

## Notulen Algemene Ledenvergadering 2 december 2010

- Aanwezig namens het bestuur: L. van der Eijk (voorzitter), D. de Haan, H. van Hoven en R.A. van Rijssel (secretaris)
- Aanwezige leden:
- Aandacht Vlaggen Industrie
  - Alba Sign
  - Blomsma Reclame B.V.
  - Blomsma Visuele Communicatie
  - Brunschot Reclame
  - DD-Reclame
  - Esbi / Stepoba
  - Forty Five Reclame
  - Haan Reclame
  - People & Print Group - ByDigital
  - Ron Design
  - Tanco Reclame B.V.
  - Trim-Line of Holland
  - Van Essen Van Raay
  - Virupa B.V.
  - Vorm & Letters
- Agendapunten:
- Opening
  - Notulen vorige vergadering
  - Jaarverslag 2009/2010
  - Financiële verslaglegging 2009/2010
  - Begroting 2010/2011
  - Opleidingen – Platform Sign
  - Behandeling nieuwe Sign-CAO
  - Stemmen concept Sign-CAO 2011-2013
  - Rondvraag

---

De voorzitter heet de aanwezigen, die ondanks het slechte weer aanwezig zijn, van harte welkom in het Geldmuseum en opent de algemene ledenvergadering.

Er wordt aangevangen met het goedkeuren van de notulen van de Algemene Ledenvergadering 2009. Eerst nadat er is vastgesteld dat er geen op- of aanmerkingen zijn, houdt de voorzitter een stemming en worden de notulen goedgekeurd.

De voorzitter licht de ontwikkelingen in de afgelopen periode toe. Hij geeft aan dat er nog steeds een strijd wordt gestreden met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake dispensaties voor de Sign-CAO.

Na het wijzigen van de wetgeving een aantal jaar geleden is het verkrijgen van vrijstelling met de Sign CAO bijna onmogelijk geworden. De VSBN heeft momenteel een beroepsprocedure lopen tegen het Ministerie van SZW bij de Raad van State om haar gelijk te behalen.

De politieke ontwikkelingen worden daarnaast nauwlettend in de gaten gehouden. Een nieuwe kabinet kan zorgen voor een wijziging in het toetsingskader en nieuwe openingen genereren voor meer democratie in CAO-land.

De opleiding tot signmaker blijkt in de praktijk nog steeds leerlingen met een laag kennisniveau voort te brengen, iets wat door de VSBN wordt betreurd. Ook geeft de voorzitter aan dat het lesmateriaal op de scholen onvoldoende is, een onderwerp dat in deze vergadering later op de agenda staat.

In 2009 is er met een stand deelgenomen aan de Grafische Vakbeurs in Gorinchem, met op de beurs voor het eerst een gedeelte speciaal voor sign. In 2010 is er deelgenomen aan dezelfde beurs in Hardenberg, welke nu volledig Sign heeft toegevoegd aan het programma en de naam heeft gekregen van Grafische Vakbeurs & Vakbeurs Sign. Hiermee is er een jaarlijkse beurs voor Sign ontstaan die een hoog bezoekersaantal kent.

Ook in 2011 zal de VSBN samen met SI'BON deelnemen aan deze beurs (nu weer in Gorinchem) met een mooie stand en unieke attractie. Het doel van deelname is voornamelijk om te netwerken en op belangrijke plaatsen de VSBN te presenteren.

Uit de zaal komt de vraag of beursdeelname ook nieuwe leden oplevert. De voorzitter geeft aan dat dit niet direct het geval is en dat dat ook niet verwacht kan worden. Op lange termijn levert het wel leden op vanwege de naamsbekendheid.

Bij het secretariaat kwamen in 2009/2010 vooral vragen binnen over het loonhuis, ontslag/afvloeien, sectorindeling, verlof en ziek zijn. Inmiddels heeft het secretariaat, doordat veel vragen herhaaldelijk worden gesteld, een mooie database waarin veel voorkomende vragen zijn opgeslagen.

