



Onderhandelingsresultaat cao Sweco 2020

Op 9 januari 2020 hebben Sweco, de centrale ondernemingsraad, FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie onderstaand onderhandelingsresultaat bereikt.

1. Looptijd van de cao.

De looptijd van deze cao is zes maanden. Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020.

2. Salaris

- Collectieve verhoging

Binnen de looptijd van deze cao geldt de volgende collectieve verhoging van de salarissen: per 1 maart 2020 met 2,0%.

- Individuele verhoging.

Per 1 maart 2020 wordt een budget ter grootte van 2,0% van de loonsom (inclusief promoties) aangewend, waarbij aan individuele medewerkers op basis van hun beoordelingsresultaat een loonsverhoging wordt toegekend. Dit gebeurt aan de hand van dezelfde matrix als in de cao 2018-2019.

- Verhoging salarisschalen

De salarisschalen worden per 1 maart 2020 met 4,0 % verhoogd. Medewerkers die als gevolg van deze verhoging onder het minimum van de schalen uitkomen, worden naar het minimum van de schaal opgehoogd. Verder geeft deze verruiming van de schalen een nieuw groeiperspectief voor medewerkers die op het maximum van de schaal zitten.

De aanpassing van de salarissen vindt per 1 maart 2020 in deze volgorde plaats:

- 1^e Ophoging van de salarisschalen met 4% (zonder doorwerking in de individuele salarissen);
- 2^e toekenning van de collectieve verhoging van 2%;
- 3^e ophogen van het salaris naar het minimum van de schaal (indien van toepassing);
- 4^e toekennen van het individuele verhogingspercentage op basis van de RSP-positie op 29 februari 2020 en onderstaande matrix;
- 5^e toekennen van het verhogingspercentage van 4% voor een promotie (indien van toepassing).

De som van de hierboven toegekende verhogingspercentages x het oude salaris leidt tot het nieuwe salaris. Het 'oude salaris' is het salaris op 29 februari 2020.



Matrix individuele verhogingspercentages

RSP	RON	ON	CN	BN	RBN
< 90%	0,0%	0,0%	3,0%	8,0%	11,0%
90 tot 100%	0,0%	0,0%	1,5%	5,0%	8,0%
100 tot 110%	0,0%	0,0%	1,0%	3,0%	5,0%
> 110%	0,0%	0,0%	1,0%	1,5%	3,0%

RON = ruim onder norm
ON = onder norm
CN = conform norm

BN = boven norm
RBN = ruim boven norm

3. Benchmark 2020

Partijen hebben op basis van de in 2018 uitgevoerde benchmark de ambitie uitgesproken om in twee jaar te komen op het niveau van de peergroup.

Per 1 juli 2020 wordt opnieuw een benchmark uitgevoerd ter beoordeling van de positie van Sweco ten opzichte van de peergroup en de overige zakelijke dienstverlening.

Als de benchmark uitwijst, dat het niveau van de peergroup nog niet gehaald is op 1 juli 2020, dan wordt dat niveau alsnog met een collectieve loonsverhoging zo snel mogelijk na 1 juli 2020 gehaald. Voorwaarde is dat de halfjaarcijfers (Ebita) ongeveer op budget 2020 zijn.

4. Vitaliteit en verandervermogen

- **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 2020 voortgezet en aangevuld met activiteiten die zijn gericht op 'mentale fitheid'.

- **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.

- **Samenwerken tussen generaties: leren van en met elkaar**

Om de samenwerking en het leren tussen verschillende doelgroepen in het bedrijf te stimuleren zetten we in op het leren van en met elkaar. Dit houdt in dat elke nieuwe medewerker uit haar/zijn team een buddy krijgt toegewezen die hem/haar wegwijs maakt in het werk en hem/haar daar in begeleidt.

Om de buddy's daarin te faciliteren wordt hen via Sweco Academie de training 'Co-coaching' en de training 'Intervisie begeleiden' aangeboden.

