

Aan de leden van Qlix en Jong KPN

10 oktober 2018

Onderwerp: Inzet Qlix/Jong KPN onderhandelingen cao en het sociaal plan KPN

Wat vooraf ging

Op 21 juli jl. hebben wij overeenstemming bereikt met KPN over een korte nieuwe cao KPN en de verlenging van het sociaal plan KPN. In het kort komt het erop neer dat de cao KPN en het sociaal plan ongewijzigd worden verlengd tot 1 januari 2019 en dat de salarissen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 met 1% worden verhoogd. Deze verhoging komt boven op de eerder overeengekomen 1,5% algemene salarisverhoging per 1 januari 2018, waarmee de algemene salarisverhoging over 2018 uitkomt op 2,5%. Deze afspraak is door een zeer groot deel van de leden van Qlix en Jong KPN omarmd.

Algemeen oordeel Qlix/Jong KPN cao KPN en sociaal plan

Uit ledenraadplegingen blijkt dat onze leden over het algemeen redelijk goed te spreken zijn over de inhoud van de cao en het sociaal plan KPN. Natuurlijk zijn er altijd wensen, maar de grote lijn is dat men tevreden is over de aard en inhoud van de huidige regelingen. Wat ons betreft hoeft er dus niet zoveel te veranderen aan de cao en het sociaal plan. Qlix en Jong KPN zijn wél van oordeel dat de cao KPN op een aantal punten verduidelijkt en verbeterd moet worden om als bedrijf competitief te kunnen blijven bij het aantrekken van nieuwe medewerkers in de huidige krappe arbeidsmarkt. Daarover volgt hieronder meer.

Aan werkgeverszijde, bij KPN, ligt dat genuanceerder. Tijdens het overleg over de cao 2018 (vorig najaar) bleek dat KPN een groot aantal cao-bepalingen wil moderniseren. Daarover konden vakbonden en KPN indertijd geen overeenstemming bereiken. Dat heeft uiteindelijk geleid tot inmiddels twee nieuwe cao's met zeer korte looptijden. In de tussentijd hebben de vakbonden en KPN de afgelopen periode veel tijd gestoken in de wederzijdse verkenning van enkele groepen belangrijke inhoudelijke onderwerpen. Dit om elkaar beter te kunnen begrijpen en om de echte onderhandelingen optimaal voor te bereiden. De groepen onderwerpen betreffen:

1. Duurzame inzetbaarheid en Sociaal plan
2. Beloning
3. Flexibilisering
4. Mobiliteit

Hierna volgt de visie van Qlix/Jong KPN op deze belangrijke onderwerpen.

1. Duurzame inzetbaarheid en sociaal plan

Dit cluster betreft een breed scala aan onderwerpen als: functieopleidingen, opleidingen en ontwikkeling in het kader van duurzame inzetbaarheid, het inzetbaarheidsbudget, het Driefasenmodel, het 'Generatiepact', de inhoud van het sociaal plan, het intern mobiliteitscentrum enz...

Het sociaal plan geeft maatregelen die de nadelige gevolgen van reorganisaties voor medewerkers (gedeeltelijk) opvangen. KPN heeft aangegeven een soberder sociaal plan met ons te willen overeenkomen: *'Van hangmat naar vangnet'*. KPN wil meer investeren vooraf, in scholing en duurzame inzetbaarheid en tegelijkertijd de beëindigingsvergoedingen van het sociaal plan verlagen.

Qlix denkt daar op dit moment heel anders over. Tijdens de besprekingen met KPN bleek dat het beleid rond duurzame inzetbaarheid in de praktijk nog vooral een papieren beleid is. In de cao KPN staat *'KPN biedt jou een aantal middelen om op elk moment, dus ook voordat je te maken zou kunnen krijgen met boventaligheid, te kunnen investeren in jouw drie V's: je Vakmanschap, Vitaliteit en Veerkracht. Met Vakmanschap bedoelen we dat jij waarde kunt toevoegen vanuit datgene waar jij goed in bent, waar je talenten liggen en wat jij leuk vindt om te doen. Het Driefasen*

model, ondersteunt je bij het investeren in jouw drie V's door jou in elke fase van je loopbaan binnen KPN faciliteiten aan te bieden die je kunnen helpen aan het werk te blijven'.

