

Inhoud

1. Actuele ontwikkelingen.....	2
2. Sectoroverzicht 2017-seizoen: zorg en publieke sector.....	7
3. Bezorgdheid om baanbehoud onder werknemers neemt af.....	9
4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden.....	11
5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda	15
6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN	16

Aan Zet!

De wereld is in beweging, zo veel is duidelijk. Grote, nauwelijks te bevatten ontwikkelingen in combinatie met kleine, menselijke veranderingen. De afgelopen jaren probeerde AWWN deze politieke en maatschappelijke vraagstukken te agenderen. Maar welke invloed kan je als individu daar nog op uitoefenen?



In gesprekken met leden merken we dat die onrust ook binnen organisaties bestaat. Soms is dat gevoelde ongemak dan moeilijk te duiden. Werkgevers geven duidelijk aan dat 'het anders moet'. Ze zoeken naar manieren om organisaties en werk te vernieuwen. De houdbaarheidsdatum van huidige afspraken komt in zicht. Maar waar begin je? En hoe verander je met impact?

Het zijn vragen die ons allen bezig houden. AWWN gelooft dat al haar individuele leden uiteindelijk het verschil kunnen maken. Daar willen we dit jaar met elkaar aan werken. Door te inspireren en inzicht te bieden. En door ideeën – een stapel met bouwblokken – voor vernieuwing aan te dragen; puzzelstukjes voor een nieuw toekomstbeeld.

In onze visie doen we dat langs de lijnen van vier kunstmatig opgeknipte organisatiewerelden: de wendbare organisatie, de lerende organisatie, de verbonden organisatie en de inclusieve organisatie. Een palet van kleuren en uitdagingen waar wij organisaties mee zien werken. Op 9 oktober nodigen we u tijdens ons jaarcongres uit om met ons die werelden in te duiken. Waar zouden we overmorgen willen zijn? En wat moeten we morgen doen om daar te komen?

Twee weken geleden omschreef Laurens Harteveld op deze plek het gevoel van de stilte voor de storm. Hij vroeg zich af of we ons niet in het oog van de orkaan bevinden. Ik ben er van overtuigd dat we in dat geval meer kunnen doen dan de ramen dichttimmeren. [Meer informatie vindt u hier](#): we zijn aan zet!

Hendrik Noten (*twitter: @HendrikNoten*)



1. Actuele ontwikkelingen

1.1. Sociaaleconomische tweets april/mei 2017

NOS 15 mei	De gesprekken in de formatie tussen VVD, CDA, D66 en GroenLinks zijn vastgelopen. Dat heeft informateur Schippers aan het begin van de avond bekendgemaakt. Het was vandaag de 61ste dag van de formatie. VVD, CDA, D66 en GroenLinks spraken sinds 29 maart met elkaar.
FD 11 mei	De richtingenstrijd die de grootste vakbond FNV de afgelopen weken in zijn greep hield, heeft donderdagavond één prominent slachtoffer geëist: veteraan Ruud Kuin, één van de belangrijkste boegbeelden en aanspreekpunt voor politiek Den Haag. Hij raakte zijn bestuurszetel kwijt bij de vierjaarlijkse verkiezing van een nieuwe vakbondstop.
FNV 11 mei	De FNV heeft een nieuw bestuur. Op het vierjaarlijkse congres heeft het Ledenparlement een nieuw bestuur gekozen. Voorzitter Han Busker vormt met 5 anderen het dagelijks bestuur van de FNV. Er is een vacature voor de functie van algemeen secretaris. Daarnaast zijn er nog 10 personen gekozen in het algemeen bestuur. Busker: 'Ik heb er enorm veel zin in om met dit sterke team aan het werk te gaan om te zorgen voor een menswaardige samenleving met echte banen en koopkracht voor iedereen. Alles om die race naar beneden te keren en samen met onze leden die voor-een-dubbeltje-op-de-eerste-rang-mentaliteit van de werkgevers keihard aan te pakken.'
StvdA 10 mei	De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid, zijn het eens geworden over de constructie om cao-afspraken over de private aanvulling van de WW en de loongerelateerde WGA mogelijk te maken via een gezamenlijk fonds. De Stichting heeft hier een brief aan cao-partijen over gestuurd waarin dit nader wordt toegelicht. Zie ook: http://www.spaww.nl/
NOS 9 mei	Opnieuw maken werknemers zich minder zorgen over hun baan. In een onderzoek van het CBS en TNO, dat vorig jaar werd gedaan, zegt 24% onzeker te zijn over het behoud van zijn baan. Op het hoogtepunt van de crisis in 2013 was dat nog 34%. In alle bedrijfstakken namen de zorgen af, het sterkst in de bouw. Tussen 2013 en 2016 daalde het aantal mensen in die sector dat zich zorgen maakt van 39 naar 22%. In alle sectoren is de onzekerheid over het baanbehoud nog wel groter dan voor de crisis.
NOS 5 mei	Bijna de helft van alle Nederlanders is bereid een van de huidige officiële vrije dagen in te leveren om elk jaar op Bevrijdingsdag vrij te zijn. In de praktijk betekent dat het inleveren van een christelijke feestdag. Tweede Pinksterdag zou daarvoor het meest in aanmerking komen, op de voet gevolgd door Hemelvaartsdag, blijkt uit onderzoek van Ipsos in opdracht van de NOS.
FD 5 mei	Lukt het de sociale partners nog om tijdens de kabinetsformatie met een eensgezinde opdracht te komen die onmogelijk genegeerd kan worden door een volgende regering? Slagen werknemers en werkgevers er nog in om samen hun stempel te drukken op de toekomst van de arbeidsmarkt? Om een visie te formuleren over de flexibilisering die voort dendert en een oplossing voor het hoofdpijndossier van het ontslagrecht? Of is de traditie van de sociale dialoog na tientallen jaren dan eindelijk passé en gaat een rechts kabinet de regie pakken voor de komende vier jaar?

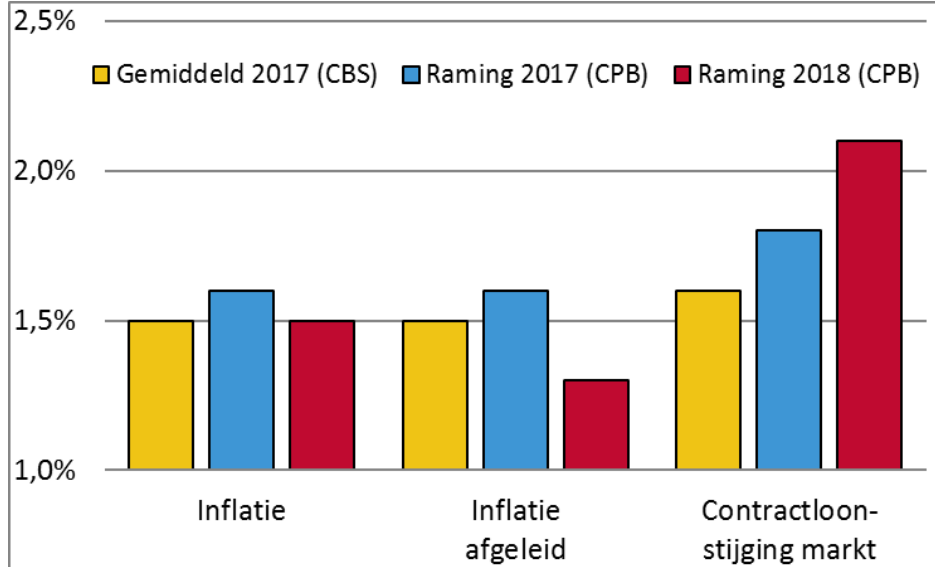
1.2. Kengetallen cao-seizoen 2017

Wat zijn de kengetallen voor het cao-seizoen 2017?

