

Aan de bestuurders van de vakbonden
CNV, De Unie, FNV en LAD

Arbo Unie B.V.
Europalaan 40 Utrecht
Postbus 85101
3508 AC Utrecht
088 - 2726103
www.arbounie.nl

Datum: 4 oktober 2018
Bijlage(n): -

Ons kenmerk: 18.039a-LvB/wkl
Uw kenmerk:

Contactpersoon: Lisette van Breugel
Telefoon: 06-52500424
E-mail: lisette.van.breugel@arbounie.nl

Onderwerp: Eindbod Arbo Unie met nadere toelichting

Beste allen,

Op diverse momenten in 2018 is er op constructieve wijze overleg gevoerd om tot een nieuwe cao voor Arbo Unie te komen. De onderhandelingen hebben op dinsdag 11 september 2018 geleid tot een eindbod van Arbo Unie. De vakorganisaties CNV, De Unie, FNV en LAD zullen zich komende week beraden en besluiten of ze dit eindbod aan hun leden voorleggen. Wij realiseren ons dat het eindbod lager is dan de volgens de AWWN gemiddeld afgesloten cao's in dit jaar. In voorgaande jaren heeft Arbo Unie in afwijking van het gemiddelde, structureel meer verhoogd en daarnaast laat de financiële positie van Arbo Unie op dit moment niet meer toe.

Looptijd CAO

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 maart 2019.

Salaris

De salarissen worden op 1 januari 2018 verhoogd met 1,2% en op 1 januari 2019 met 1,1%¹. Daarnaast wordt de helft van het boven-geprognostiseerde-netto-resultaat (in casu 1,5 mio Euro) als budget beschikbaar gesteld ten behoeve van een eenmalige uitkering. De eenmalige uitkering wordt in maart 2019 nominaal uitgekeerd naar rato van het dienstverband. Het beschikbare budget wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur in februari 2019.

In februari 2019 zullen we de voorlopige jaarcijfers toelichten, zodat u zich een goed beeld kan vormen over de juistheid van de cijfers en daarmee de toekenning van de eenmalige uitkering. Als

¹ De salarisverhoging over 2018 wordt in lijn met eerdere cao's, als volgt uitgevoerd:

De salarissen worden structureel verhoogd met 1,2 % per 1 december 2018.

In december 2018 wordt een eenmalige uitkering gedaan ter hoogte van 1,2% over het salaris van januari 2018 tot en met november 2018. Deze uitkering geldt voor alle werknemers die op het moment van de ondertekening van deze cao in dienst zijn.

gevolg van ons commerciële beleid, hetgeen een opwaarts effect heeft op onze tarieven, zien we een positieve winstontwikkeling. Met de kennis van vandaag zou een netto resultaat van ca 1,9 mio Euro over 2018 haalbaar moeten zijn. Indien dit netto resultaat wordt behaald, dan zal 200.000 Euro worden uitgekeerd aan onze medewerkers. Dit betekent concreet circa € 265,- bruto per medewerker.

De uiteindelijke jaarcijfers 2018 zullen in juni 2019 gepubliceerd worden. Ons jaarverslag zal, zoals te doen gebruikelijk, op ons intranet gepubliceerd worden, zodat medewerkers daar kennis van kunnen nemen. Wij zullen dit jaarverslag ook aan de bonden doen toekomen en vervolgens tijdens een eerstvolgend overleg desgewenst toelichten.

Reiskosten Woon Werk

Ter stimulering van het reizen met Openbaar Vervoer (OV) wordt voor medewerkers die structureel met het OV reizen de woon-werk verkeer vergoeding uitgebreid zodat de reiskosten woon-werk tot 100 km enkele reis worden vergoed.

In aanvulling daarop wordt de maximale woon-werk verkeer vergoeding verhoogd van 40 km enkele reis naar 75 km enkele reis (conform fiscale vrijstelling). Dit brengt aanzienlijke extra kosten voor Arbo Unie met zich mee, maar aangezien onze medewerkers (mede door verhuizing en sluiting van locaties) regelmatig met behoorlijke afstanden tot de standplaats te maken hebben, komen wij hiermee tegemoet aan een grote wens van onze medewerkers.

Beide aanpassingen in de woon-werk verkeer vergoedingen willen wij per 1 januari 2019 laten ingaan, vanwege de te grote complexiteit van administratieve verwerking bij het invoeren met terugwerkende kracht.

Mantelzorg/bijzonder verlof

Arbo Unie volgt de wet Arbeid en Zorg en daarnaast staat in art. 14.3.1 lid 4 van de cao dat de medewerker maximaal een maand doorbetaald verlof kan krijgen bij ernstige ziekte van een familielid. In individuele gevallen wordt hierbij zoveel mogelijk maatwerk toegepast.

