



Augustus 2017

Stand van zaken cao-onderhandelingen orkesten

Context

De werkgevers hechten aan een verbetering van de arbeidsvoorwaarden van musici en stafmedewerkers in de sector. Zij namen daarom in juni 2016 het initiatief tot een brede conferentie voor alle werknemers en –gevers in de sector, getiteld: ‘Naar een dynamisch orkestmodel’. Onderdeel van de conferentie was een inventarisatie van de belangrijkste aandachtspunten in de sector, voornamelijk op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Dit gezamenlijke perspectief hebben de werkgevers meegenomen naar de cao onderhandelingen die in september 2016 startten. Het doel: vanuit deze gezamenlijke inventarisatie de belangrijkste problemen analyseren (voortborduren op het werk dat de verschillende ingestelde werkgroepen hadden verricht), en vanuit gezamenlijke belangen gedeelde oplossingen hiervoor vinden. Met name het analyseren van de problematiek is belangrijk. De werkdruk bijvoorbeeld is verschillend tussen de orkesten, en kent verschillende verschijningsvormen. Om hier adequaat op te kunnen handelen dient dit goed in beeld te zijn gebracht.

Proces: een gezamenlijke aanpak

De werkgeversdelegatie had (en heeft) de voorkeur voor deze inclusieve, gezamenlijke aanpak. Dit is een breuk met het verleden en met de eerder bekende aanpak, waarbij bonden en werkgevers elkaar op standpunten bestrijden, met uiteindelijk een onderhandelingsresultaat waar geen van beide partijen echt gelukkig mee is. Kortom, geen strijd, maar juist samen. De energie en open communicatie tijdens de conferentie en in de werkgroepen, met een bredere vertegenwoordiging van werknemerszijde, kregen helaas geen vervolg aan de onderhandeltafel.

Resultaat: via een tussenresultaat naar een eindbod

Toch hebben we geprobeerd tot een resultaat te komen. Een eerste tussenresultaat werd in maart 2017 bereikt.

De vakorganisaties besloten dit tussenresultaat aan hun achterban voor te leggen, waarbij zij op voorhand aangaven te verwachten dat hun leden zich niet zouden kunnen vinden in een toenemende flexibilisering van de planning en het feit dat er geen concreet aanbod werd gedaan om de werkdruk te verlichten. De uitkomst van dit achterbanberaad van eind mei 2017 bevestigde deze verwachting.

Op 28 juni 2017 hebben de werkgevers aan de vakorganisaties een ‘eindbod’ voorgelegd. De eerdere wens van de werkgevers om versoepeling aan te brengen in de voorwaarden voor de planning, hebben zij op dat moment laten vallen. Een verbetering van het loonperspectief van 2% (1,5% salaris, ca 0,5% eindejaarsuitkering) was onderdeel van dit eindbod. De werkgevers gaven tevens aan dat zij

de signalen over werkdruk en de problematiek van planning bij een gecombineerde beroepspraktijk serieus nemen en daarom met spoed onderzocht willen hebben. Een akkoord van de bonden met dit eindbod zou de ruimte vrij maken voor overleg over een cao 2018, wat in de ogen van de werkgevers nu nodig is. Helaas konden de bonden niet akkoord gaan met dit eenzijdige aanbod van de werkgevers. De vakorganisaties gaven aan dit eindbod zonder positief advies voor te zullen leggen aan hun achterban. Het aangekondigde onderzoek naar werkdruk zou voor dit moment in hun ogen geen oplossing bieden.

Vervolg

De werkgevers hebben hierop besloten om het eindbod tot nader order in te trekken, omdat de verwachting is dat een achterbanberaad in dit licht niet zal leiden tot een zinnige stap vooruit, maar wel verlies van tijd.

Eindbod werkgevers cao Orkesten d.d. 28 juni 2017



*Naar een dynamisch
orkestmodel*

28 juni 2017

Presentatie Werkgevers
Eindbod



Eindbod 1/2

- Alle vergoedingen worden geïndexeerd voor zover dat nu nog niet het geval is (alle volgens cpi algemeen):
 - Verhuiskosten
 - Kledingkosten
 - Tandheelkundige verzorging blazers
 - Onderhoud instrumenten
 - Séjourkosten
 - Reiskosten woon-werkverkeer
 - Toeslag bij-instrumenten
- De herziene lijst van gelijksoortige bij-instrumenten (april 2014) wordt per 1-1-2017 toegepast.
- Vrije ruimte binnen WKR wordt voor alle medewerkers benut (bruto-netto voordeel) op voorwaarde van beschikbaarheid vrije ruimte en lokale uitvoerbaarheid
- 1,5% structureel erbij per 1-1-2017
- Eindejaarsuitkering van nu €917 naar €1.400 per 1-1-2017, wel naar rato van duur en omvang dienstbetrekking (conform akkoord ambtenaren en in lijn met eindejaarsuitkering. Deeltijdorkesten niet onevenredig meer laten betalen.
- Looptijd: 1-7-2014 tot 1-1-2018
- Reiskosten woon-werk: restrictie omtrent verhuizen verwijderen: altijd bij >10km reiskostenvergoeding (art. 11.8 2^{de} zin)