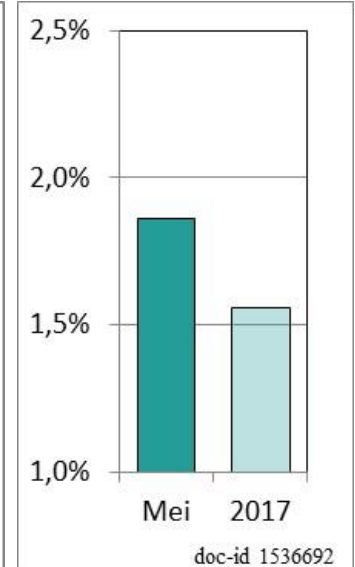
- De minimale looneis van FNV voor 2017 is 2,5%.
- De gele staven uit figuur 1 geven de meest recente realisatiecijfers van het CBS weer (gemiddelde voor de maanden januari t/m maart 2017) voor inflatie en contractloonstijging. De middelste (blauwe)

staven geven de meest recente CPB-ramingen voor het kalenderjaar 2017. De laatste (rode) staaf geeft de CPB-raming voor 2018 weer.

Figuur 1: Kengetallen cao-seizoen 2017 o.b.v. CPB-/CBS-cijfers (%)



Figuur 2: AWWN-loonstijging (%)



Tabel 1: Achtergrondinformatie bij figuur 1

	Actueel 2017	2018
	CBS	CPB
	(realisatie)	(raming)
Inflatie	1,5%	1,5%
Inflatie afgeleid	1,5%	1,3%
Contractloonsstijging markt	1,6%	2,1%

Noot: Cijfers onder 'Actueel' betreft het gemiddelde realisatiecijfer van de maanden januari t/m maart 2017 voor particuliere bedrijven (CBS). Ramingen voor 2017 en 2018 zijn afkomstig van de CEP2017 d.d. 24 maart 2017 (CPB).

Tabel 2: Achtergrondinformatie bij figuur 2

	April	2017
Twaalfmaandscijfer (%)	1,9	1,6
12-mnds herwogen (%)	1,8	1,7
Aantal cao's	7	120
Werknemers (x 1.000)	240	1.180

Noot: Loonstijging op twaalfmaandsbasis betreft de sommatie van alle structurele loonafspraken in het nieuwe akkoord die herrekend wordt naar een periode van twaalf maanden. Het herwogen cijfer betreft de gemiddelde loonsverhoging herwogen naar aantal werknemers. April = akkoorden uit april 2017; 2017 = alle 2017-akkoorden (ook afgesloten vóór 2017).

1.3. Recent afgesloten akkoorden

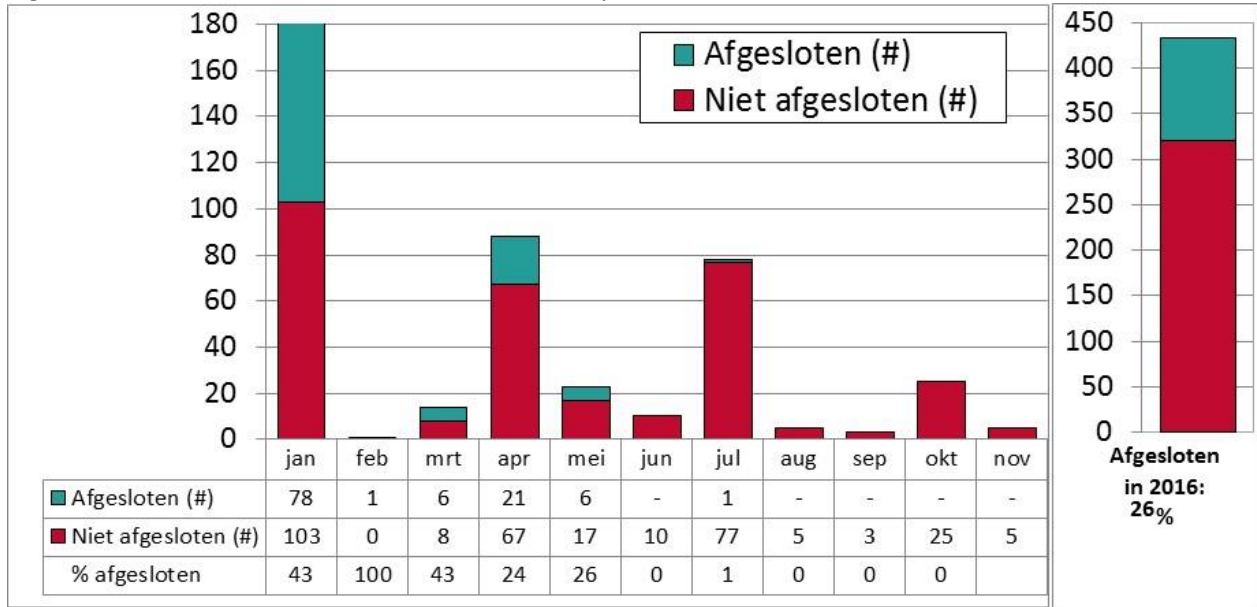
De afgelopen weken zijn onder andere de volgende akkoorden (met tussen haakjes de loonstijging op twaalfmaandsbasis) tot stand gekomen (zie ook hoofdstuk 4):

- Prorail (2,14%): pilot 'anders werken' waarbij output gestuurd werken op basis van een gelijkwaardige en volwassen arbeidsrelatie het uitgangspunt is.
- DSM (2%): procesafspraken over cao-vereenvoudiging en -vernieuwing.
- Ziekenhuizen (1,8%): afspraken over minder werken i.h.k.v. generatiebeleid.

1.4. Cao-ontwikkelingen in cao-seizoen 2017

In cao-seizoen 2017 expireren 432 cao's voor 2,7 miljoen werknemers (zie figuur 3). Inmiddels hebben cao-partijen voor 113 (990.000 werknemers) van deze 432 cao's een nieuw akkoord bereikt. Dit komt neer op een nieuwe cao voor 26% van alle in 2017 expirerende cao's. Dit is bijna gelijk aan het gemiddelde van eerdere jaren (27%).