Het jaar 2010 stond verder grotendeels in het teken van de onderhandelingen voor een nieuwe Sign CAO voor de periode 2011 tot en met 2013.

Vorig jaar is in de Algemene Ledenvergadering naar voren gekomen dat de leden graag een verplichtstelling zien van het pensioen. Dit is ter tafel gebracht bij de onderhandelingen met de LBV. Daarbij is gebleken dat dit makkelijker is gezegd dan gedaan en bovendien niet op korte termijn gerealiseerd kan worden.

Eerst dient er een heel controlesysteem te worden opgezet en vervolgens dient dit getoetst te worden door een aantal commissies, naar het schijnt een moeilijk verhaal. Er zal dus een intentieverklaring in de nieuwe CAO worden opgenomen en gekeken naar de haalbaarheid.

De voorzitter geeft het woord aan Ron van Rijssel, de secretaris, welke het volgende agendapunt, de financiële verslaglegging, voor zijn rekening zal nemen. De presentatie wordt ondersteund met overzichten geprojecteerd op een groot scherm.

In 2009 is er een positief resultaat bereikt van € 29.272. Het resultaat is hoger vergeleken met 2008 doordat er lagere kosten waren; de inkomsten waren voor beide jaren nagenoeg gelijk.

In een volgend sheet is het exploitatie-overzicht opgenomen. Naast inkomsten vanuit het lidmaatschapsgeld en het Sociaal Fonds, ontvangt de VSBN ook gelden voor zitting in diverse commissies.

Er zijn enkele correcties op de inkomsten Sociaal Fondswel opgenomen vanwege een aantal faillissementen en een paar wijzigingen in afdracht.

De algemene kosten in 2009 zijn lager dan in 2008, omdat in 2008 zowel nieuwe CAO- als pensioenboekjes zijn geproduceerd.

De post 'Projectbegeleiding' is in 2009 anders opgedeeld waardoor deze lager uitvalt dan in 2008, deze kosten zijn echter voor een deel terug te vinden in de post 'Kosten secretariaat' welke dan ook in 2009 hoger uitvalt.

Er is zowel in 2008 als in 2009 een fors bedrag uitgegeven aan juridische adviezen in verband met de vrijstelling van de Sign CAO. Hiermee verwacht de VSBN wel op termijn een onafhankelijke status te kunnen behalen.

De kosten voor presentiegelden zijn iets hoger i.v.m. meer beurzen en evenementen.

De post 'telecommunicatie' is voor de website en alles wat daarmee samenhangt. De telefoonkosten zijn bij de kosten voor het secretariaat opgenomen.

De kosten voor deelname aan beurzen en het adverteren zijn opgenomen in 'promotiekosten'. Het adverteren gebeurt vanaf 2010 meer online om zo een bredere doelgroep te bereiken (voorheen werd er alleen geadverteerd in de twee vakbladen).

Een groot deel van het vermogen van de VSBN wordt op een reserverekening geparkeerd bij de Rabobank, wat bovendien meer rente oplevert.

Uit de zaal komt de vraag wat het doel is van het vermogen. De secretaris geeft aan dat dit de 'oorlogskas' is van de VSBN, zoals bepaald in een eerdere Algemene Ledenvergadering, om waar nodig strijd te voeren voor de onafhankelijkheid van de Sign-CAO. Vervolgens wordt de vraag gesteld of het niet verstandig is een voorziening te treffen i.p.v. al het eigen vermogen op een reserverekening te storten, omdat dit fiscaal mogelijk onaantrekkelijk is. De secretaris geeft aan dit met de accountant te zullen bespreken.

Ook bereikt het bestuur de vraag of er met de LBV nog gesproken is over verlaging van de afdracht voor het Sociaal Fonds. De secretaris geeft aan dat de LBV de afdracht gelijk wil houden omdat zij evenzoveel kosten maakt om de CAO te onderhouden en vernieuwen.