- **Herstel/werkdruk**

In deze cao periode starten we een onderzoek of vitaliteitsdagen kunnen bijdragen aan herstel.



5. Cultuur en Leiderschap.

- **Sweco Talk**

Het uitgangspunt van Sweco Talk is sturen op ontwikkeling en resultaat door het voeren van een open en transparant gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Dit draagt bij aan een zuivere beoordeling. De dialoog wordt meer tweerichtingsverkeer en de medewerker gaat in het gesprek meer de regie en het initiatief nemen. Het gesprek gaat over het formuleren van ontwikkelpunten en doelstellingen. Het gesprek gaat ook over geleverde prestaties, leren en ontwikkelen en de reflectie hierop. Sweco gaat hiermee naar een continue gesprekscyclus waarbij medewerker en leidinggevende steeds voor een bepaalde periode doelstellingen formuleren en deze evalueren.

Invoering van Sweco Talk zal gefaseerd plaatsvinden. Per 1 maart 2020 wordt als eerste fase gestart met het invoeren van competentiegerichte werken. De competenties zijn per functiefamilie toegekend en worden toegevoegd aan de functieprofielen.

In workshops en trainingen worden in 2020 de medewerkers meegenomen in het werken met competenties. Ook vinden in 2020 enkele pilots plaats waarin we leren werken met deze profielen en oefenen met het goede gesprek.

- **Koppeling beoordelen en belonen**

We onderzoeken vanaf Q3 van 2020 of de individuele loonstijging in de toekomst gekoppeld moet blijven aan de beoordeling in Sweco Talk.

6. Presteren en waarderen.

- **Persoonlijk Keuze Budget (PKB)**

Wij vinden het belangrijk om meer mogelijkheden te bieden in de flexibele toepassing van arbeidsvoorwaarden. Daarmee kunnen de medewerkers hun arbeidsvoorwaarden inzetten op een manier die bij hen past en zien ze bovendien direct de netto gevolgen van hun keuze. Bronnen op dit moment zijn bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiegeld en de winstuitkering. In het eerste halfjaar van 2020 werken we het PKB-pakket verder uit met als beoogde implementatiedatum 1 juli 2020.

Eind 2020 voeren we een eerste evaluatie van het gebruik uit.

- **Overuren / verschoven uren**

De cao-tekst blijft hetzelfde, we verzorgen een duidelijke toelichting op de cao-tekst met voorbeelden.

- **(excessieve) Reistijd.**

In Q1 2020 starten we een onderzoek naar de reistijd die medewerkers hebben bij de uitvoering van hun werkzaamheden.

Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt of er sprake is van (excessieve) reistijd en in welke mate. Doel van het onderzoek is vaststellen of en in hoeverre reistijd als werktijd moet worden aangemerkt.

Het onderzoek is uiterlijk eind Q2 afgerond.



- **Teambonussen (toe te voegen aan 'belonen')**

Sweco zal de toekenning van de teambonus stimuleren, waarbij een (project)team op basis van een goede inzet in aanmerking kan komen voor een bonus. De teambonus wordt bij voorkeur niet in geld uitgekeerd. De voordracht voor een teambonus kan door iedere medewerker worden gedaan. Toekenning vindt plaats door een afdelingshoofd of teammanager. Jaarlijks monitoren we het aantal toegekende teambonussen.

7. Leren en ontwikkelen

- **Opleidingen**

Het budget is in 2020 gelijk aan dat van 2019. Dit budget was in 2019 verdubbeld ten opzichte van 2018.

8. Participatiewet

In de cao 2015 is op basis van het Sociaal Akkoord een inspanningsverplichting afgesproken om medewerkers met een arbeidshandicap te plaatsen. Voor 2015 was de afspraak om 3 mensen aan te nemen die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak uit het sociaal akkoord.