Dat is een mooi uitgangspunt en daar kun je natuurlijk niet tégen zijn als vakorganisatie. Echter in de praktijk blijkt helaas dat het Driefasenmodel en de daarmee samenhangende maatregelen door leidinggevenden vooral in relatie worden gebracht met (dreigende) boventaligheid. Voor de medewerkers is de uitstraling en impact van die maatregelen dus vooral negatief, het Driefasenmodel doet je direct denken aan boventaligheid. Verder bereiken Qlix/Jong KPN signalen dat het daadwerkelijk kunnen volgen van opleidingen in de praktijk nogal eens tot bezwaren leidt, bijvoorbeeld omdat afdelingsbudgetten uitgeput zijn, of omdat de leidinggevende van de medewerker daarvoor geen toestemming geeft (hetgeen op de medewerkers vaak als 'willekeur' overkomt). Wat Qlix betreft moet er dus nog het nodige gebeuren om de gemaakte afspraken rond duurzame inzetbaarheid en het Driefasenmodel in de praktijk tot uitvoering te brengen op de wijze en met de resultaten zoals die zijn bedoeld.

Daarnaast ontvang Qlix helaas nog regelmatig 'Meldingen collectief ontslag' van het UWV. In dat geval is KPN voornemens om meer dan 20 medewerkers voor (gedwongen) ontslag voor te dragen om bedrijfseconomische redenen. Vaak is de motivatie van KPN hiervoor dat: *'De wereld sneller dan ooit tevoren verandert (consumentengedrag, regelgeving, techniek). De business van KPN is onderhevig aan zware concurrentie waarbij KPN wordt geconfronteerd met dalende omzetten, afnemende marges en dalende marktaandeelen. KPN focust op verhoging van de kwaliteit van diensten en producten waarbij de kosten omlaag moeten. Met een efficiëntere, klantgerichte, flexibeler en minder complexe organisatie kan KPN de belangrijkste ambitie waarmaken: de beste dienstverlener worden. De concurrenten zitten niet stil. Opgeteld bedienen zij inmiddels meer klanten dan KPN waarbij ook hun omzet en profit is gestegen. Dat doen zij met beduidend minder personeel dan KPN.*

Uit deze meldingen blijkt vaak dat het tientallen medewerkers per reorganisatie zijn die met ontslag bedreigd worden. Qlix stelt mede op basis daarvan vast dat het beleid van KPN om medewerkers daadwerkelijk aan het werk te kunnen houden in de praktijk nog maar moeilijk waargemaakt wordt. Zeker als het om specifieke groepen functies en medewerkers gaat. Gelet op het bovenstaande komen wij tot navolgende visie op duurzame inzetbaarheid en sociaal plan.

Visie Qlix/Jong KPN betreffende duurzame inzetbaarheid en sociaal plan:

- Een nieuw sociaal plan voor de duur van ten minste drie jaar;
- Met daarin opgenomen financiële vergoedingsregelingen die overeenkomen met de waarde van de huidige vergoedingsregelingen;

En tegelijkertijd:

- Verbeteren van de werking van het Driefasenmodel in de praktijk, geen directe relatie meer leggen met (dreigende) boventalligheid;
- (Nóg) meer investeren in opleidingen van medewerkers;
- Medewerkers in de gelegenheid stellen om gewenste opleidingen ook daadwerkelijk te laten volgen;
- Verdubbeling van het Inzetbaarheidsbudget (van € 1.000,- tot € 2.000,-);
- Het kunnen opsparen van het jaarlijkse Inzetbaarheidsbudget, zodat ook duurdere opleidingen kunnen worden gevolgd;
- Behoud mogelijkheid arbeidsmarktscan;
- Optimaliseren werking KPN Perspectief mobiliteitstraject en intern mobiliteitscentrum.

Betreffende de laatste bullit voert Qlix nog aan dat het KPN zou sieren als het bedrijf actiever gaat kijken naar de mogelijkheid van het organiseren van mobiliteit naar haar externe partners. Veel uitvoerende werkzaamheden zijn de afgelopen jaren naar die partners geoutsourced, denk aan SPIE, VolkerWessels, K&H, Conclusion etc.. Een aantal van deze werkzaamheden worden op kleine schaal nog steeds binnen KPN verricht. Veel van dit werk wordt helaas bedreigd. Hou zou mooi zijn als de betrokken medewerkers ook bij de partners van KPN aan de slag zouden kunnen.

Visie Qlix generatiepact:

In een zogenoemd 'Generatiepact' worden afspraken gemaakt waardoor ouder wordende medewerkers minder kunnen gaan werken (zij gaan met behoud van een groot deel van hun inkomen eerder gedeeltelijk met pensioen), waardoor jongere medewerkers het vrijkomende werk kunnen overnemen. Voordeel is dat de ouder wordende medewerkers fitter hun uiteindelijke pensioendatum halen en zij in de periode voorafgaande aan het volledige pensioen slechts een gering inkomensverlies hebben. Voordeel voor KPN is dat medewerkers langer fit blijven en hun kennis en ervaring voor het bedrijf behouden blijft. Ook onverhoopte gedwongen ontslagen wegens krimp kunnen daarmee in aantallen worden verminderd.