Vanuit de zaal wordt er aangegeven dat het overzichtelijk zou zijn als er bij het overzicht inkomsten zou staan hoeveel leden er zijn. De secretaris geeft aan dat dit er ongeveer 340 zijn en dat die ledeninformatie de volgende keer zal worden opgenomen. En passant merkt hij op dat het jammer is dat er zo weinig leden op de Algemene Ledenvergadering komen om over een nieuwe Sign-CAO te vergaderen.

De secretaris bespreekt vervolgens de begroting voor 2010 en 2011. De inkomsten in 2011 zullen iets hoger zijn ten opzichte van 2009 en 2010 vanwege de gedachte dat er een aantal nieuwe leden bijkomt.

De kosten voor drukwerk zijn in 2011 fors hoger begroot omdat de nieuwe Sign-CAO zal moeten worden gedrukt alsmede een nieuw pensioenboekje en eventueel een nieuwe folder.

Vanuit de zaal wordt aangegeven dat de kosten hiervoor hoog zijn en of het boekje niet gewoon digitaal beschikbaar kan worden gesteld. Het bestuur licht toe dat zij hierover ook hebben nagedacht. Een optie zou zijn elk bedrijf 5 stuks te verschaffen en extra vraag zelf te laten printen. Anderzijds is het verschil in prijs tussen

een oplage van 1.000 of 2.000 stuks meestal beperkt omdat bij drukwerk de opstartkosten relatief hoog zijn. Daarnaast staat het ook netjes als een medewerker van de werkgever een CAO-boekje ontvangt.

Het bestuur zal diverse offertes opvragen en zorgen dat de kosten zo laag mogelijk blijven.

In 2010 is er een grote post voor projectbegeleiding opgenomen. Deze vertegenwoordigt alle kosten met betrekking tot de totstandkoming van de nieuwe Sign-CAO, inclusief alle werkzaamheden en onderhandelingen. In 2011 is er voor deze kostenpost ook geld gereserveerd en hiermee zou meer acquisitie gepleegd kunnen worden. Er zijn in Nederland circa 900 signbedrijven met personeel en de VSBN heeft maar 350 leden, wat dus eigenlijk te weinig is. Blijkbaar sluiten veel signbedrijven zich niet vanzelf aan bij de VSBN, maar moeten zij vaak eerst een duwtje in de rug krijgen (door een bezoek van het GBF/Grafimedia). Waarschijnlijk vinden veel signbedrijven het zonder CAO allemaal prima.

Vanuit de zaal wordt gevraagd of de vakbladen een stimulerende rol kunnen spelen. De secretaris geeft aan dat we daar helaas weinig van kunnen verwachten omdat zij de CAO-problematiek voornamelijk vermijden.

Het hele CAO-verhaal is in de basis een praktisch probleem en dient via de werkgever en accountant aan de kaak gesteld te worden.

Vanuit de zaal wordt gevraagd of de VSBN het personeel van signbedrijven niet kan benaderen. Zij kunnen dan een CAO 'afdwingen' bij hun werkgever. Het bestuur geeft aan dit lastig te vinden en vraagt zich af of dit wel de weg is.

Verschillende leden geven aan een toegevoegde waarde te zien in de inzet van nieuwe media, zoals Twitter, voor ledenwerving. Het secretariaat zou hier wel mee aan de slag willen, maar vraagt daarbij wel input van de leden. Alle ideeën zijn welkom.

Vanuit de zaal komt de opmerking dat nieuwe leden niet via een beurs geworven worden en dat dezelfde koers dus niets op zal leveren. De voorzitter reageert hierop en geeft aan dat naamsbekendheid van wezenlijk belang voor de VSBN is.

De secretaris meldt dat veel acties weinig opleveren. Een eerdere actie telefonische acquisitie leverde ook maar weinig leden op. Maar met niets doen, wordt zeker geen winst behaald. En met alle inspanningen samen is de VSBN intussen wel de grootste organisatie met ongeveer 30% aandeel in de markt.

