great Conversations. Op basis van onderzoek in Peakon zoals engagement metingen en HR-brede data zoals verzuim, maar ook in lijn met het reeds gestarte programma 'Be Brave', zal dit onderwerp periodiek op de agenda van het tripartite overleg staan. Het mandaat ligt bij de OR Vast.

❑ **Verlofsparen**

Om medewerkers de mogelijkheid te bieden eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken, kunnen medewerkers voor dit doel vanuit het saldo bovenwettelijk verlof en het benefit-budget tot maximaal 100 weken verlof sparen.

❑ **Vakantie en vrije tijd**

Het is mogelijk om -in overleg- langer verlof op te nemen dan de gebruikelijke periodes, tenzij de bedrijfscontinuïteit dit niet toestaat.

❑ **Mantelzorg**

RGN is erkend 'mantelzorgbedrijf'. RGN zal mantelzorg breder onder de aandacht gaan brengen in de vorm van meer communicatie rondom het thema (zoals bijvoorbeeld over de ruimte die er voor mantelzorg kan zijn, bij wie je terecht kunt met vragen), eventuele activiteiten, etc.

❑ **Geboorteverlof**

Het geboorteverlof wordt uitgebreid in die zin dat de medewerker voortaan 15 in plaats 8 werkdagen verlof krijgt tegen 100% van het salaris. Deze 7 extra werkdagen worden in mindering gebracht op de periode van het aanvullend geboorteverlof³.

² In 2021 bedraagt het budget € 750,- per 5 jaar.

³ Die bedraagt dan dus 5 keer het aantal werkuren per week minus 7 dagen.

Overige afspraken

❑ Faciliteiten werknemersorganisaties

De vergoeding aan werknemersorganisaties uit artikel 11.3.a zal worden geïndexeerd met de CPI index (jaargemiddelde)

❑ Uitbreiding doelen benefit-budget

De mogelijkheid om binnen het benefit-budget een bepaald bedrag fiscaal vriendelijk te verrekenen, wordt uitgebreid met de mogelijkheid om de premie voor de zorgverzekering als doel op te voeren.

❑ Tekstuele verbeteringen en actualisering

Een aantal artikelen verdient een redactionele verbetering en/of moet geactualiseerd worden. Het betreft o.a.:

- 3.8 business principles;
- 6.1 reiskostenvergoeding (actualisering ivm thuiswerken);
- 7.8 mantelzorg (RGN is inmiddels mantelzorg erkend bedrijf);
- 9.3c aanvulling derde ziektejaar (tekstuele verbetering);
- 10.1 (beschrijven rolverdeling partijen en OR Vast rondom de pensioenregeling)
- 12.1 private aanvulling WW en WGA (onderzoek heeft plaatsgevonden);
- bijlage II Bonusregelingen (toevoegen reeds gewijzigde bonusafspraken Yacht).

De redactiecommissie zal hiertoe overleg hebben en conceptteksten ter goedkeuring voorleggen aan partijen.