Figuur 3: Aantallen 2017-cao's naar maand van expiratie



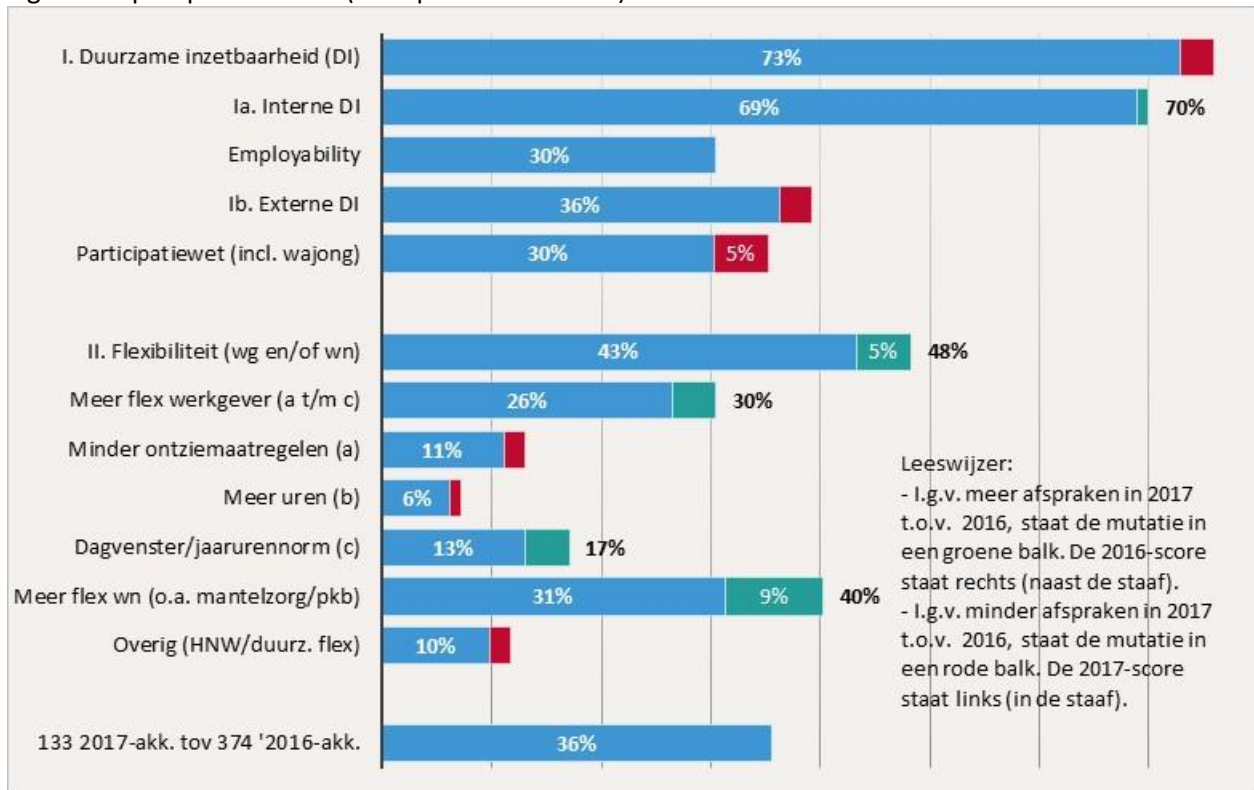
Looptijd

Tot nu toe zijn er in totaal 133 2017-akkoorden tot stand gekomen. Het gaat hier, naast de 113 eerder genoemde cao's die in 2017 expireren, om cao's die heel 2017 beslaan en een ingangsdatum kennen vóór 2017. De gemiddelde looptijd is in het 2017-seizoen 20 maanden, hoger dan gemiddeld, maar minder hoog dan de 21 maanden gemiddeld in 2016. Er is sprake van een duidelijke afname van de gemiddelde looptijd: in de december-akkoorden bedroeg die bijna 21 maanden, terwijl de gemiddelde looptijd in de akkoorden van afgelopen maanden minder dan 20 maanden bedraagt.

Duurzame inzetbaarheid

In zeven op de tien 2017-akkoorden (73%) staat ten minste één afspraak over duurzame inzetbaarheid. In figuur 4 staat een nadere uitsplitsing van afspraken over AWVN-speerpunten voor 2017. Bijna een derde van de akkoorden (30%) kent een (vernieuwde, nieuwe of voortgezette) afspraak over mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Participatiewet).

Figuur 4: Speerpunten 2017 (ten opzichte van 2016)



Loonsverhoging

Van 120 van alle 133 2017-akkoorden is de contractloonstijging bekend. De gemiddelde loonstijging is 1,56% op twaalfmaandsbasis (zie laatste bolletjes in figuur 5). Herwogen komt de contractloonstijging uit op 1,66%. Er is sprake van een hogere contractloonstijging in recente akkoorden (zie staven in figuur 5). De gemiddelde contractloonstijging per afsluitmaand schommelt tussen de 1,4% en 1,9%.

In figuur 6 (een uitvergroting van het laatste bolletje uit figuur 5) staat de verdeling van alle loonsverhogingen. De meest gemaakte afspraak is op dit moment 2%.

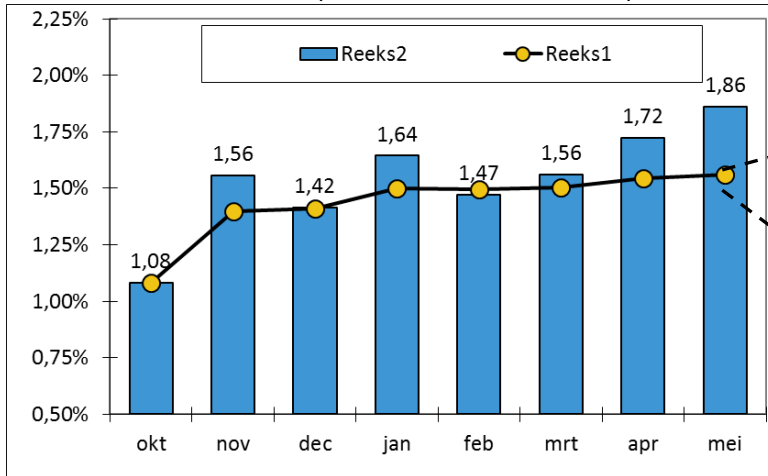
Figuur 7 illustreert dat het traditionele beeld van sectorale loondifferentiatie (industrie bovengemiddeld en diensten onder het gemiddelde) zich in 2017 niet lijkt te herhalen. Industriële sectoren en dienstensectoren zien we zowel terug boven het gemiddelde als onder het gemiddelde. Dit heeft alles te maken met het herstel van de binnenlandse markt (waardoor de groei in op het binnenland gerichte sectoren toeneemt en er grosso modo meer ruimte lijkt voor loonsverhoging dan in het verleden).

Figuur 8 illustreert dat er weinig differentiatie is naar soort cao, aantal werknemers of looptijd. De gebruikelijke loonpatronen (hoe kleiner de cao en/of hoe langer de looptijd, hoe hoger de contractloonstijging) zijn dit jaar (nog) niet zichtbaar.