In de zaal blijkt men vermeerdering van leden van groot belang te vinden en de mening is dat de oorlogskas ten dele ook voor acquisitie gebruikt zal moeten worden. De aanpak mag agressiever en zou zich meer moeten richten op de werknemers.

De secretaris antwoordt op de vraag uit de zaal dat er in de signsector naar verwachting 10.000 werknemers werkzaam zijn.

Of de LBV ook aan ledenwerving doet, is de volgende vraag die wordt gesteld. Zover bekend, is dit niet het geval.

Er wordt afgesproken dat er geen € 10.000 maar € 20000 begroot zal worden voor acquisitie in 2011.

Daarmee worden de financiën goedgekeurd en het agendapunt afgesloten.

Bestuurslid Douwe de Haan neemt het agendapunt scholing voor zijn rekening.

Vanuit de overheid en Savantis is er een competentieprofiel per opleiding signmaker opgesteld waarin staat wat de leerling moet kunnen aan het eind van de opleiding. Dit zijn mooie formuleringen maar in de praktijk stelt dit weinig voor want het kwaliteitsniveau van de leerlingen is nog steeds laag. Het lesmateriaal voor de opleiding dient door de scholen opgesteld te worden. Een feit is dat er momenteel eigenlijk nauwelijks lesmateriaal voorhanden is.

Vanuit de zaal wordt aangegeven dat er door de scholen weinig gebruik wordt gemaakt van aanbiedingen van bedrijven om met de leerlingen langs te komen voor een bedrijfsbezoek. Ook dat is jammer en draagt niet bij tot verdere ontwikkeling.

Savantis heeft aan de hand van de kritiek van de VSBN en SI'BON een Platform Sign opgericht om het voortouw te nemen de kennis die in de branche aanwezig is, te bundelen. Het gaat hier voornamelijk om vaktechnische kennis/lesmateriaal.

Douwe geeft aan dat de VSBN eventueel zelf lesboeken zou kunnen ontwikkelen en eventueel tutoren aan kunnen dragen die de leraren opleiden. Als alleen Savantis zorg draagt voor het bundelen van de kennis, blijft het een moeizaam traject.

In Brugge in België is opleider Syntra gestart met een 1-jarige opleiding tot Allround Signmaker en zij zijn bezig met een Europese subsidie voor het maken van lesmateriaal. Mogelijk kan de VSBN hierop meeliften. Syntra is een groot orgaan en heeft een zelfstandige afdeling gespecialiseerd in het verkrijgen van Europese subsidie. Elwin Bullee van Virupa geeft aan nog een andere partij voor een subsidieadvies te kennen.

Douwe licht toe dat er al contact is geweest met uitgeverij Eisma en dat deze de schoolboeken wel zou willen uitgeven.

Het Grafisch Lyceum en De Rooi Pannen zijn momenteel twee van de betere scholen en kunnen met hun ervaring mogelijk voor input zorgen.

Aanwezig lid Ron Design ligt toe dat zij in de examentoetsingscommissie van Savantis zitten en daar overleg hebben over de inhoud en moeilijkheidsgraad van de examens. In de praktijk merkte hij echter zelf ook het lage

niveau op. Zo had een stagiair als eerste toets een beetje ver van de praktijk: 'het inpakken van een sign voor verzending'.

Er wordt vervolgens gediscussieerd over de taak van de VSBN. Is de Sign-CAO de enige activiteit of hoort scholing erbij?

Ook wordt er aangegeven dat het lastig zal zijn om iemand te vinden die dat lesmateriaal dan gaat samenstellen, want iedereen heeft het druk. Het bestuur geeft aan dat dit inderdaad moeilijk zal worden, maar er is veel kennis in de branche. Ook bij leveranciers als 3M en Avery Dennison is veel kennis aanwezig wat ook gebruikt kan worden.