Eindbod 2/2

- Afspraken over terugreden (niet-financieel) decentraal
- Wanneer er periodes of data in de dienstlijst als “optie” aangeduid worden, moet hier WAAR MOGELIJK een urenaantal aan gekoppeld worden gelijklopend aan de vaststelling van producties en uren.
- Er komt een regeling voor het jaarlijks (individueel) overleg over het invullen van de totale individuele seizoenstaak.
- Indien een medewerker onbetaald verlof krijgt, zijn de financiële consequenties daarvan beperkt tot het niet ontvangen van het loon dat direct samenhangt met de activiteit waarover verlof is toegestaan. Dit moet scherper worden gedefinieerd. Achterliggende doel: musici niet laten betalen voor kosten van vervanging.
- BWU: geen stapeling met transitievergoeding

Algemene noties in principe akkoord

- Het proces: korte beschrijving
- Partijen onderstrepen het belang van een effectieve lobby richting stakeholders, en spreken af hierin samen op te trekken.
- Bijdrage sociaal fonds; cao sociaal fonds orkesten aanpassen.
Werkingsfeer cao sociaal fonds aanpassen

Tekstuele verheldering huidige cao

- Lijst opgesteld door P&O-ers
- Nader af te stemmen in technisch overleg.

Protocolafspraken - Duurzaam Loopbaan Perspectief

In de context van de orkestorganisaties doen zich voortdurend allerlei ontwikkelingen voor die elkaar steeds sneller opvolgen. Demografische ontwikkelingen in Nederland weerspiegelen zich ook in de opbouw van het personeelsbestand van de orkesten; er is sprake van een ouder wordende medewerkerspopulatie. De orkestorganisaties en de medewerkers zullen in moeten spelen op de diverse ontwikkelingen. Het is van belang dat medewerkers in deze context duurzaam inzetbaar zijn en blijven en een duurzaam loopbaan perspectief houden, waarmee ook voor orkesten een duurzaam perspectief blijft bestaan. De paritaire werkgroep DLP heeft geconstateerd dat o.a. goede ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden, grotere flexibiliteit en een evenwichtige werkverdeling kunnen bijdragen aan een beter loopbaanperspectief.

Gedurende de cao-periode zal een onderzoek worden gedaan naar op welke wijze het best kan worden bijgedragen aan een duurzaam loopbaanperspectief; opdat medewerkers gemotiveerd, gezond en competent aan de slag kunnen blijven.

In het P&O Overleg van de orkesten en lokaal zal uitwerking worden gegeven aan artikel 5 van de bestaande cao. Daaronder vallen:

- Inventarisatie opleidingsmogelijkheden
- Loopbaangesprekken als onderdeel van functioneringsgesprekken
- Campagne voor bewustwording loopbaanmogelijkheden en bescherming
- Vitaliteit/gezondheid: Arbocatalogus, voorlichting zalen (NB: ruimte, klimaat, gehoor) en musici, menukaart
- Inzet persoonlijke portefeuille

Er zal een werkgroep worden ingesteld die zal komen tot aanbevelingen aan cao partijen voorafgaand aan de volgende cao-onderhandelingen. De werkgroep zal tussentijds rapporteren aan cao-partijen. De volgende elementen zullen o.a. deel uitmaken van de studie:

- Oorzaken werkdruk
- Talentenpool/vervangingsfonds
- Generatiepact
- Snellere opbouw persoonlijk budget
- Financiering opleidingsmogelijkheden

Ook andere elementen kunnen worden betrokken bij de studie.

Protocolafspraken - Wendbaarheid

Steeds veranderende wensen en behoeften van publiek, politiek en andere invloeden voortkomend uit de veranderende (maatschappelijke) context vraagt om orkesten en de medewerkers met een groot aanpassingsvermogen. Tegelijkertijd zijn zaken als een evenwichtige werklast en planning alsmede individuele wensen en behoeften in relatie tot de planning van groot belang.

De paritaire werkgroep wendbaarheid heeft geconstateerd :

- Parttime orkesten (met parttime dienstverbanden) hebben meer moeite hebben om de flexibiliteit te waarborgen dan fulltime orkesten, als gevolg van combinatie met werkzaamheden voor andere werkgevers.
- De opeenvolging van zware activiteiten leidt soms tot overbelasting. Dit vraagt een zorgvuldiger planning van activiteiten en mogelijk hersteltijd.
- Er is te weinig ruimte binnen producties om repetities te kunnen missen.
- Het is mogelijk om de seizoenopdeling in kwartalen te vervangen door per dag opschuivende perioden van 3 maanden.