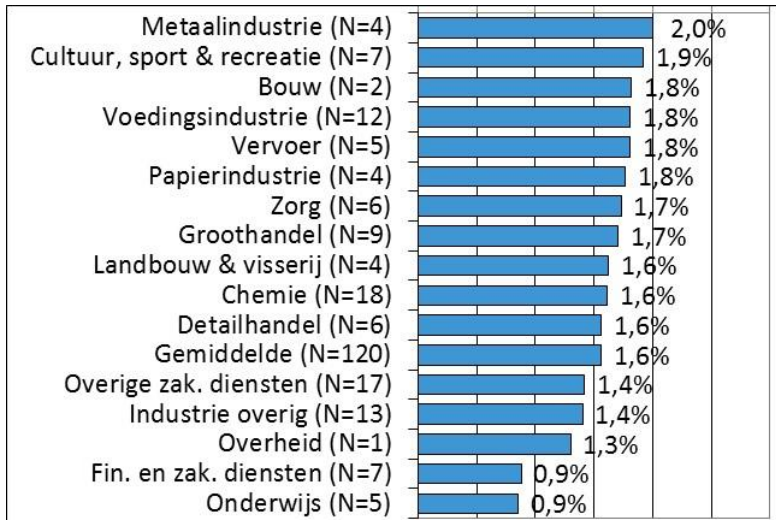
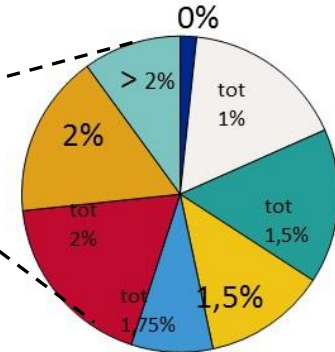
MKB-branches

Er zijn op dit moment 30 2017-akkoorden voor MKB-branches bekend. Hiervan ligt voor 29 akkoorden (waaronder 0,7 mln. werknemers vallen) de contractloonstijging vast. De gemiddelde contractloonstijging bedraagt 1,68% op twaalfmaandsbasis, iets boven het gemiddelde van alle afgesloten 2017-akkoorden (inclusief ondernemingscao's). Herwogen naar aantal werknemers komt de gemiddelde contractloonstijging voor MKB-branches uit op 1,74% op twaalfmaandsbasis.

Figuur 5: Ontwikkeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017 (naar maand van afsluiten)*

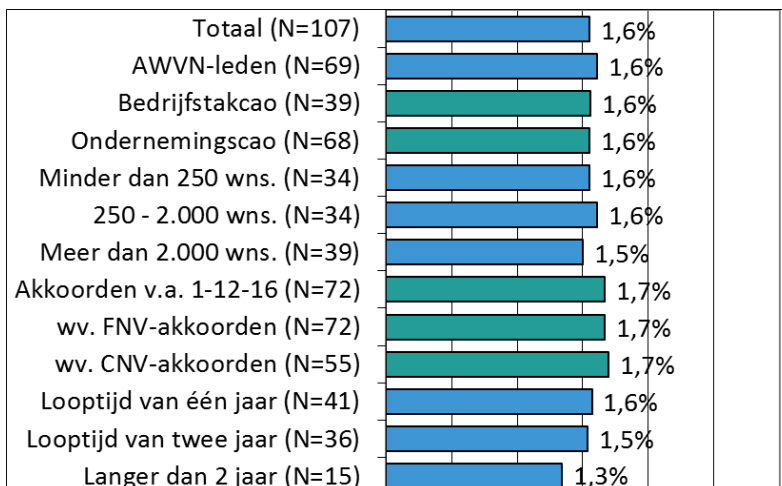


Figuur 6: Verdeling loonsverhoging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2017



Figuur 7: Gemiddelde contractloonsstijging naar sector**

** Achter de gemiddelden bevinden zich uiteenlopende contractloonsstijgingen.



Figuur 8: Gemiddelde contractloonsstijging naar achtergrondkenmerken^{1b}

*Om contractloonaafspraken in cao's met een verschillende looptijd goed met elkaar te kunnen vergelijken, wordt de som van alle schaalloonverhogingen en van een eventuele verhoging van de structurele eindejaarsuitkering teruggerekend naar een contract voor twaalf maanden. Een contractloonsstijging van 1,5% in een contract voor vijftien maanden is voor twaalf maanden 1,2%.

2. Sectoroverzicht 2017-seizoen: zorg en publieke sector

Om een goed beeld van het cao-seizoen te krijgen, is de volgende informatie nodig (zie ook tabel 1):

- 1) Welke akkoorden zijn onlangs tot stand gekomen?
- 2) Welke contractloonafspraken waren al bekend voor het cao-seizoen 2017?
- 3) Welke cao's zijn onlangs geëxpireerd of gaan nog expireren?
- 4) Welke cao's zijn al lang geleden geëxpireerd zonder overeenstemming over een nieuwe cao?

Tabel 1: Informatie over cao-seizoen 2017

1. Nieuwste akkoorden Welke akkoorden zijn recent afgesloten (in 2017)?	3. Verwachte akkoorden (in 2017 expirerende cao's) Waar gaat cao-overleg plaatsvinden?
2. Oudere akkoorden (vroeg akkoorden) Welke akkoorden voor 2017 zijn al in 2016 afgesproken?	4. Uitblijvende akkoorden (voor 2017 geëxpireerde cao's) Waar is achterstallig onderhoud?

In de komende maanden zal AWWN voor enkele sectoren bovenstaand beeld schetsen.

Deze keer schetsen we het beeld voor de grootste cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen in de zorg en in de publieke sector.

Tot stand gekomen akkoorden voor cao's die na 2017 verlopen staan in de linkerhelft van tabel 2 vermeld met de looptijd en de loonstijging op twaalfmaandsbasis¹.

In de bovenste linkerhelft staan recente akkoorden, afgesloten in 2017, in volgorde van afsluitdatum. Er zijn vier akkoorden tot stand gekomen tot nu toe, beginnend met Onderzoeksinstituten en eindigend met Ziekenhuizen. In deze vier cao's is sprake van een contractloonstijging van 1,2%. Zonder de nullijn in de HBO-cao bedraagt het gemiddelde 1,6%.

In de onderste linkerhelft van tabel 2 staan cao's die voor 2017 (dus in het vorige cao-seizoen) tot stand zijn gekomen (en die over heel 2017 doorlopen) in volgorde van afsluitdatum. De contractloonstijging onder de dertien lopende cao's is gemiddeld 1,48% op twaalfmaandsbasis. De spreiding is groot: van 0,17% voor CIZ tot 2,17% voor de Politie.

(Nog) niet tot stand gekomen cao's staan in de rechterhelft van tabel 2 vermeld met de expiratedatum. In de bovenste rechterhelft staan de grootste cao's die in de loop van het 2017-seizoen expireren. Dit is min of meer de onderhandelingsagenda voor 2017.

Toekomstige akkoorden voor de in 2017 expirerende cao's zullen linksboven verschijnen in tabel 1.

In de onderste rechterhelft staan cao's geëxpireerd vóór 2017 in volgorde van expiratedatum. In de publieke sector is geen sprake van achterstallig onderhoud.