Douwe benadrukt dat we hiermee feeling tussen de branche en scholing zullen krijgen en dat de regie in onze handen zal liggen in plaats van dat er nog langer gewacht moet worden op Savantis met een onzeker resultaat.

Er wordt gestemd en er wordt unaniem gekozen voor de optie om in eigen beheer lesmateriaal te gaan ontwikkelen.

De voorzitter geeft het woord aan Wim van Swieten, voorzitter van de CAO Commissie.

Wim geeft aan dat hij samen met de CAO commissie in de onderhandelingen met de LBV de belangen van de werkgever heeft behartigd.

Er is een nieuwe Sign-CAO overeengekomen waarmee iedereen zich goed moet kunnen verenigen.

De speerpunten van de nieuwe CAO zijn een nieuw loonhuis, een matige loonsverhoging, versoepeling van de contracts-termijnen en de uitkering bij ziekte is gewijzigd.

Een matige loonsverhoging is overeengekomen en het tijdstip van ingang per 1 mei is verschoven naar 1 januari. Er is verder een uitgebalanceerd nieuw loonhuis gemaakt wat in de praktijk een handig instrument blijkt te zijn.

De eis van de vakbond was jaarlijks een collectieve loonsverhoging van 1,5% en dit is mede door de introductie van het nieuwe loonhuis teruggebracht tot 2012: 0,5% en 2013: 1%.

De gehele CAO wordt doorgenomen en alle gewijzigde artikelen worden puntsgewijs uitgelegd. Bij keine tekstuele aanpassingen wordt slecht kort stilgestaan.

7.4: Het artikel 7.4 wordt verwijderd omdat het niets toevoegt en alles reeds in artikel 7.1 staat.

10.3 c: Bij de onderhandelingen is gebleken dat in een CAO van de algemene regelgeving mag worden afgeweken in hier is dan ook gebruik van gemaakt. Het aantal contracten van bepaalde tijd is van 3 uitgebreid naar 5 en ook de maximum termijn voor contracten van bepaalde tijd is opgerekt van 3 naar 5 jaar. Dit is een positieve ontwikkeling voor zowel de werkgever als werknemer omdat zo gemakkelijker personeel kan worden behouden. Helaas is het wel zo dat deze regeling enkel gaat gelden voor medewerkers die vanaf 1-1-2011 nieuw en voor het eerst in dienst treden.

18.2/3: De LBV was van mening dat als overwerk wordt omgezet in tijd voor tijd, ook met de percentages van toeslag dient te worden gerekend. Daar was de VSBN het niet mee eens. Naar het inzicht van de VSBN dient daar flexibeler mee omgegaan te worden. Omdat het vak pieken en dalen kent, een klus moet soms gewoon af en is het daarna rustig, is het praktisch als een signbedrijf 'een verschoven uren regeling' kan toepassen. In goed overleg met de werknemer kunnen werktijden meer geflexibiliseerd worden.

Om dit te verduidelijken zal de term 'tijd voor tijd' niet meer gehanteerd worden en zal de tekst zich richten op flexibel werken. De werknemer kan zo zijn personeel inzetten wanneer hij het nodig heeft.

In de zaal wordt aangegeven dat het lastig zal worden dit bij de medewerkers op te leggen. Ook vraagt men zich af hoe dit in andere CAO's is opgenomen. Er schijnen meerdere varianten te bestaan.

Wim van Swieten benadrukt dat het om goed overleg gaat en dat medewerkers het waarschijnlijk grotendeels zullen begrijpen.

22.4: Er is een kleine tekstaanpassing geweest: 'tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten'. Dit heeft als voordeel dat de werkgever minder snel goedkeuring hoeft te geven aan een vakantie aanvraag. Een gewichtige reden is ook dat er nog niet bekend is wat de overige medewerkers willen, je dient immers het bedrijf draaiende te houden. Sommige werknemers dienen al in december van het voorafgaande jaar hun opgave in en willen deze liefst direct goedgekeurd hebben, nu kan je daar onder gewichtige redenen uitstel aan geven.