Gedurende de cao-periode zal een onderzoek worden gedaan naar op welke wijze het best kan worden bijgedragen aan optimale wendbaarheid zowel vanuit perspectief van de medewerkers als vanuit de orkesten. Er zal een werkgroep worden ingesteld die zal komen tot aanbevelingen aan cao partijen voor 1 2017. De werkgroep rapporteert tussentijds aan cao-partijen. De volgende elementen zullen deel uitmaken van de studie. De werkgroep kan keuzes maken ten behoeve van de focus op kortere en lange termijn resultaten. Ook andere elementen kunnen worden betrokken bij de studie.

- Optimale inrichting en inzet persoonlijke portefeuille
- Onderzoek naar oorzaken werkdruk mede in relatie tot planning en roostering
- Mogelijkheden voor meer maatwerk bij verlofaanvragen
- Meer autonomie in planning: pilot bij SOM
- Analyse lokale regelingen vwb planning en roostering

Protocolafspraken – Inrichting van de orkestorganisatie

De werkgroep functiewaardering en beloning heeft de mogelijkheden van een andere vorm van interne verhoudingen verkend. De huidige taakverdeling en hiërarchie belemmert soms de initiatieven die uit de werknemers komen. De werkgroep zal nog een maal bijeenkomen voor een verdiepingslag.

Cao-partijen zullen een onderzoek doen naar alternatieve wijzen om de orkestorganisatie in te richten. Dit om grotere flexibiliteit, wendbaarheid en creativiteit te mogelijk te maken.

Er zal een werkgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit onderzoek. De werkgroep zal tussentijds aan cao-partijen rapporteren. De uitkomsten zullen gereed zijn voor 1 2017.

Protocolafspraken – samenhang arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden cao Orkesten, cao Remplaçanten en stafmedewerkers

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers bij orkesten zijn geregeld in de cao Orkesten, de cao remplaçanten en in lokale regelingen. Cao-partijen willen onderzoeken welke mogelijkheden bestaan om de verschillende bestaande arbeidsvoorwaarden regelingen samen te brengen om daarmee grotere eenheid, eenduidigheid, transparantie en eenvoud te realiseren.

De paritaire werkgroep betrokken bij dit onderwerp heeft geconstateerd dat één cao uiteindelijk het beste zou zijn, waarbij nog discussie bestaat over het model van de cao. De werkgroep zal nog een maal bijeenkomen voor een verdiepingsslag.

Cao-partijen hebben, bovenstaande in overweging genomen, een aantal afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardenvorming in relatie tot de twee bestaande cao's en de bestaande lokale regelingen:

1. Er wordt gestreefd naar het - op termijn - tot stand brengen van een kern-cao voor de orkesten met minimumbepalingen. Streven is deze kerncao tot stand te hebben gebracht voor 20... Bij volgende cao-onderhandelingen zal dit streven steeds als uitgangspunt gelden totdat daadwerkelijk sprake is van een 'kerncao' Orkesten.
2. In relatie tot het vorige punt zal in kaart worden gebracht welke regelingen op lokaal niveau bestaan.
3. Gedurende de cao-periode zal een onderzoek worden gedaan naar (de mogelijkheden van) het samenbrengen van de arbeidsvoorwaarden van de cao Orkesten en de cao remplaçanten met een werkingssfeer waar alle medewerkers van orkesten onder vallen.

Er zal een werkgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit onderzoek. De werkgroep zal tussentijds aan cao-partijen rapporteren. De uitkomsten zullen gereed zijn voor 1 2017.

Protocolafspraken – functiewaardering en beloning

Functiewaardering en beloning

Een goed inzicht in de functies binnen orkesten biedt o.a. handvatten om:

- orkestorganisaties optimaal in te richten;
- organisaties en medewerkers te faciliteren bij het optimaliseren van ontwikkeling en prestaties;
- de beloning af te stemmen op de bestaande wensen.

Gedurende de cao-periode zal een onderzoek worden gedaan naar (de mogelijkheden van) het beschrijven en waarderen dan wel het bepalen van de rangorde van de binnen de orkesten bestaand functies (orkestmodel) (fase 1) .

Indien er goede mogelijkheden bestaan te komen tot goede beschrijving en waardering/rangorde van de functies dan zal een project worden ingericht om dit tot stand te brengen (fase 2).

Hier opvolgend en hieraan gekoppeld zal een onderzoek worden gedaan naar het niveau van beloning binnen de orkesten t.o.v. vergelijkbare sectoren (fase 3).

Voorafgaand aan fase 1, 2 en 3 zal een korte voorstudie plaatsvinden om de kaders en opzet van de onderzoeken te bepalen.

Er zal een werkgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit onderzoek. De werkgroep zal tussentijds aan cao-partijen rapporteren. De uitkomsten zullen gereed zijn voor 1 2017.