Beleidsmatig heeft Sweco SROI verankerd binnen het thema Duurzaamheid en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

SROI houdt in het opnemen door de overheid van sociale voorwaarden, eisen en/of wensen bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen, met als doel een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt o.a. vanuit de landelijke banenafpraak.

De doelgroep bestaat uit werkzoekenden met:

- een Bijstandsuitkering Participatiewet
- een WW uitkering;
- een WIA uitkering;
- een Wajong uitkering;
- een SW indicatie (Sociale Werkvoorziening)
- Jongeren zonder Startkwalificatie;
- Leerlingen met een BBL-opleiding.

Voor verdere informatie en de resultaten van onze inspanning in de afgelopen jaren verwijzen we graag naar de Inside.

9. Overige thema's

- **WGA premie**

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



- **Nominale bedragen**

De nominale toeslagen in de cao zijn:

- Incentive met een minimumbedrag van € 592,- (zie artikel 3.6.12);
- Vergoeding inconveniënte uren respectievelijk € 5,97, € 8,71; € 14,92 (zie artikel 3.14).

Bovenstaande nominale bedragen zijn de geïndexeerde bedragen uit de vorige cao.

Deze bedragen zullen in elke volgende cao opnieuw worden geïndexeerd (volgens CBS prijsindex, CPI afgeleid)

- **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.

- **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.

- **Individuele salarisverhogingen (PROS)**

De leden a en d van artikel 3.6.4 van de cao wijzigen (wijzigingen schuingedrukt)

a. Jaarlijks per 1 maart kan de *ontwikkeling* van de medewerker in zijn functie (incl. ervaring) tot uitdrukking worden gebracht door toekenning van een individuele salarisverhoging. Individuele salarisverhogingen vinden plaats op basis van de vijf beoordelingscategorieën van het Persoonlijk Resultaat en Ontwikkeling Systeem (PROS) in samenhang met de relatieve salarispositie (RSP) van het individuele salaris in de salarisschaal. PROS voorziet in mogelijkheden voor bezwaar en beroep.

d. *Wanneer aan een medewerker een beoordeling 'ruim onder de norm' is gegeven en om die reden geen individuele salarisverhoging heeft plaats gevonden, zullen beide partijen proberen die situatie te verbeteren om binnen een periode van 6 maanden te komen tot ten minste een beoordeling 'conform de norm'.*

Als dat niet lukt op het huidige functieniveau, dan zal vervolgens met de medewerker gewerkt worden aan interne dan wel externe herplaatsing op een naar verwachting meer geschikte functie of plaatsing in een minder zware functie. Interne herplaatsing kan leiden tot verlaging van de salarisschaal in lijn met het niveau van de nieuwe functie, zoals weergegeven in artikel 3.6.6.



De herplaatsingsperiode is gekoppeld aan de lengte van het dienstverband:

- *Bij een dienstverband korter dan 2 jaar* -> maximaal 3 maanden
- *Bij een dienstverband van 2 – 10 jaar* -> maximaal 4 maanden
- *Bij een dienstverband van 10 – 15 jaar* -> maximaal 5 maanden
- *Bij een dienstverband van > 15 jaar* -> maximaal 6 maanden

Mocht er geen geschikte functie gevonden worden, dan wordt gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bij dit alles wordt rekening gehouden met de individuele situatie van de medewerker en is een beroepsmogelijkheid aanwezig.

- **Verplichte vrije dagen**

De wettelijke ruimte die werkgever met instemming van de COR heeft om vakantiedagen collectief aan te wijzen, is beperkt tot maximaal vier dagen per kalenderjaar. Die dagen worden elk jaar in januari bekend gemaakt.

De Bilt, 9 januari 2020

Namens directie, ondernemingsraad en vakbonden,

Wieneke Goedvolk - Westerveld
Directeur HR

Peter Bergmans
Voorzitter COR

Roel van Riezen
Bestuurder CNV Vakmensen.nl

Willem Jan Boot
Bestuurder FNV

John Kapteijn
Bestuurder De Unie