26: Hier was het een kwestie van geven en nemen. Het betaald verlof voor ondertrouw (26.2c) wordt teruggebracht naar maximaal 4 uur, dit is immers tegenwoordig nog maar een simpele procedure. Bij het huwelijk (26.2d) wordt ook het geregistreerd partnerschap opgenomen.

Bij verhuizing (26.2e) wordt er toegevoegd dat dit alleen geldt als het nieuwe woonadres dichterbij het vestigingsadres van de werknemer is. De vergoeding van de reiskosten wordt immers hoger voor de werkgever als iemand verder weg gaat wonen, dus vandaar dat dichterbij wonen gepromoot moet worden.

Uit de zaal komt de vraag hoe het eigenlijk zit met reiskostenvergoeding. Wim geeft aan dat in de CAO niets is opgenomen en er dus geen regeling is.

Het artikel 26.2f wordt verwijderd: een dag vrij bij geboorte van een kleinkind. Het artikel 26.2i wordt tevens verwijderd: één dag vrij bij het 25- 40- 50- 60- 70-jarig huwelijk van (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen van de werknemer. In vervolg mag iemand hiervoor vrij nemen op eigen kosten.

Bij artikel 26.2k zijn schoongrootouders toegevoegd. Het verlof voor 26.2n en 26.2o is gewijzigd in 5 dagen. "Hoe kan je aantonen (in geval van o) dat iemand dit aan de hand heeft?", wordt er vanuit de zaal gevraagd. Dat is inderdaad een gevoelig iets en dient gebaseerd te zijn op eerlijkheid. Let wel, het verlof is enkel als je de begrafenis daadwerkelijk regelt.

Er volgt een vraag of het calamiteitenverlof hier nog bij komt. De secretaris geeft aan dat dit er reeds onderdeel van is.

30: Naast een kleine tekstaanpassing zal de termijn voor het doorgeven van de wensen omtrent het tijdstip worden aangepast naar twee maanden. Tevens zal in het artikel het verlof via het UWV worden benoemd.

31: In verband met een wetwijziging zal dit artikel gewijzigd worden naar 18 in plaats van 16 weken verlof. Tevens zal in het artikel het verlof via het UWV worden benoemd.

32: In verband met een wetwijziging zal het verlof worden uitgebreid naar 26 keer het aantal arbeidsuren per week i.p.v. 13 keer en kan het verlof opgenomen worden verspreid over 12 maanden i.p.v. 6 maanden. Deze nieuwe termijnen gelden enkel indien voor dat kind nog niet eerder ouderschapsverlof is opgenomen.

35.3: Dit artikel is gewijzigd om zo langdurig zieken een prikkel te geven. Voorheen was de regel: de eerste 12 maanden 100% en de tweede 12 maanden 70% loon doorbetalen. Dit wordt nu: de eerste 6 maanden 100%, de tweede 6 maanden 90%, de derde 6 maanden 80% en de vierde 6 maanden 70%. Uiteindelijk blijft de uitkering bij ziekte over de periode van twee jaar gelijk (=170%).

35.4: Als compromis voor artikel 35.3 zijn de wachtdagen aangepast, artikel 35.4c komt te vervallen en vanaf de tweede ziekmelding geldt voortaan 1 werkdag.

Tevens wordt er in dit artikel opgenomen in het geval iemand binnen vier weken met dezelfde reden ziek is, dit als één ziekte wordt aangemerkt.

Vanuit de zaal wordt aangegeven hoe de werkdagen dan werken met parttimers, een artikel waarin staat dat het naar rato wordt berekend ontbreekt. Wim van Swieten geeft aan één dag = één dag, ongeacht het aantal uren dat iemand die dag werkt.

