

Onderhandelaarsakkoord CAO DLO 1 april 2011 tot 1 april 2013

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 april 2011 tot 1 april 2013.

2. Salarissen

De salarissen van de werknemers, in dienst op 1 januari 2012, worden per 1 juli 2011 met 1,5% verhoogd. Uitbetaling over de periode 1 juli 2011 t/m 29 februari 2012 vindt plaats via een incidentele betaling met de reguliere salarisbetaling van maart 2012. Op 1 juli 2012 worden de salarissen verhoogd met eveneens 1,5%.

3. HR-strategie en maatschappelijke context

Partijen nemen in de maatschappelijke omgeving sterke veranderingen waar. De overheid voert bezuinigingen door, ook ten aanzien van het onderzoek. Werkgelegenheid en pensioenen staan onder druk. Bedrijven en instellingen hebben op de arbeidsmarkt op de langere termijn te maken met tekorten in de arbeidscapaciteit.

Kernpunt van het HR-beleid is, in de context van deze maatschappelijke ontwikkelingen, de doelen van de organisatie te verbinden met de kwaliteiten en behoeften van de individuele medewerker in zijn of haar loopbaanfase.

Verweven met dit HR-beleid is een sociaal beleid toegesneden op groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Partijen onderkennen deze maatschappelijke ontwikkelingen.

In het verlengde hiervan maken partijen in dit onderhandelaarsakkoord afspraken over:

- toekomstige arbeidsverhoudingen;
- duurzame inzetbaarheid en levensfasegericht HR-beleid;
- spaar- en keuzemogelijkheden van werknemers;
- ombouw van leeftijdsdagen en seniorenregeling naar keuzeverlof;
- versterking van de positie op de arbeidsmarkt van specifieke doelgroepen;
- organisatieontwikkeling, mobiliteit en sociaal beleid;
- de gevolgen van nieuwe wetgeving inzake vakantieverlof;
- de gevolgen van de Werkkostenregeling.

4. Studie toekomstige arbeidsverhoudingen

Op langere termijn zal rekening gehouden moeten worden met ontwikkelingen als innovatie in netwerken, globalisering, tekorten en toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt alsook wijzigingen in de sociale zekerheid. Deze hebben alle invloed op de toekomstige arbeidsrelaties, op macro- en op bedrijfsniveau en leiden tot meer diversiteit in arbeidsrelaties, met gevolgen voor latere CAO's en arbeidsovereenkomsten. Op basis van veranderende behoeften van de werkgever en werknemers vinden partijen een studie over de toekomstige arbeidsrelaties zeer gewenst. Daarin wordt meegenomen een sterke vereenvoudiging van de CAO die bovendien meer gericht is op een gemeenschappelijke ontwikkelingsstrategie dan op voorschriften. De studie zal uitgevoerd worden door een paritaire werkgroep.

5. Duurzame inzetbaarheid en levensfasegericht HR-beleid

Duurzame inzetbaarheid maakt dat werknemers gemotiveerd en gezond aan het werk blijven en een positieve bijdrage blijven leveren aan het bedrijfsresultaat. Een 'employable' werknemer is minder kwetsbaar voor de turbulente veranderingen die zich binnen de organisatie en op de arbeidsmarkt voordoen. Om deze reden willen partijen afspraken maken over levensfasegericht HR-beleid en duurzame inzetbaarheid. Aandacht voor professionele ontwikkeling, arbeidsmotivatie en -vermogen (work ability) helpt hierbij. Afstemming van het werkpakket op de belastbaarheid van medewerkers speelt in dit beleid een belangrijke rol, evenals oplossingsgericht individueel maatwerk.

Partijen nemen als uitgangspunt de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn inzetbaarheid en de faciliterende en stimulerende rol van de werkgever ten aanzien van onder meer loopbaanontwikkeling, scholing en opleidingen. Van belang is dat de werknemer en leidinggevende een dialoog aangaan over de levensfase en loopbaanfase.

