

CAO GEO: BLIK VOORUIT

Uitleg voor medewerkers over het akkoord voor de cao GEO 2020.

Meer loon en afspraken over inzetbaarheid

LOON

Per 1 maart 2020 :

- Verhogen we het loon met 2,75%
- Ontvang je een eenmalige uitkering van € 125,- netto bij een voltijd dienstverband (parttimers naar rato)
- Om de instroom van jongeren verder te bevorderen verhogen we de jeugdschalen met 2,5%

Per 1 augustus:

- Verhogen we het loon nog eens met 1%

INZETBAARHEID

Op het gebied van diversiteit, duurzame inzetbaarheid en flexibiliteit hebben we verbeterde of nieuwe afspraken gemaakt.

Algemene CAO afspraken:

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

Meer instroom vrouwen en jongeren

De verdeling man-vrouw in de GEO sector is nu 85-15%. Daarom hebben we afgesproken dat we actief meer vrouwen willen inzetten. Voor het primaire proces willen we het aantal vrouwen met 10% laten stijgen in de komende 5 jaar. Het O&O fonds zal helpen om de instroom van vrouwen te vergroten. Verder komen er pilots in de bedrijven.

Het O&O fonds gaat ons ook adviseren hoe je de instroom van jongeren kan vergroten op korte en lange termijn.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaar zijn betekent gezond en productief je werk kunnen doen én kunnen blijven doen. Duurzame inzetbaarheid gaat dus niet alleen over gezond met pensioen maar start al direct bij het begin van je loopbaan.

Hoe je aan het werk bent en blijft is afhankelijk van jezelf en je persoonlijke situatie. Dat betekent ook dat je je eigen situatie bekijkt, maar ook bespreekt. Samen met je werkgever stel je dan vast wat je nodig hebt. Dit kan het volgen van een opleiding zijn maar ook meer verlof.

Loopbaan

Wil je je specialiseren of je op toekomstige functies richten? In de cao hebben we een opleidingsbudget opgenomen. Ook kun je tot 16 uur studieverlof krijgen. Werk je in de ploegdienst dan is dat zelfs 32 uur. Vraag ernaar bij je leidinggevende.



Hoe weet je wat er van je wordt verwacht voor je inzetbaarheid? Het ontwikkelgesprek is er om samen te bepalen hoe jij duurzaam inzetbaar bent, hoe je dat kunt blijven en wat je daarvoor nodig hebt. Belangrijk, want elke dag is de omgeving anders en je wil graag bijblijven, als werknemer en daarmee ook als werkgever. In 2020 hoor je meer over de mogelijkheden.

Pensioenakkoord

Afgelopen zomer is afgesproken dat de AOW-leeftijd voorlopig gelijk blijft. Voor de mensen die niet gezond aan het werk kunnen blijven tot deze AOW-leeftijd is een tijdelijke maatregel afgesproken. Voor hen wordt het fiscaal aantrekkelijker om vervroegd uit dienst te gaan.

Vanaf 2021 kan iedereen fiscaal vriendelijk sparen voor verlof. Dat verlof kun je later opnemen voor een grote reis of bijvoorbeeld om eerder met pensioen te gaan.

In 2020 onderzoeken we de maatregelen uit het pensioenakkoord en bekijken welke afspraken daar mogelijk nog bij horen. Dat kan gevolgen hebben voor de cao. Daarvoor hebben we deadlines gesteld. In 2020 hoor je hier meer over.

Generatieregeling

De looptijd van de aangepaste generatieregeling is van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021. Over bovenwettelijk verlof hebben we afgesproken dat de deelnemers het bovenwettelijk verlof in verhouding met de daadwerkelijke uren werk ontvangen.

Voor de collega's die nu al deelnemen aan de generatieregeling betekent dit dat zij vanaf 1 januari ook bovenwettelijk verlof krijgen.

In de generatieregeling kun je nog steeds geen ouderenregelingen en leeftijdsregelingen stapelen. Afwijkingen kunnen alleen in overleg met de ondernemingsraad, met bepaalde voorwaarden.

Functiewaardering

Het systeem van functiewaardering vervangen we door het ORBA-systeem. Een werkgroep van functiewaarderingsdeskundigen werkt dit in 2020 uit.

Mantelzorg

We willen meer aandacht schenken aan mantelzorgers. Het combineren van werk en mantelzorg is niet altijd makkelijk. 1 op de 4 Nederlanders doet aan een vorm van mantelzorg. Daarom hebben we afgesproken dat in 2020 minimaal tien werkgevers het keurmerk 'mantelzorgvriendelijke organisatie' behalen. Wil je meer weten? Kijk dan op <https://geo.mantelzorgtools.nl>

Werkdruk

Bij het vorige cao-overleg hebben medewerkers aangegeven veel werkdruk te ervaren. Daarom hebben wij TNO gevraagd dit binnen de sector te onderzoeken. Met dit rapport gaan we bekijken welke maatregelen kunnen worden genomen en wat we eventueel in de cao nog willen regelen.

Tijdelijk of vast

In de sector werken we ook samen met collega's van het uitzendbureau of die tijdelijk in dienst zijn. Dit doen werkgevers om het werk te kunnen blijven uitvoeren bij een wisselende vraag. Specifiek voor seizoenswerk in het onderdeel Beheer Openbare Ruimte worden in



2020 praktijkpilots gehouden. Samen met de ondernemingsraad wordt in de bedrijven afgestemd voor welke functies dit geldt. Cao-partijen evalueren deze pilots.

Eerder hebben we afspraken gemaakt om uitzendkrachten in dienst te nemen. In totaal zijn al meer dan 570 uitzendkrachten ingestroomd. Voor de komende cao-periode spreken we af 200 uitzendkrachten in dienst te nemen in de sector.

Uit onderzoek blijkt dat de beloning en verloning van uitzendkrachten goed verloopt. De arbeidsomstandigheden zijn een punt van aandacht. Het advies hierover aan de sector is klaar.

Diensten

Ploegendienst

De behoefte aan meer flexibiliteit in de ploegendienst voor een betere werk-privé balans groeit. Er is nu geen systeem waarmee de toeslag voor de ploegendienst wordt vastgesteld. We hebben afgesproken een systeem te ontwikkelen waarmee dat wel kan. Uitgangspunt is dat de hoogte van de vergoeding voor de ploegendiensten gelijk blijft.

Onregelmatige tijden

We gaan in 2020 in gesprek over de toeslagen voor onregelmatige tijden (ORT). Hoe verhouden deze tijden zich tot de gevraagde inzet en de behoefte om werk en privé goed te kunnen combineren. Uitgangspunt is dat de toeslag op weekbasis hetzelfde blijft.

Duurzame toekomst bouw je samen

De GEO sector is een essentieel onderdeel van een duurzame toekomst en de ontwikkelingen gaan heel hard. Dat vraagt aandacht en goede afspraken. Sociale partners, WENB en vakbonden helpen met een afgewogen cao die de werkgevers faciliteert en tegelijkertijd de belangen en behoeften van de collega's in de sector goed behartigt.

De werkgeversbijdrage voor de vakbonden wordt verhoogd naar € 19,50 per medewerker. Verder wordt de eenmalige bijdrage voor nieuwe vakbondsleden in 2020 verlengd. Ook gaan we het gesprek aan hoe de vakbonden het draagvlak kunnen vergroten.

Technische wijzigingen

De cao wordt op een aantal punten aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving.

Deze cao kent een aantal afspraken vooruitlopend op verdere uitwerking in wet- en regelgeving. Zodra wet- en regelgeving gedurende de looptijd tot stand komt, treden cao-partijen hierover in overleg.