Artikel 14.3.1.4: "Bij ernstige ziekte, van echtgenoot/geregistreerd partner, (pleeg-)ouder, (pleeg-)kind of een verwant waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, krijgt de werknemer, die de verzorging/verpleging op zich neemt, verlof met behoud van salaris voor de duur van ten hoogste een maand. Aansluitend kan, voor zover dat noodzakelijk is, deze termijn in overleg met de werkgever worden verlengd door gebruikmaking van vakantiedagen."

Het lijkt wel raadzaam om te (her)definiëren welke situaties 'ernstige ziekte' in art. 14.3.1. lid 4 behelst, omdat dit in de uitvoering voor onduidelijkheden zorgt.

Hier willen we aan toevoegen: "Onder 'ernstige ziekte' wordt verstaan een levensbedreigende ziekte, waarbij het leven van die persoon op korte termijn ernstig in gevaar is". (conform cao tekst CNV).

Vaderschapsverlof

We willen anticiperen op de geplande uitbreiding van de wet om het doorbetaald vaderschapsverlof van twee naar vijf dagen te verhogen.

Door werkgever aan te wijzen collectieve vakantiedagen

Art. 12.3 lid 3 van de cao luidt: De werkgever kan per jaar 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt plaats voor 1 februari van het betreffende vakantiejaar en in overleg met de OR. Wij stellen voor 2 collectieve vakantiedagen te wijzigen in 3 collectieve vakantiedagen.

Reactie op de overige onderwerpen van uw inzet

Bij aanvang van het formele cao overleg begin 2018 is de inzet van de vier vakbonden aan ons kenbaar gemaakt en toegelicht. Deze inzet is mede samengesteld met de input van de ondernemingsraad van Arbo Unie. Zoals recent afgesproken geven we hierna graag een korte schriftelijke reactie op de ingebrachte punten die hierboven nog niet zijn benoemd.

Ouderenbeleid

Voorgesteld wordt om ouderen jongeren te laten opleiden en om ouderen een stapje terug te laten doen ten gunste van de instroom van jongeren.

Wat de opleiding c.q. begeleiding van jongere werknemers door oudere werknemers betreft: dat onderschrijven we van harte. We willen ervaren professionals graag een rol geven bij de opleiding van jongere collega's. Hun kennis en ervaring is bijzonder waardevol. Zoals in ons overleg aangegeven doen we dit bijvoorbeeld bij het uitvoeren van een pilot waarbij we een nieuw traineeprogramma van jonge artsen inrichten.

Wat het terugtreden van oudere werknemers betreft kunnen we enerzijds aangeven dat we zeer bereid zijn om jongere werknemers aan te nemen. Anderzijds kunnen we het ons niet veroorloven om vanwege de enorme krapte op de arbeidsmarkt oudere werknemers plaats te laten maken. Het moet duidelijk zijn dat we in deze omstandigheden ook de oudere werknemers juist heel hard nodig hebben. Oudere/ervaren bedrijfsartsen en psychologen worden deels vrijgemaakt van hun werkzaamheden ten behoeve van begeleiding en kennisoverdracht naar jonge collega's.

We zien overigens binnen onze organisatie de tendens dat hoogopgeleide werknemers langer door willen werken. Tegelijkertijd kan een ieder die dat wil, gebruikmaken van onze vervroegd pensioenregelingen.

OW regeling permanent maken

We hebben als arbodienstverlener vanzelfsprekend het belang van het verhogen van de inzetbaarheid van onze medewerkers hoog in het vaandel staan. Het verzoek om de Optimaal Werken regeling een permanent karakter te geven is echter op dit moment voor Arbo Unie financieel niet haalbaar. Binnen de mogelijkheden die er zijn blijven we hier uiteraard wel vol op inzetten.

Iedere drie jaar een employabilityscan

In plaats van het selecteren van een vaste planning en methodiek, kiest Arbo Unie voor het aanbieden van diverse instrumenten waar medewerkers naar eigen voorkeur gebruik van kunnen maken. Zo kunnen medewerkers kiezen voor de DIX vragenlijst, die een beeld geeft van de eigen duurzame inzetbaarheid. Zij kunnen gebruikmaken van het Optimaal Werken portaal, waar uiteenlopende

mogelijkheden voor het onderzoeken en versterken van de eigen inzetbaarheid worden aangeboden. Denk bijvoorbeeld aan het doen van een Talenten Motivatie Analyse en het houden van een coaching gesprek. Tot slot heeft Arbo Unie het Optimaal Werken beleid, waarin veel praktische ondersteuning in de vorm van workshops is geregeld en bieden we online opleidingsmogelijkheden via Good Habitz. Het budget wordt vooralsnog collectief ingezet.

