

23 februari 2018

Samen met je werkgever nadenken over je loopbaan

De WWb heeft op 25 januari jl. een eindbod voor een nieuwe cao gedaan. Het onderwerp loon is een belangrijk onderwerp. Naast loon hebben de werkgevers echter nog een aantal aanvullende voorstellen gedaan die ook van belang zijn voor het functioneren van de waterbedrijven. In een aantal nieuwsbrieven zullen wij daarom de inhoud en de achtergronden van deze voorstellen toelichten.

Demotie is mogelijk een beladen onderwerp. Waarom vinden werkgevers het belangrijk om hierover iets in de cao op te nemen?

Het klopt dat medewerkers maar ook werkgevers demotie vaak een lastig onderwerp vinden. Het heeft van oudsher een wat negatieve bijklank. Demotie is echter geen op zichzelf staand onderwerp, maar is een van de vele mogelijkheden om je loopbaan anders vorm te geven. Andere mogelijkheden zijn bijvoorbeeld promotie, een horizontale overstap, in deeltijd werken, een sabbatical nemen of deeltijdpensioen. Voor deze mogelijkheden hebben we in de afgelopen jaren al heel veel geregeld. Nu willen we de mogelijkheid om tijdens de carrière een stapje terug te doen uit de taboesfeer halen en ook deze mogelijkheid gaan benutten.

Waarom zou een medewerker vrijwillig een stapje terug willen doen?

Als werkgevers zien we dat medewerkers steeds meer zelf een balans zoeken in werk en privé. Als we goede medewerkers willen aantrekken en behouden dan zullen wij dit als werkgever ook op verschillende manieren moeten faciliteren. Hierbij zijn er verschillende scenario's te bedenken; medewerkers gaan soms volledig voor hun carrière en willen zich daarin steeds verder ontwikkelen en gaan dan bijvoorbeeld functies vervullen met steeds meer verantwoordelijkheden. Wij bieden onze medewerkers daarvoor al allerlei mogelijkheden. Er zijn ook medewerkers die bewust willen kiezen voor een stapje terug; denk daarbij



bijvoorbeeld aan een leidinggevende die een stapje terug doet om zich op de vloer weer inhoudelijk met zijn vak bezig te houden of een monteur die liever lichter (administratief) werk gaat doen. Uit eigen beweging een stapje terug doen omdat je huidige baan te zwaar wordt, je er niet gelukkig in bent of omdat je vindt dat het tijd is voor een ander op jouw plek. Soms zijn er ook andere zaken die buiten het werk liggen die voor een medewerker belangrijk zijn en zou de medewerker daarom graag bijvoorbeeld een periode in deeltijd gaan werken of een functie vervullen met minder of andere verantwoordelijkheden. Hier kunnen natuurlijk verschillende redenen voor zijn. Bijvoorbeeld dat een medewerker meer tijd nodig heeft om voor kinderen of kleinkinderen te zorgen, of misschien omdat de partner een nieuwe stap in zijn of haar loopbaan gaat maken waardoor de medewerker privé ook weer andere verantwoordelijkheden krijgt.

Wat betekent dat dan voor je loopbaan?

De wens naar meer zeggenschap over het verloop van je eigen loopbaan leeft bij medewerkers van alle leeftijden. Dit betekent dat bestaande loopbaanpaden niet alleen maar een stijgende lijn hoeven te zijn, je kunt ook kiezen voor een horizontale of zelfs diagonaal loopbaanpad. En voor elke loopbaan geldt dat de ontwikkeling soms steil loopt, soms wat afvlakt of er een dipje in zit.

Er is tegenwoordig gelukkig veel meer mogelijk. En ja, we moeten ook steeds langer doorgaan met werken. Dat alleen is al een reden om steeds de juiste keuzes te maken zodat je op een gezonde manier je pensioen kan halen. Dit betekent dat je regelmatig met je werkgever in gesprek gaat om samen te bekijken of je nog op de goede weg zit of dat er aanpassingen nodig zijn in het werk, je werktijden aangepast moeten worden of dat je een opleiding of anderszins ondersteuning nodig hebt.