Partijen gaan voor de korte termijn uit van arbeidsverhoudingen met minder beperkingen vanuit de organisatie, minder regelingen voor specifieke doelgroepen, eigen verantwoordelijkheid en meer keuzemogelijkheden van werknemers ten aanzien van hun werksituatie en de combinatie

van werk en privé. Zij willen onderzoek doen naar de behoeften van medewerkers omtrent hun werk en privé omstandigheden in relatie tot hun levensfase.

Een groot aantal werknemers zal in de komende jaren met pensioen gaan. Het leeftijdsontslag bij 65 jaar wordt gehandhaafd. De mogelijkheid wordt echter geboden bij wederzijdse overeenstemming (partieel) door te werken onder P-flex.

Duurzame inzetbaarheid wordt gestimuleerd door Cao-afspraken over:

- de concrete uitwerking van duurzame inzetbaarheid;
- invoering van keuzeverlof voor duurzame inzetbaarheid;
- meer aandacht voor scholing, opleiding en loopbaanontwikkeling;
- de inzet van het opleidingsbudget om dit te faciliteren;
- een tweede loopbaanbeleid voor werknemers in 'slijtende' functies

6. Uitwerking van de afspraken

Plan van aanpak

Partijen bevestigen de afspraak een gezamenlijk plan van aanpak op te stellen met betrekking tot de verdere uitwerking van duurzame inzetbaarheid en levensfaseafhankelijk HR-beleid. Dit omvat de kenmerken van de levensfase, het daarop geënte HR-beleid, de HR-instrumenten en de te ondernemen acties ter realisering ervan.

Ombouw van de leeftijdsdagen en Seniorenregeling naar keuzeverlof

Partijen hechten aan het creëren van keuzeverlof voor alle werknemers dat ingezet kan worden voor duurzame inzetbaarheid, in samenspraak met de leidinggevende. Dit keuzeverlof is vrij opneembaar. Het kan ook ingezet worden voor zaken op het grensvlak van werk en privé. Keuzeverlof komt tot stand door de hieronder uitgewerkte ombouw van de leeftijdsdagen en Seniorenregeling.

Partijen kwamen in 2010 overeen de ombouw van de leeftijdsdagen uit te werken. Deze dagen werden bevroren op het niveau van 2010. Het leeftijdsverlof vervalt nu per 1 januari 2012 en wordt per deze datum omgezet naar keuzeverlof.

Het recht gebruik te maken van de Seniorenregeling stopt per 1 januari 2014 voor degenen die op deze datum jonger zijn dan 59 jaar (geboren na 1954).

Met het beëindigen van deze regelingen wordt per 1 januari 2012 het vrijkomende verlof op de volgende wijze ingezet voor keuzeverlof voor alle medewerkers:

- geboortejaren t/m 1950 4 dagen keuzeverlof
- geboortejaren 1951 t/m 1955 3 dagen keuzeverlof
- geboortejaren 1956 en later 2 dagen keuzeverlof

bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband geldt dit naar evenredigheid. Werknemers met geboortejaren t/m 1954 kunnen gebruik maken van de Seniorenregeling. Zij hebben geen recht op keuzeverlof als zij gebruik maken van de Seniorenregeling.

De werkgever faciliteert de werknemer vanuit het opleidingsbudget van de werkgever als de bestedingsdoelen in lijn zijn met duurzame inzetbaarheid. Deze doelen betreffen de persoonlijke loopbaanontwikkeling, scholing, opleidingen, coaching traject vitaliteit, etc.

Op basis van de meerjarensparvariant kunnen werknemers compensatie-uren sparen na goedkeuring door de leidinggevende. De gespaarde tijd, over maximaal 7 jaar, kan voor dezelfde bestedingsdoelen benut worden.

Buitengewoon verlof

Partijen zullen overleg voeren over buitengewoon verlof in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden om dit in lijn te brengen met de Wet arbeid en zorg.