¹ Om contractloonafspraken in cao's met een verschillende looptijd goed met elkaar te kunnen vergelijken, wordt de som van alle schaalloonverhogingen en van een eventuele verhoging van de structurele eindejaarsuitkering teruggerekend naar een contract voor twaalf maanden. Een contractloonstijging van 1,5% in een contract voor vijftien maanden is voor twaalf maanden 1,2%.

Tabel 2: Overzicht van de grootste cao's in het cao-seizoen 2017 in de publieke sector

Niet tot stand gekomen				Wel tot stand gekomen
Naam van akkoord	12- mnds. %	Afsluit- datum	Looptijd (in maanden), naar afsluitdatum	Naam (in volgorde van expiratedatum)
1. Nieuwe akkoorden				3. Expiratie in 2017
Onderzoekinstellingen	1,6%	13-1-17	1-1-17 / 1-1-18 (12)	Gehandicaptenzorg (1-1-17)
HBO	0%	23-3-17	1-4-17 / 1-4-18 (12)	Rijk (1-1-17)
Universiteiten	1,4%	28-3-17	2-7-16 / 1-7-17 (12)	Defensie (1-1-17)
Ziekenhuizen	1,8%	16-5-17	1-1-17 / 1-4-19 (27)	Jeugdzorg (1-1-17)
				Provincies (1-1-17)
				Waterschappen (1-1-17)
				Omroepersoneel (1-1-17)
				Recht (1-1-17)
				GGZ (1-3-17)
				Huisartsenzorg (1-3-17)
				Welzijn (1-4-17)
				Gemeenten (1-5-17)
				Hidha (1-7-17)
				PO (1-10-17) 121
				VO (1-10-17)
				BVE/MBO (1-10-17)
2. Lopende cao's				4. Expiratie voor 2017
UMC	1,09%	10-6-15	1-4-15 / 1-1-18 (33)	N.v.t.
Ambulance	1,86%	3-11-15	1-1-15 / 1-1-19 (48)	
Politie	2,17%	17-12-15	1-1-15 / 1-1-18 (36)	
Kinderopvang	1,6%	10-3-16	1-1-16 / 1-1-18 (24)	
CIZ	0,17%	14-3-16	1-1-16 / 1-1-19 (36)	
Zorgverzekeraars	1,75%	1-7-16	1-7-16 / 1-7-18 (24)	
Gezondheidscentra	1,5%	1-9-16	1-1-15 / 1-1-18 (36)	
VVT	2,14%	14-10-16	1-4-16 / 1-4-18 (24)	
UWV	1,03%	19-10-16	1-8-16 / 1-1-19 (29)	
Museum	1,63%	9-11-16	1-10-16 / 1-10-18 (24)	
Kunsteducatie	1,5%	1-12-16	1-1-17 / 1-1-19 (24)	
Fokus	1,7%	8-12-16	1-1-17 / 1-1-18 (12)	
SBOH Huisartsen	1,13%	22-12-16	1-1-16 / 1-1-18 (24)	

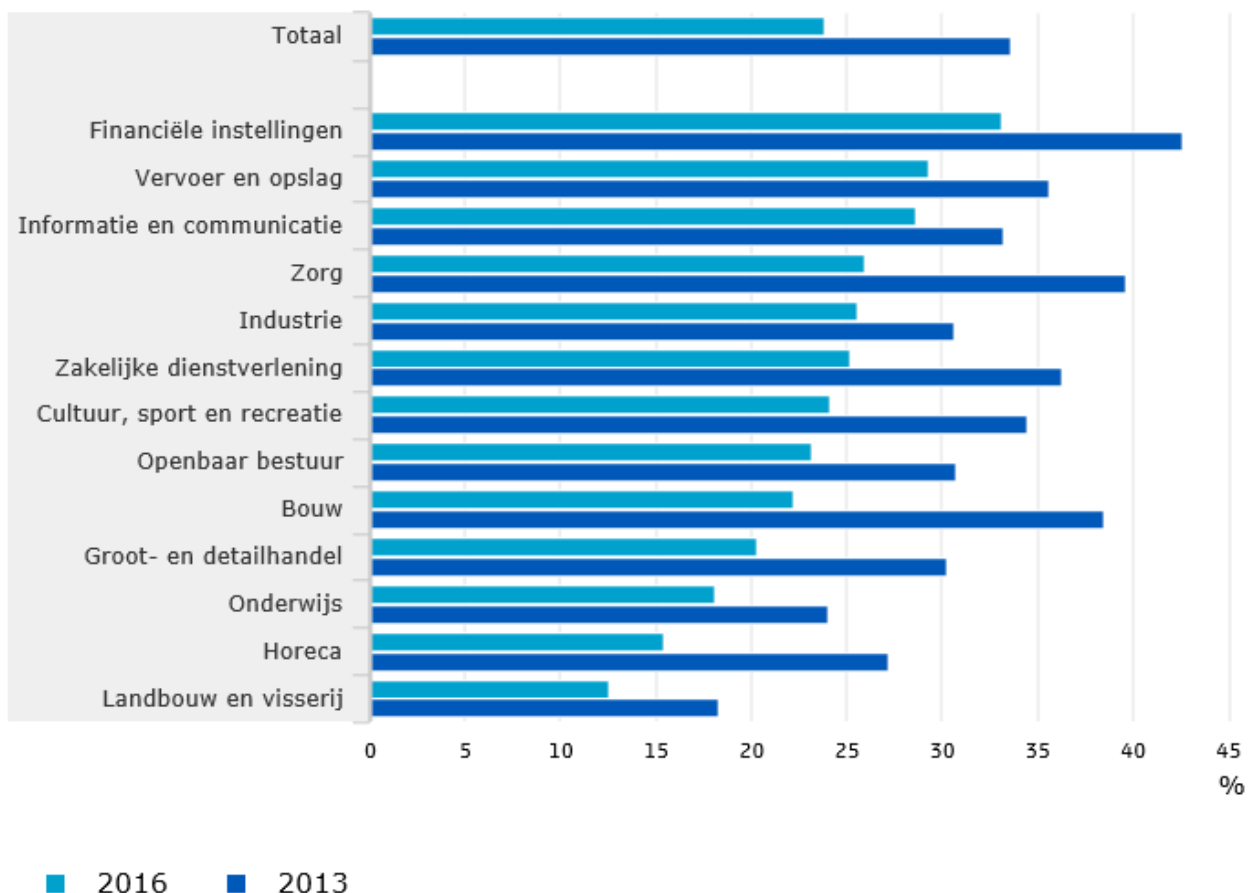
3. Bezorgdheid om baanbehoud onder werknemers neemt af

Steeds minder werknemers maken zich zorgen over het behoud van hun baan. In 2016 was 24 procent van de 15- tot 65-jarigen in loondienst hier bezorgd over. Vóór de economische crisis, in 2007, maakte nog 16 procent van de werknemers zich zorgen. De bezorgdheid over baanbehoud bereikte in 2013 met 34 procent het hoogste niveau sinds het begin van de crisis. Sindsdien is dit jaarlijks gedaald. Dit blijkt uit nieuwe cijfers afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO.