Vervolgens is de vraag of een geplande ziekenhuisopname als een ziekte wordt gezien en er dus een werkdag afgetrokken dient te worden. De VSBN had bij navraag aangegeven dat dit een werkdag kostte, terwijl de LBV zei dat dit niet zo was. Het bestuur geeft aan dat het ziek = ziek is, en dat de werkdag dus geldt. Zij zullen contact opnemen met de LBV om dit verder af te stemmen.

37: Er zal een nieuw artikel worden ingevoegd betreft vergoeding lidmaatschapskosten van de LBV. Dit artikel zal artikel 37 worden en de overige artikelen schuiven daardoor op.

De werkgever kan het lidmaatschapsgeld voor de werknemer betalen en dit wordt dan afgetrokken van het fiscale loon van de werknemer. Zo kost het de werknemer netto minder en het scheelt de werkgever iets in de sociale lasten.

40.2 (nu 39.2): Deze afdracht zal gelijk blijven, dus 0.2%. Het Sociaal Fonds dient om de organisaties draaiende te houden. Een lager percentage bleek voor de LBV niet haalbaar.

41 (nu 40): Zoals reeds eerder in de vergadering is toegelicht blijkt het heel moeilijk om een pensioen verplicht te stellen. Er zal dus een intentieverklaring in de CAO worden opgenomen om de kwestie verder te onderzoeken.

Bestuurslid Hans van Hoven brengt nog even een belangrijk item onder de aandacht: uitzendkrachten krijgen elke keer als ze ziek worden en weer komen werken een nieuwe arbeidsovereenkomst. Pas daar dus mee op, voor je het weet is het een contract voor onbepaalde tijd geworden.

Elwin Bullée wordt vervolgens voorgesteld. In de CAO-commissie heeft hij zich ingezet voor het ontwikkelen van een nieuw loonhuis.

Hij begint zijn presentatie met een korte introductie: hij is werkzaam voor een groot bedrijf in het oosten van het land, met ongeveer 100 medewerkers. Hij kwam na zijn aanstelling tot de ontdekking dat het lastig was met het loonhuis uit de Sign-CAO te werken en er kwamen veel vragen van het personeel over het loon. Hij heeft een HRM adviseur gesproken en tevens met verschillende collega ondernemers, waar het probleem ook bleek te bestaan. Van hieruit ontstond het idee om een nieuw loonhuis te ontwikkelen. Het bleek dat de LBV deze verbetering ook op de agenda had staan omdat zij vanuit de leden hier ook veel vragen over had gekregen.

De uitgangspunten van het nieuw te ontwikkelen loon- en functiegebouw worden toegelicht.

Met de huidige loontabellen schieten salarissen in lagere loonschalen te ver door en hoger opgeleiden kunnen niet goed worden ingedeeld door een tekort aan functiegroepen. Daarnaast is er te weinig differentiatie mogelijk binnen de combinatie van het aantal functies en functiegroepen. En als laatste punt is er geen duidelijk systeem ter beschikking waardoor op een eenvoudige manier medewerkers op een juiste manier kunnen worden ingedeeld.

Vervolgens licht hij toe welke aanpak er is gebruikt bij het maken van een nieuw loon- en functiegebouw.

Er zijn verschillende CAO's bestudeerd en er is samen met SI'BON een salarisonderzoek gehouden onder de aangesloten bedrijven.

Een grote klus was het vaststellen van functienamen en het schrijven van profielen. Er is vervolgens een nieuw loonhuis ontwikkeld die de VSBN heeft laten toetsen bij circa 30 aangesloten bedrijven.

Mede daaruit zijn de startpunten van het nieuwe systeem ontstaan. Uitgangspunt was dat niemand er op achteruit gaat. De medewerkers worden ingedeeld op grond van 3 selectiecriteria en dienen per 1-1-2012 ingedeeld te zijn in het systeem. Medewerkers die te hoog zijn ingeschaald worden “bevroren” en krijgen over het teveel een persoonlijke toeslag en de CAO verhogingen gaan gelden tot aan het maximum salaris.