7. Versterking positie doelgroepen op de arbeidsmarkt

De organisatie wil voor jongeren op de arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn. Er wordt onder meer ingezet op het werven van stagiaires en trainees. Partijen onderschrijven het belang van stageplaatsen voor jongeren om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Dit belang geldt evenzeer voor jonggehandicapten (Wajongers) en WSW-ers. Voor hen is het nog moeilijker een positie op de arbeidsmarkt te verwerven, omdat zij aangewezen zijn op aangepast werk. Er wordt aangesloten bij een initiatief van VSNU en UWV tot het creëren van reële kansen op een duurzame baan.

8. Organisatieontwikkeling, mobiliteit en sociaal beleid

Overheden in Nederland en in andere Westerse landen bezuinigen op hun uitgaven als gevolg van de financiële crisis. DLO legt daarom meer accent op onderzoek als aanjager van de

economie en op de versterking van het bedrijfsleven langs deze weg. Een steviger positie van DLO in de opdrachtenmarkt met vraag gestuurde innovaties is dringend noodzakelijk. Meer omzet uit de private markt draagt bij aan de continuïteit van DLO.

Partijen constateren dat van de organisatie en medewerkers toenemende marktgerichtheid en meer ondernemerschap gevraagd wordt. Dit vereist een flexibele organisatie met werknemers die mobiel en inzetbaar zijn op plekken waar hun inzet gevraagd wordt en die hierin duidelijk proactief acteren.

Over mobiliteit moeten in R&O- of loopbaangesprekken afspraken gemaakt kunnen worden. Dit geldt ook voor demotie. Externe mobiliteit wordt ondersteund, via begeleiding van werk naar werk, met incentives, loopbaanadvies en -coaching.

Indien de organisatieontwikkeling reorganisaties noodzakelijk maakt blijft het Sociaal Plan (CAO hoofdstuk 10) uitgangspunt.

Vermeden moet worden dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als gevolg van een CAO-loze periode beëindigd worden op basis van het BW. Om die reden wordt het maximale aantal verlengingen verhoogd naar vier.

9. Wetgeving Vakantieverlof

De Eerste en Tweede Kamer hebben een wetsvoorstel aanvaard inzake vakantieverlof. Hierin wordt bepaald welke uitgangspunten gehanteerd worden ten aanzien van de vakantieopbouw en het opnemen van verlof gedurende een ziekteperiode. De vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen wordt teruggebracht. Dit voorkomt het ontstaan van verlofstuwmeren en draagt bij aan de recuperatie van de werknemers. Partijen komen overeen dat de CAO met dit wettelijke kader in overeenstemming wordt gebracht. In hoofdlijnen houdt dit in:

de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen wordt 6 maanden, na het jaar van opbouw van het verlof. Voor bovenwettelijke verlofdagen blijft de vervaltermijn 5 jaar.

Bij ziekte gaat de opbouw van het wettelijke en bovenwettelijke verlof door. Als de zieke werknemer in staat is verlof op te nemen dan is de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen 6 maanden. Is dit niet mogelijk dan is de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen 5 jaar. De datum van invoering is bepaald op 1 januari 2012.

10. Werkkostenregeling

De Werkkostenregeling zal naar verwachting per 1 januari 2013 ingevoerd worden, zo mogelijk gelijktijdig voor geheel Wageningen UR vanwege de inhoudelijke en administratieve afstemming. In 2012 moeten over de uitvoering besluiten worden genomen. Deze betreffen met name (onderdelen van) het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden (Optare). Tijdens de looptijd van de CAO DLO zullen partijen over eventuele wijzigingsvoorstellen over het keuzemodel overleg voeren en besluiten.

11. Overig

Partijen zullen de tekst van de nieuwe CAO redactioneel herzien, duidelijker maken en vereenvoudigen en technische wijzigingen aanbrengen als gevolg van ervaringen, gewijzigde wetgeving en jurisprudentie.

Voor akkoord:

31 januari 2012

**Stichting DLO:
Namens het College van Bestuur**

Dr. I.J.J.H. Breukink

ABVAKABO FNV

CMHF

Drs. R.C. van Baalen

CNV Publieke Zaak

Mr. J.S. Hut

VCPS

M. Matser

P. Wulms