Qlix/Jong KPN is van oordeel dat vormen van dat zogenoemde Generatiepact goed toepasbaar zijn op in ieder geval een aantal onderdelen van KPN. Qlix wil daarover daarom afspraken maken met KPN.

2. Beloning

Salarisontwikkeling 2019

Qlix stelt met ingang van 1 januari 2019 een reële verhoging voor van de bedragen van de salarisschalen van de cao KPN en de individuele salarissen (bij RSP 100). De definitieve looneis zal kort na de presentatie van de update van de strategie van KPN (28 november 2018) worden bekendgemaakt. Qlix denkt daarbij aan een loonontwikkeling van ten minste 3% op jaarbasis.

Overige beloningszaken

Over belonen valt volgens Qlix/Jong KPN véél meer te zeggen dan alleen de jaarlijkse algemene salarisverhoging die wij met KPN overeen zullen komen. Qlix is van mening dat:

- De indeling in de salarisschaal van een functie komt tot stand via functiewaardering. Er moet wat Qlix betreft nu echt haast worden gemaakt met de actualisatie van het KPN Functiehuis, zoals afgesproken in artikel 4.4 lid 6 cao KPN. Daarbij moeten de effecten van 'Agile werken' op functiewaardering moeten meegenomen.
- Vervolgens wordt je functie ingedeeld in een cao-groep: 'Algemeen, Retail, Sales, Klantexpert of Consulting. Je feitelijke salaris wordt jaarlijks vastgesteld met behulp van de beoordeling en een individuele cao-verhogingstabel, behorende bij jouw cao-groep. Die individuele verhogingstabellen in de cao worden ieder jaar opnieuw vastgesteld. In die tabellen wordt de tussen de vakbonden en KPN overeengekomen algemene salarisstijging versleuteld. Naar ons oordeel is dat niet transparant voor de medewerkers. Qlix stelt voor om de algemene salarisontwikkeling die wij overeenkomen met KPN niet langer in de individuele verhogingstabellen te versleutelen, maar separaat zichtbaar te maken in de cao. Naast die algemene salarisontwikkeling blijven er dan vaste individuele verhogingstabellen in de cao behouden ten behoeve van het bepalen van de doorloop in de salarisschaal.
- Daarnaast staat Qlix positief tegen het vergroten van de mogelijkheid van het toepassen van individuele bonussen of gratificaties op basis van bijzondere toegevoegde waarde van de resultaten van de inzet van de medewerker voor het bedrijf. Zo'n geste van de werkgever (naast/'on top of' het bestaande beloningsbeleid!) werkt zeer stimulerend en motiverend.

Ingeval KPN de variabele beloning van specifieke groepen medewerkers wil veranderen of afbouwen kan dat wat Qlix betreft alleen op basis van een met ons overeen te komen overgangsregeling voor de huidige medewerkers.

Cao-budget en verlofdagen

De medewerker ontvangt naast het salaris en eventuele andere toelagen en toeslagen ook de Toeslag CAO Budget van 12,5%. Daarmee kan de medewerker onder andere extra vakantie-uren kopen. Het basisverlof bedraagt bij KPN als gevolg van deze regeling slechts het wettelijk (minimum-)verlof. Qlix is van oordeel dat deze regeling niet transparant en dus onduidelijk is. Qlix stelt voor het aantal verlofdagen te verhogen met ten minste vijf bovenwettelijke verlofdagen. Desgewenst kan de medewerker die bovenwettelijke verlofdagen weer 'verkopen' en daarvoor meer inkomen ontvangen.

Fit tijdens je werk

Duurzame inzetbaarheid richt zich met name op het optimaal kunnen doorlopen van de verschillende fases van je loopbaan tot je pensioen. Daarnaast vraagt Qlix ook aandacht voor het '*fit-kunnen-doorkomen-van-de-werkweek*'. Qlix zou graag zien dat de mogelijkheden van het sporten tijdens je pauzes of na afloop van je werk worden verruimd en dat KPN daar een (financiële) tegemoetkoming aan levert.

3. Flexibilisering en jaaruren norm systematiek

KPN heeft aangegeven om in delen van het bedrijf de inzet van de medewerkers te willen organiseren aan de hand van de zogenoemde 'jaaruren norm systematiek'. In zo'n systeem is het met de medewerker overeengekomen aantal te werken uren per jaar (52 x het gemiddelde aantal uren per week) het uitgangspunt voor de roostering. Onder toepassing van een aantal uitgangspunten wordt de medewerker ingeroosterd, bij voorkeur in totaal net zoveel uren als overeengekomen per jaar.