Reparatie 3e WW jaar

Een dergelijke wens is niet eerder gesignaleerd vanuit onze ondernemingsraad dan wel vanuit onze medewerkers. De gunstige ontwikkeling van de huidige arbeidsmarkt ligt daar wellicht aan ten grondslag. Dat betekent dat we op dit moment niet de noodzaak zien om een dergelijke regeling aan te bieden.

Uitbreiding kraamverlof

De wettelijke regeling voorziet wat ons betreft vooralsnog voldoende.

Aannemen mensen met afstand tot arbeidsmarkt

Mede vanuit onze maatschappelijke betrokkenheid ondersteunen we deze regeling. Waar mogelijk passen we die toe bij het vervullen van vacatures in onze organisatie, deze kandidaten genieten de voorkeur. Goed om hierbij te vermelden is dat we hierbij worden beperkt door de mate van digitalisering en automatisering van onze werkzaamheden. Daarnaast hebben we met name vacatures voor BIG geregistreerde professionals en daar zitten niet veel mensen tussen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Vrijwilligerswerk

Afgezet naar andere organisaties beschikken medewerkers van Arbo Unie over veel vrije uren. Zo hebben we een 36-urige werkweek, 196 vakantieverlofuren en additioneel 20 uren Optimaal Werken verlof. Het staat medewerkers vrij om deze tijd te besteden aan vrijwilligerswerk. We kiezen ervoor om hier geen vaste regeling voor te maken. Daarentegen zijn we flexibel in het vinden van maatwerkoplossingen, die in de praktijk ook al zo worden ingezet.

Loonsverhoging ruilen tegen tijd

Bij Arbo Unie hebben medewerkers relatief veel vrije uren. Daarnaast hebben we geen signalen dat er behoefte is aan nog meer vrije uren.

Direct reports buiten de CAO

In 2017 is het aantal direct reports binnen Arbo Unie gelijk gebleven, terwijl in 2018 de groep lijkt af te nemen met 2. Met een beperkt aantal van hen zijn er individuele afspraken over beloning en bonus. Met respect voor hun privacy doen we hierover geen mededelingen in de vorm van een rapportage.

Continuering AAVN bijdrage

De vakbondsbijdrage van 50% netto zoals in de cao vermeld blijft gehandhaafd.

5 mei

Veel van onze klanten werken door op 5 mei en we hebben contractueel afspraken gemaakt om op werkdagen (incl. 5 mei) onze dienstverlening te bieden. Daarnaast beschikken Arbo Unie medewerkers over een relatieve grote hoeveelheid vrije dagen in vergelijking met concurrenten. Daarom kiezen we ervoor om af te zien van een extra vrije dag op 5 mei eens in de vijf jaar, indien dit op een werkdag valt.

Vakbondsleden 0,5 dag verlof na afsluiten cao

Gezien de zeer beperkte inzet van onze medewerkers bij het afsluiten van de cao lijkt het oneerlijk tegenover de medewerkers die geen lid van een vakbond zijn om hier verlof voor toe te kennen.

Gezond en veilig werken

In 2017 heeft Arbo Unie weer een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gedaan, met speciale aandacht voor de psychosociale aspecten van het werk. In 2018 voeren we het plan van aanpak uit om risico's te verminderen. Daarnaast heeft Arbo Unie in het Welzijn en Optimaal Werken project de resultaten van de RI&E, de DIX en de verzuimanalyse samengebracht en ook hiervoor een specifieke aanpak vastgesteld, die het welzijn en de inzetbaarheid van onze medewerkers verder verhoogt.

Andere Redactionele aanpassingen CAO

Wij hebben een aantal redactionele aanpassingen van de cao op het oog. Deze komen mede voort uit nieuwe wet- en regelgeving. Wij zullen de tekst van de cao met deze voorstellen aan u voorleggen. Nadat we tot overeenstemming zijn gekomen over dit eindbod willen we graag afspraken maken hoe wij deze redactionele slag de komende weken met elkaar maken.

Aan Cao- partijen wordt gevraagd voor 7 oktober 2018 een gezamenlijke reactie aan ons te geven. Indien we overeenstemming hebben bereikt zullen we proces afspraken maken om te komen tot de definitieve cao tekst 2018 tot en met 31 maart 2019.

Ik vertrouw erop u hiermee naar tevredenheid te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,



Lisette van Breugel
Raad van Bestuur