Vooraf daling baanonzekerheid in bouw en zorg

Het aandeel werknemers dat zich zorgen maakt over het behoud van hun baan is tussen 2013 en 2016 in alle bedrijfstakken afgenomen. Vooral in de bouw nam de bezorgdheid sterk af: van 39 naar 22 procent. Ook in de zorg was sprake van een flinke daling. De baanonzekerheid is in alle bedrijfstakken echter nog wel hoger dan vóór de crisis. Zorgen over baanbehoud komen het meest voor bij werknemers in financiële instellingen. Ook relatief veel werknemers in de bedrijfstakken vervoer en opslag, en informatie en communicatie, uiten zorgen over het behoud van hun baan. Bedrijfstakken waarin werknemers zich juist relatief weinig zorgen maken, zijn de landbouw en visserij, de horeca, en het onderwijs.

Werknemers met zorgen over baanbehoud



Ook minder onzekerheid bij grote veranderingen

Zorgen om baanbehoud hangen onder meer samen met grote veranderingen in bedrijven, zoals inkrimpingen en reorganisaties. De laatste jaren hebben minder werknemers hiermee te maken gekregen. De afname van de baanonzekerheid hangt hier voor een deel mee samen. Echter, ook onder werknemers die nog wél ingrijpende veranderingen meemaakten, daalden de zorgen over hun baan. Van de werknemers die in 2016 te maken hadden met een inkrimping met gedwongen ontslagen, was 44 procent bezorgd over het behoud van de eigen baan. In 2013 was dat nog 52 procent. In dezelfde periode nam het percentage werknemers dat zich bij een grote reorganisatie zorgen maakte af van 45 naar 36.

Jonge, gezonde werknemers het minst bezorgd

Jongeren maken zich het minst zorgen over het behoud van hun baan. Ook werknemers die zich gezond voelen, maken zich relatief weinig zorgen. Van de gezonde werknemers van 15 tot 25 jaar was 14 procent bezorgd over het behoud van hun baan. Bij hun leeftijdsgenoten met een minder goede gezondheid was dat 25 procent. De baanonzekerheid is met 42 procent het hoogst onder 45- tot 55-jarigen die hun gezondheid als minder goed beoordelen.

4. Hoofdpunten van recent afgesloten akkoorden

Tabel 1: Recente afspraken in 2017-akkoorden/onderhandelingsresultaten

Cao-akkoord	Afspraken over DI en flexibiliteit	Loonafspraken
<p>DSM Omvang: 5.304 wns.</p> <p>Looptijd:1-1-2017 tot 1-1-2018 (12 mnd.) Afgesloten: 11-5-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID: -Brede afspraak DI: Generatiebeleid Een toekomstbestendige arbeidsvoorwaardelijke invulling van generatiebeleid met inzet van elementen als generatiepact, TOR-regeling en DI-dagen. -Jongeren: Stages DSM zegt toe gedurende de contractperiode 200 stageplaatsen per jaar in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland en over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO) zal worden nagestreefd. -Participatiewet: Participatiewet DSM zal voor de komende contractperiode, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland, de inspanningsverplichting continueren om gedurende de contractperiode minimaal 40 proefplaatsingen per kalenderjaar aan te bieden voor mensen die vallen onder de werkingssfeer van de Participatiewet.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN: -Modernisering: Werkafspraken cao-vereenvoudiging en vernieuwing DSM Nederland en de vakorganisaties FNV, De Unie, CNV Vakmensen en Synergo vhp spreken, om te komen tot CAO-vereenvoudiging en -modernisering, met elkaar het volgende af: 1. De vernieuwing van het CAO-pakket is waarde-/kostenneutraal. 2. Er worden drie studiegroepen door het CEOD geformeerd om in oktober/november 2017 advies uit te brengen aan het CEOD over de volgende thema's: a) CAO-vereenvoudiging Een CAO die korter en duidelijker is geformuleerd, zorgt voor een efficiëntere uitvoering, regelruimte geeft en bijdraagt aan een constructieve dialoog tussen medewerker en manager. b) Resultaatbeloning Een omvorming van de optieregeling in samenhang met de resultaatbeloning en de performance-uitkering in het licht van het HR- & performancebeleid van DSM. c) Generatiebeleid Een toekomstbestendige arbeidsvoorwaardelijke invulling van generatiebeleid met inzet van elementen als generatiepact, TOR-regeling en DI-dagen. De hieruit voortvloeiende vereenvoudiging en vernieuwing wordt zo veel mogelijk per 1 januari 2018 geïmplementeerd. 3. In 2018 zal verdere vernieuwing worden opgepakt met als streven dit te implementeren in de nieuwe CAO per 1 januari 2019.</p>	<p>12-mnds=2%</p> <p>Initieel: 2% per 1-6-2017</p> <p>Flexibele beloning: Eenmalig. BAB.</p>

<p>ProRail Omvang: 4.100 wns.</p> <p>Looptijd: 1-3-2017 tot 1-7-2019 (28 mnd.) Afgesloten: 8-5-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Brede afspraak DI: Duurzame inzetbaarheid Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers blijft ook de komende jaren van wezenlijk belang. Daarbij speelt robuuste bezetting een sleutelrol. Robuuste bezetting Bij Verkeersleiding wordt het plan Robuuste Bezetting verder tot uitvoer gebracht en wordt het project maatwerk roosteren verder vorm gegeven door middel van het herijken van eerder gemaakte afspraken. Ook bij de andere bedrijfseenheden van ProRail zullen taken, formatie en bezetting worden geïnventariseerd en zal worden bezien of, en zo ja op welke wijze, het nodig is de bezetting op niveau te brengen.</p> <p>Ontziemaatregelen Partijen hebben afgesproken dat het uitgangspunt is dat medewerkers gebruik moeten kunnen maken van ontziemaatregelen zoals vrijstelling van nachtdiensten (vanaf 55 jaar) specifiek voor de medewerkers in roosterdienst, OBP-regeling en extra verlof voor 60 jaar en ouder. ProRail spant zich maximaal in om ieder verzoek voor toepassing van een ontziemaatregel in te willigen. Om dit te ondersteunen en te faciliteren is het nodig de bezetting op orde te hebben. Daarnaast wordt de huidige mogelijkheid om een verzoek in te dienen voor vrijstelling van nachtdiensten voor 55-plussers verruimd naar vrijstelling van de nacht-, late - of vroege diensten, waardoor ook meer ruimte ontstaat voor het inwilligen van deze verzoeken. De voorkeuren worden zo veel als mogelijk binnen de leeftijdsgroep opgevangen zodat deze verruiming geen nadelige gevolgen heeft voor de jongere medewerkers in roosterdienst.</p> <p>Inhuur Voor de balans tussen ProRail medewerkers en inhuur geldt als uitgangspunt dat ProRail regulier werk laat uitvoeren door eigen medewerkers en inhuur alleen inzet voor tijdelijk en/of specialistisch werk.</p> <p>-Participatiewet: Diversiteitsbeleid ProRail zal haar diversiteitsbeleid, waaronder mede valt uitvoering van de Banenafpraak, verder verbreden en zich daarin ook richten op diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld kansarme jongeren en statushouders.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Meer flexibiliteit werknemer: OBP-regeling De OBP-regeling (artikel B1.14.1 cao ProRail) zal per 1 januari 2018 ook voor medewerkers met een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week worden opengesteld. Voor de parttime medewerker zal dit naar rato gelden. Cao partijen hebben bekrachtigd dat de OBP regeling enkel kan worden ingezet om, in het</p>	<p>12-mnds=2,14%</p> <p>Initieel: 2% per 1-3-2017 + 2% per 1-3-2018 + 1% per 1-1-2019</p>
---	---	---