Zegt een stapje terug doen dan niet iets over mijn functioneren?

Een stapje terug doen, demotie dus, is bedoeld om te zorgen dat een medewerker weer een goede balans vindt en houdt tussen werk en privé en dat de verwachtingen die aan hem worden gesteld overeenkomen met zijn mogelijkheden. Gewoon gezond en met plezier aan het werk dus. Demotie kan in sommige gevallen voorkomen dat een medewerker overspannen raakt, ziek en arbeidsongeschikt wordt of dat er een conflict ontstaat met zijn werkgever omdat hij niet meer aan de verwachtingen kan of wil voldoen. Een dergelijke mismatch kan tot hele vervelende situaties leiden voor zowel de medewerker als ook voor de werkgever. Dat is onwenselijk en dat kunnen we samen voorkomen door op tijd met elkaar in gesprek te gaan over dit onderwerp.

Maar demotie is toch wel iets voor oudere werknemers?

Nee, demotie is niet alleen iets voor oudere medewerkers. Een stapje terug kan een mogelijkheid zijn voor medewerkers van alle leeftijden! Oudere en jongere medewerkers kunnen beide in een situatie komen waarin het beter is om even een pas op de plaats maken of zelfs gas terug te nemen. Als werkgever willen wij dat faciliteren om zo te komen tot een goede invulling van het werk wat past bij de medewerker en bij de organisatie.

Werkgevers hebben voorgesteld dat demotie salarisconsequenties heeft

Dat klopt, dit is op zich niets nieuws. Mensen maken in hun leven heel veel keuzes die op een of andere manier een consequentie hebben of kunnen hebben op hun inkomen. Die keuzes kunnen betrekking hebben op wel of niet gaan studeren, een relatie beginnen of juist beëindigen, een huis kopen of kinderen krijgen. In die zin is het ook helemaal niet raar dat een medewerker

ook in zijn loopbaan zelf individuele keuzes maakt en de verschillende consequenties daarvan tegen elkaar afweegt. Sommige medewerkers gaan in deeltijd werken en leveren dan inkomen in. Een andere medewerker blijft voltijds werken maar doet een stapje terug qua werkhoud en verantwoordelijkheden en levert daarvoor ook inkomen in. Daar tegenover staat dat de medewerker hierdoor meer vrije tijd en/of rust krijgt. Tegenover de kosten staan met andere woorden dus ook duidelijke opbrengsten. Het is aan de medewerker om die afweging voor zichzelf te maken en om met de werkgever hierover in gesprek te gaan.

Dus het gaat de werkgevers hierbij om vrijwillige demotie?

Precies. Het voorstel sluit prima aan bij situaties die we in de praktijk regelmatig tegenkomen en we maken daarmee transparant wat al bestaat en wordt toegepast. Door duidelijkheid te scheppen, wordt bereikt dat alle medewerkers op eenzelfde manier worden behandeld. Die transparantie wordt steeds belangrijker.

Gaan leidinggevenden als de nieuwe tekst in de cao komt medewerkers niet veel vaker 'pushen' richting demotie?

Het voorstel voor de nieuwe tekst in de cao is als volgt: "In geval je op eigen verzoek een andere functie op een lager niveau gaat vervullen ontvang je het salaris dat hoort bij de nieuwe functie." Daarin staat duidelijke vermeld dat het gaat om demotie op eigen verzoek. Duurzame inzetbaarheid wordt een steeds vaker terugkerend onderwerp van gesprek tussen werkgever en medewerker. Wij zouden demotie graag uit de taboesfeer willen halen. De werkgever en de medewerker bespreken gezamenlijk de verschillende (keuze)mogelijkheden en de daarbij behorende consequenties. Demotie kan gewoon ook een van de keuzes zijn. De medewerker maakt uiteindelijk zelf de keuze over het verloop van zijn loopbaan.

Heb je nog vragen of opmerkingen over het werkgeversvoorstel over aanpassing van de cao-artikelen over beoordelen en belonen? Of over andere werkgeversvoorstellen? Laat het ons weten en mail je reactie aan cao@wwb.nl. Dan kunnen wij hier in een volgend cao-bulletin aandacht aan besteden.