Qlix heeft vastgesteld dat er over het algemeen veel weerstand onder medewerkers bestaat tegen het werken met een jaaruren norm. Vaak is dat terecht, bijvoorbeeld omdat een werkgever werktijden zeer kort tevoren inplant, of omdat een werkgever er op aanstuurt om de medewerker bewust geen overuren meer te (kunnen) laten maken of omdat een werkgever alleen uit is op het maximaal vergroten van de flexibiliteit in het belang van het bedrijf.

Echter, aan een goed uitgevoerd systeem van de jaaruren norm systematiek kunnen zeker ook voordelen zitten voor de medewerker. Denk daarbij aan het zelf kunnen aangeven wanneer je wilt komen werken, zodat de combinatie werk-privé beter tot zijn recht komt. Qlix kan zich voorstellen dat er onder strikte voorwaarden enkele pilots over het werken met de jaaruren norm systematiek worden gehouden. Waar het bij die pilots vooral om draait is dat ook het belang van de werknemer goed tot zijn recht moet komen. Hoe realiseren wij dat? Door de betrokken groep medewerkers nauw inhoudelijk te betrekken bij de voorbereidingen van die pilot. Door te vragen waar hun zorgen zitten rond het werken met de jaaruren norm systematiek, maar ook door te vragen op welke wijze zij idealiter zouden willen worden ingezet. Uit een goede pilot zou vervolgens moeten blijken dat die zorgen van de medewerkers ongegrond zijn en dat de voordelen voor hen daadwerkelijk gerealiseerd gaan worden. Alleen met zo'n pilot kun je bouwen aan vertrouwen en medewerkers verleiden om uiteindelijk 'ja' te zeggen tegen zo'n systematiek. Zolang een pilot met dergelijke uitkomsten niet is gehouden, is Qlix buitengewoon terughoudend met het veranderen van de huidige cao-regelgeving rond de inzet en inroostering van medewerkers.

4. Mobiliteit

Onder mobiliteit wordt het beleid verstaan rond het vervoer van en naar je werk. In de cao staat enkel de tabel reiskosten woning werk voor medewerkers. Die is tijdens recente cao-onderhandelingen 'verlengd': je krijgt over meer kilometers tegemoetkoming. Goede zaak! Maar daarmee houdt het volgens Qlix/Jong KPN niet op. Steeds meer medewerkers reizen met openbaar vervoer, zowel voor hun woning-werk verkeer als voor zakelijke reizen. Tegelijkertijd wordt er met behulp van smartphone, tablet of laptop stevig doorgewerkt in de trein. Althans, dat zou de betrokken medewerker graag willen. Helaas komt daar in de tweede klas van het openbaar vervoer niet zoveel van... Qlix is van mening dat medewerkers in aanmerking moeten kunnen komen voor een OV-vervoersbewijs op basis van de eerste klas. In ieder geval voor zakelijke reizen op kosten van KPN. Daarnaast is Qlix van oordeel dat het recht op een OV Fiets gecombineerd moet worden met je KPN OV-Businesscard (trajectkaart/OV kaart).

Hoewel het beleid rond leaseauto's geen onderdeel van de cao KPN is (en daarmee geen arbeidsvoorwaarde) stelt Qlix vast dat er over dat onderwerp veel te doen is. Zo worden leasebudgetten niet verhoogd gelijk aan de ontwikkeling van de kosten van leasen. Resultaat is dat de medewerker gehouden is een mindere klasse auto te rijden. Daarnaast is er als gevolg van het feit dat standplaatsen van medewerkers steeds vaker wijzigen nogal eens discussie over het al dan niet

mogen behouden van de leaseauto. Qlix is van oordeel dat daar een einde aan moet komen. Indien een medewerker een leaseauto toegekend heeft gekregen kan daar alleen in overleg met de betreffende medewerker van worden afgeweken en dus niet langer eenzijdig door KPN, wegens een standplaatswijziging van de medewerker indien die is besloten door de werkgever.

Qlix stelt individueel Mobiliteitsbudget voor

Als alternatief voor de huidige regelingen betreffende mobiliteit (zowel woon-werkverkeer als zakelijke reizen) zou ook gedacht kunnen worden aan een Mobiliteitsbudget voor de medewerker. Je kunt dan zelf besluiten hoe je met toepassing van dat budget optimaal de vervoersbewegingen in het kader van je functie in combinatie met je privé-situatie kunt maken.

Tot zover de inzet van Qlix voor de nieuwe cao KPN en het sociaal plan. Wij kijken uit naar een constructief overleg en komen met informatie bij jullie terug zodra daartoe aanleiding is.

Met vriendelijke groet, mede namens het bestuur en de kaderleden van Qlix

Ron Harmsen en Harry Sonderman, cao- onderhandelaars Qlix.