	<p>geval van een fulltimer, de gemiddelde arbeidsduur per week terug te laten brengen van 36 uur naar 32 uur, waarbij de medewerker dan gaat werken in een vast patroon van 4 maal 8 uur per week. Voor de medewerkers in roosterdienst kan het daarbij soms voorkomen, ten behoeve van het opstellen van goede roosters, dat er 1 OBP-dag naar een andere week wordt doorgeschoven.</p> <p>ARBEIDSVERHOUDINGEN: -Vorm: In gesprek ProRail heeft afscheid genomen van de RGW-systematiek en werkt, samen met vakbonden en medezeggenschap, aan een vernieuwende wijze van performance management. ProRail wil hiermee terug naar de essentie waarbij medewerker en leidinggevende in gesprek gaan, zijn en blijven over de taakvolwassenheid, de ontwikkeling, gedrag en rol van de medewerker met interesse voor zijn persoon, rol en loopbaan. De huidige koppeling tussen functioneren en belonen wordt daarbij losgelaten. ProRail zal met de partijen in de komende periode hierover nieuwe afspraken maken die, voor zover nodig, in de cao worden opgenomen.</p> <p>HR Beleid Cao partijen hebben vastgesteld dat een aantal specifieke onderwerpen onderdeel zijn van het reguliere HR Beleid en hebben afgesproken deze onderwerpen terug te laten komen in het periodieke vakbondsoverleg. De deelnemers aan het regulier vakbondsoverleg zullen voor deze agendapunten worden uitgebreid met leden van de cao onderhandelingsdelegatie. Het betreft de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Onderzoek naar robuuste personeelsbezetting voor kantoormedewerkers en medewerkers in roosterdienst, het project maatwerk roosteren en de toepassing van ontzienaatregelen · Aanvullende maatregelen om de gevolgen van langer doorwerken (verdere vergrijzing) op te vangen · Voortgang diversiteitsbeleid · Werken met een buddysysteem in alle leeftijdscategorieën · Stimuleren interne mobiliteit; <p>o mogelijkheden onderzoeken om gelijktijdig te gaan werken in verschillende rollen die flexibel kunnen worden ingewisseld in een meer zelfsturende werkomgeving</p> <p>o het in en over de organisatie-kolommen uitwisselen van medewerkers en stimuleren van doorstroming van roostergebonden functies naar niet roostergebonden</p>	
--	--	--

	<p>functies</p> <ul style="list-style-type: none"> · De wijze waarop ProRail de medewerker in staat stelt om de regie over zijn/haar eigen loopbaan te voeren · Arbeidsdeskundig onderzoek promoten en inzetten bij oudere werknemers · Het jaarlijks aanbieden van een medische check-up aan medewerkers van 50 jaar en ouder · Mogelijkheden deeltijdpensioen gericht onder de aandacht brengen bij de doelgroep · Aanpak op maat bij re-integreren na zware ziekteperiode van medewerker · Transparantie bij de besteding van de opleidingsbudgetten in het algemeen en de individuele medewerkers in het bijzonder. · Om medewerkers in roosterdienst meer regelmaat in werk te geven, willen de cao-partijen onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van het invoeren een meer gebalanceerd systeem van duurzaam roosteren (een ploegensysteem met een vaste ploegtoeslag). <p>In het periodiek vakbondsoverleg worden deze onderwerpen verder uitgediept, gemonitord en indien nodig nadere afspraken gemaakt.</p> <p>-Modernisering: Pilot Anders werken Partijen willen gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor een meer outputgerichte sturing waarbij flexibiliteit en een gelijkwaardige, volwassen arbeidsrelatie uitgangspunt zijn. Door middel van pilots zal op daarvoor geschikte afdelingen deze wijze van werken worden verkend en toegepast. Daarbij passen in deze pilots nog te ontwikkelen maatwerk arbeidsvoorwaarden.</p>	
<p>Ziekenhuizen Omvang: 211.808 wns.</p> <p>Looptijd:1-1-2017 tot 1-4-2019 (27 mnd.) Afgesloten: 16-5-2017</p>	<p>DUURZAME INZETBAARHEID:</p> <p>-Ouderen: Cao-partijen hebben ook afspraken gemaakt over Generatiebeleid dat op 1 januari 2018 wordt ingevoerd. Het Generatiebeleid zorgt ervoor dat oudere medewerkers op vrijwillige basis minder kunnen werken en op gezonde manier hun AOW-leeftijd kunnen halen. Wel vinden cao-partijen dat eerst de opgebouwde PLB-uren (het Persoonlijk Levensfase Budget) moeten zijn opgemaakt.</p> <p>FLEXIBILITEIT:</p> <p>-Eenmalige uitkering: € 525,-</p>	<p>12-mnds=1,8%</p> <p>Initieel: 3,75% per 1-1-2018 + 0,3% per 1-1-2018 Toelichting: Voor de medewerkers is een loonsverhoging afgesproken van in totaal 3,75%. Daarnaast wordt de opbouw van het vakantiegeld verhoogd naar 8,33%. Om rechtszaken te voorkomen is het vraagstuk 'onregelmatigheidstoeslag' (ORT) opgelost.</p>

5. Onderwerpen in CAO-info 2017 en de agenda

Onderwerp	Datum	CAO-info
30 grootste markt-cao's Aantal stakingen daalt in 2016	4 mei	9
UWV Arbeidsmarktanalyse	20 april	8
Nieuwe CPB-ramingen Sectoroverzicht 2017-seizoen: metaal & techniek	6 april	7
Vragen over flexibel werk Sectoroverzicht 2017 seizoen: voedingsindustrie	23 mrt.	6
Cao-agenda handelssector FNV-ledenparlement	9 mrt.	5
Cao-agenda seizoen 2017: publieke sector CBS: arbeidsmarktpositie verschillende soorten werkenden	23 feb.	4
Positieve arbeidsmarktontwikkelingen Cao-agenda seizoen 2017: grootste bedrijfstakcao's	9 feb.	3
SCP: 'De toekomst tegemoet' Cao-agenda seizoen 2017: Grootste ondernemingscao's	26 jan.	2
Verschillende loonbegrippen Vooruitkijken naar 2017	12 jan.	1

Agenda 2017

- 21 april t/m 8 mei: Meireces Tweede Kamer.
- 10 en 11 mei: Vierjaarlijkse FNV-congres, tijdens dit congres wordt de koers van de FNV voor de komende jaren besproken (2017 - 2021).
- 15 juni: AWWN HR-congres.
- 28 juni: NVA-bijeenkomst tussenevaluatie cao-seizoen 2017 (FNV en AWWN).
- 7 juli t/m 4 september: Zomerreces Tweede Kamer.