Meer details van het nieuwe loonhuis worden doorgenomen en over het algemeen vindt men het nieuwe loonhuis duidelijk en zijn de lonen reëel. Diverse vragen uit de zaal worden behandeld. Vooral het bevroren van het salaris levert de nodige vragen op. Het idee is hierbij dat het salaris gelijk blijft aan wat de medewerker nu verdient maar dat het wordt ‘opgedeeld’ in een CAO-salaris uit de tabel en het deel wat daarboven ligt. Dit extra deel wordt in de CAO ook wel persoonlijke toeslag genoemd. De salarisverhogingen worden enkel over het CAO-salarissen uit de tabel berekend.

Stel iemand verdient € 3.000 euro en het CAO-salaris in de voor deze persoon geldende functiegroep is maximaal € 2.500; dan verdient de medewerker dus € 500 meer dan het maximum salaris. Deze € 500 wordt ‘de persoonlijke toeslag’ genoemd. Zou dit specifieke CAO-salaris verhoogd worden met bijvoorbeeld € 25 (als gevolg van een collectieve verhoging van 1%), dan wordt het CAO conform salaris € 2.525 en de persoonlijke toeslag is dan nog € 475. Het totaal salaris blijft gelijk aan € 3.000 totdat het verschil door CAO-verhogingen is ingelopen. Het is dus helemaal juist geconstateerd dat in een dergelijke situatie het salaris van een ‘teveel verdiener’ voor meerdere jaren wordt bevroren terwijl het basis CAO-salaris keuring met de collectieve verhogingen meestijgt. Uiteraard is een werkgever altijd vrij van om een medewerker teveel te betalen, wel of niet vanwege een collectieve regeling.

Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat de junior DTP-er meteen in functiegroep 4 wordt geplaatst, wat wel raar is vergeleken met een senior signmaker, die in functiegroep 3 zit. De opmerking wordt genoteerd en zal verder worden bestudeerd.

Vervolgens licht Elwin voor de volledigheid toe hoe het systeem geïmplementeerd kan worden binnen het bedrijf.

Het functieprofielenboek helpt bij het vaststellen van de kerntaken van de medewerkers. Er is ook een referentietabel beschikbaar waarin verschillende namen voor dezelfde functie worden omschreven. Uiteraard kan er ook een combinatie gemaakt worden van twee of meerdere functies bij bijvoorbeeld kleine bedrijven.

Op grond van de beslisboom en basis functieprofiel kunnen medewerkers worden ingedeeld. Hierbij is het opleidingsniveau minder van belang daar iemand zich tot een bepaald niveau kan ontwikkelen en het gaat uiteindelijk om wat iemand kan. De loontabellen kunnen naar boven worden aangepast aan de lokale arbeidsmarkt. Op grond van eigen beloningsnormen kan men verhogingen toepassen bij prestatie. Er zijn wederom treden opgenomen maar men hoeft niet elk jaar te verhogen. Verder is het advies altijd om de afspraken schriftelijk vast te leggen.

In de CAO zullen drie artikelen gewijzigd worden die verband houden met het nieuwe loonhuis.

14: De werknemer dient altijd te worden ingedeeld in een functiegroep, dit geschiedt met behulp van de beslisboom.

15: Uiterlijk per 1-1-2012 dienen de medewerkers ingedeeld te zijn in de loontabel. In de Sign-CAO zal een uitleg komen over het hanteren van de persoonlijke toeslag bij salarissen hoger dan de CAO-norm. Tevens zal er een artikel worden opgenomen voor terugval in functiegroep.

16: De percentages en tijdstippen voor loonsverhoging zullen worden gewijzigd. Per 1-1-2012 zal er een loonsverhoging van 0,5% gelden en per 1-1-2013 van 1%.

Aansluitend vraagt de voorzitter om te stemming over de concept Sign CAO 2011-2013 en deze wordt vervolgens unaniem goedgekeurd.

Omdat er verder geen vragen zijn, bedankt de voorzitter de aanwezigen en wordt de vergadering gesloten.