6. Cao-journaal, publicaties, cursussen en bijeenkomsten van AWWN

► Het cao-journaal met Hendrik Noten

Hendrik Noten, adviseur arbeidsvoorwaarden-informatie, over het laatste nieuws rond cao- en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

Deze week in het Cao-journaal:

- Afspraak aanvulling 3e ww-jaar
- Loonafspraken april bovengemiddeld
- Vastlopen formatie
- Vanaf 18 mei live: [cao-kijker](#).



Alle cao-journaals zijn te bekijken via de [Ledensite](#) (achter inlog) of via het [AWVN-kanaal op YouTube](#), afspeellijst Cao-journaals.

► [Ga hier naar het overzicht van alle publicaties](#), bijvoorbeeld: de arbeidsvoorwaardennota van AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland, 'Wendbaar en duurzaam' of de Eindevaluatie cao-seizoen 2016, 'Kalm door meer koopkracht'.

► Klik op de link voor een overzicht van de cursussen, netwerken, congressen en voorlichtingsbijeenkomsten die [alleen toegankelijk zijn voor leden](#). Exclusief voor leden, dus achter wachtwoord, op het [ledenportaal](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle netwerken](#).

► [Ga hier naar het overzicht van alle bijeenkomsten](#) die toegankelijk zijn voor iedereen. We lichten de bijeenkomsten hieronder ook toe.

[ALV 2017](#)

17-5-2017 | Overig

Algemene ledenvergadering AWWN, woensdag 17 mei 2017, AWWN-kantoor, Bezuidenhoutseweg 12, Den Haag.

[Internationaal belastingrecht](#)

18-5-2017 | Cursus

Vierde van de in totaal vijf workshops Internationale arbeidsmobiliteit, voorjaar 2017.

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet \(2\)](#)

18-5-2017 | Voorlichting

Met de vernieuwde wet komt er meer aandacht voor preventie. Ook versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, de rol van preventiemedewerker én verbetert het de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts.

[Voorlichtingsbijeenkomst Arbowet \(3\)](#)

30-5-2017 | Voorlichting

Met de vernieuwde wet komt er meer aandacht voor preventie. Ook versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, de rol van preventiemedewerker én verbetert het de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts.

[Haal nog meer uit de Beloningsmonitor!](#)

6-6-2017 | Cursus

Gratis workshop om u te helpen zo effectief mogelijk gebruik te maken van de AWVN-beloningsmonitor.

[Praktijkdag Privacy en werk](#)

13-6-2017 | Cursus

Privacy en het beschermen van gegevens van werknemers zijn belangrijke thema's voor werkgevers in 2017 én in de toekomst. Er is allerlei wet- en regelgeving die hierbij een rol speelt.

[De spagaat van werkgevers](#)

15-6-2017 | Congres

Interactief congres voor werkgevers. Hoe leg je de verbinding tussen de harde en de zachte aspecten van HR?

[Internationaal pensioen](#)

15-6-2017 | Cursus

Vijfde en laatste workshop Internationale arbeidsmobiliteit (IAM), voorjaar 2017.

[Programma Leiderschapontwikkeling](#)

17-6-2017 | Cursus

Vergroot je impact als leider door EQ meesterschap.

[Landenspecial Duitsland 2017](#)

22-6-2017 | Voorlichting

Op donderdagmiddag 22 juni a.s. organiseert AWVN samen met de heer Ingo Prang van KPP Kleve de landenspecial Duitsland.

[Dossiermanagement en gesprekstechnieken](#)

22-6-2017 | Cursus

Masterclass. Moeite met het voeren van (kritische) voortgangsgesprekken of gesprekken over bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid? De masterclass 'Dossiermanagement en gesprekstechnieken' biedt soelaas.

[Landenspecial 2017: België](#)

27-6-2017 | Voorlichting

AWVN organiseert op 27 juni, samen met Acerta, de landenspecial België. Over veranderingen in het Belgische sociaal-zekerheidsrecht, fiscaal recht en arbeidsrecht.

[Leergang Strategisch HRM, 7de editie](#)

5-9-2017 | Cursus

Start van de zevende editie van de succesvolle leergang Strategisch HRM van AWVN en Nyenrode Business Universiteit. U kunt zich alleen voor de gehele leergang aanmelden; al meer dan 100 HR-professionals volgden deze leergang.

[Dossiermanagement en gesprekstechnieken \(2\)](#)

21-9-2017 | Cursus

Tweede editie van deze masterclass. Moeite met het voeren van (kritische) voortgangsgesprekken of gesprekken over bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid? De masterclass 'Dossiermanagement en gesprekstechnieken' biedt soelaas.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 1](#)

26-9-2017 | Cursus

Eerste module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden](#)

4-10-2017 | Cursus

Vergroot uw kansen op een succesvolle cao-onderhandeling, behoud de duurzame relatie met de vakbond. Optimaliseer uw kennis van onderhandelingsmethoden en -technieken.

[Haal nog meer uit de Beloningsmonitor!](#)

5-10-2017 | Cursus

Gratis workshop om u te helpen zo effectief mogelijk gebruik te maken van de AWVN-beloningsmonitor.

[AWVN-jaarcongres 2017](#)

9-10-2017 | Congres

Het AWVN-jaarcongres biedt u verbeelding, inzicht en inspiratie om met elkaar in gesprek te gaan. Ook dit jaar doen we dat met een gevarieerd programma met inspirerende sprekers, veelzijdige sessies en een informele sfeer! Van harte welkom.

[Masterclass Uitzenden personeel naar het buitenland](#)

10-10-2017 | Voorlichting

Internationaal ondernemen gaat vaak gepaard met zakelijk reizen en werken in het buitenland, kortom grensoverschrijdende arbeid.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 2](#)

2-11-2017 | Cursus

Tweede module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Basiscursus medezeggenschapsrecht](#)

9-11-2017 | Cursus

Wanneer en hoe dient u de ondernemingsraad te raadplegen of te informeren?

[Strategisch HRM, 7de editie, module 3](#)

30-11-2017 | Cursus

Derde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

[Strategisch HRM, 7de editie, module 4](#)

11-1-2018 | Cursus

Vierde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

Strategisch HRM, 7de editie, module 5

8-2-2018 | Cursus

Vijfde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

Strategisch HRM, 7de editie, module 6

8-3-2018 | Cursus

Zesde module van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

Strategisch HRM, 7de editie, slotbijeenkomst

5-4-2018 | Cursus

Slotbijeenkomst van de zevende editie van de leergang van Nyenrode en AWVN om dé strategische HR-businesspartner te worden. Het is alleen mogelijk om aan de gehele opleiding deel te nemen; inschrijven per module is niet mogelijk.

AWVN heeft aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg besteed. AWVN aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in deze uitgave. Ook kunnen aan de inhoud van deze uitgave geen rechten worden ontleend. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u contact opnemen met de AWVN-werkgeverslijn, (070) 850 86 05 of werkgeverslijn@awvn.nl.