

Voorstellenbrief

Aan Jeroen Brandenburg, Souleiman Amallah
Kopie David van Mechelen, Annemarie Verkerk, Ron van 't Hoog, Jelle Conner, Wendy Jungerius, Jaap Withaar
Van Anja de Bree

Datum 25 juni 2021
Referentie 20210625-01-AdB-AV-93310
Onderwerp Voorstellenbrief Royal FloraHolland

Pagina 1 van 5

Beste Jeroen en Souleiman,

In de eerste plaats wil ik, ook namens Steven en David, mijn waardering uitspreken voor de wijze waarop jullie met ons hebben meegedacht toen vorig jaar de coronacrisis uitbrak. Voor ons brak een onzekere periode aan. En jullie waren direct bereid met ons mee te denken. Met elkaar hebben we de arbeidsvoorwaarden kunnen vormgeven die aansloten bij die situatie waarin wij ons bevonden. Ook nu hebben wij weer de intentie om samen een arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken dat past bij onze situatie nu én straks. Want, hoewel we hoopvol zijn, blijkt dat er ook sectoren zijn “waar het mogelijk nooit meer goed komt” en dat in dergelijke omgevingen “logischerwijs een loonstijging niet haalbaar is” en dat dit vraagt om “maatwerk oplossingen” – zo lezen we in de voorstellenbrief van de CNV. Juist deze context willen we samen met jullie verder verkennen. Zodat we samen – voorafgaand aan onze onderhandelingen – een realistisch gedeeld beeld krijgen over de situatie waarin we als RFH verkeren.

Ontwikkelingen binnen RFH

De coronacrisis houdt RFH in zijn greep. Mede door de inzet en het harde werken van de collega's is het gelukt om het tij enigszins te keren. Het verlies is minder groot dan vooraf gedacht. Maar de situatie is nog steeds zeer zorgelijk. De sector is gelukkig goed hersteld. Op dit moment zien we hoge prijzen voor bloemen en planten. Helaas geldt dit niet voor ons. Er is sprake van een substantiële krimp van de hoeveelheid werk, in vergelijking met de situatie voorafgaand aan de coronacrisis. Het lijkt erop dat ongeveer 20% van de werkzaamheden is afgenomen. Het is nog maar de vraag of dit werk weer bij ons terugkomt.

We lijden op dit moment verlies. En of we dat in de tweede helft van dit jaar nog goed gaan maken, is onzeker. En ook de situatie rondom corona brengt nog veel onzekerheden met zich mee. We zullen nu het tij nog verder moeten keren. Zodat we beter aansluiten bij de veranderende sierteeltmarkt.

Ontwikkelingen buiten RFH

We zien veranderingen in de sierteeltketen. Digitalisering maakt de handel steeds transparanter en internationaler. Er wordt meer op maat gekocht en de verschuiving van klok

naar directe handel blijft toenemen. Dit betekent verdere krimp van onze dienstverlening. We zien de concurrentie toenemen op het gebied van logistiek. Andere bedrijven bieden hun logistieke diensten aan tegen scherpe prijzen. Investeren in nieuwe dienstverleningsmodellen is noodzakelijk om te blijven voortbestaan. De investeringen die we maken op het gebied van bestellen, betalen en bezorgen, moeten op termijn leiden tot een ommekeer in de huidige krimp.

En dan is er nog de onrust in de sector; bij leden en bij kopers. De digitalisering en alle overige veranderingen in de sector leiden tot nieuwe mogelijkheden, maar ook vooral tot zorgen over de toekomst van eigen verdienmodellen. Zo roert namens de kopers de Vereniging van Groothandelaren in Bloemkwekerijproducten (VGB) zich al enige tijd en geeft daarbij aan dat het RFH-kostenniveau een groot issue is. Ze gebruiken daarbij het kostenvoordeel (en die is ook zeker aanwezig) als argument om leden van Royal FloraHolland los te weken. En zo moeten wij steeds meer concurreren met handelsbedrijven met andere arbeidsvoorwaarden, een andere cao en een andere inzet/type van personeel. Goed werkgeverschap is belangrijk voor ons. En een goede concurrentiepositie is dat ook. Jullie zullen begrijpen dat een loonsverhoging ons in een uiterst lastige situatie brengt. Het streven naar de juiste balans is voor ons, nu en zéker ook voor de toekomst van essentieel belang.

En dus...

We bewegen – in relatie tot de ontwikkelingen intern en in de sierteeltsector – voorwaarts. We ontwikkelen ons van traditionele marktplaats naar dynamisch sierteeltplatform. Onze strategie helpt ons hierbij. Uitdagingen gaan we niet uit de weg, maar pakken we aan. We willen concurrerend blijven. En zorgen voor productiviteitsverbetering. Met andere woorden, continu verbeteren en werken als er werk is en daar waar er werk is.

Duurzame ontwikkeling van ons bedrijf, onze medewerkers, onze leden én de sector. Dáár werken we aan. We krijgen dit voor elkaar als we elkaar opzoeken en vanuit oplossingen denken, nieuwe dingen proberen en leren van onze fouten. En natuurlijk willen we betrouwbaar zijn. Zo leggen we telkens weer nieuwe verbindingen en boeken we resultaten. Onze kernwaarden zijn niet voor niets: samenwerkend, resultaatgericht, vernieuwend en betrouwbaar. Het zijn de drijfveren die laten zien waar het bedrijf voor staat en wat de cultuur van het bedrijf is. Deze kernwaarden willen we ook tot uiting laten komen in onze nieuwe cao. En in het proces om daar te komen. Met gezamenlijke oplossingen en duidelijke, eenduidige cao-regels en meer eigentijdse arbeidsvoorwaarden.

In de besprekingen over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket, willen wij met jullie komen tot concrete afspraken die onze strategie ondersteunen. Een juiste balans is van groot belang voor alle partijen. Deze balans moet voor RFH, gezien de geschetste ontwikkelingen, zeker ook gericht zijn op een passend arbeidsvoorwaardenpakket, met versobering gericht op kostenbewustzijn. Passend bij de situatie waar wij ons bevinden, die onze positie in de keten versterkt en die de belangen van onze medewerkers op korte, maar ook langere termijn recht doet. Onze arbeidsvoorwaarden willen we integraal aan de cao-tafel bespreken. Dit betekent dat wij niet alleen een afspraak willen maken over de cao, maar ook over ons sociaal plan.

Duidelijkheid over uren en contracten

We hebben als RFH te maken met het (wisselend) werkaanbod. Het is belangrijk om te werken als er werk is en daar waar er werk is. Dit vraagt om een goede afstemming tussen de benodigde capaciteit voor het werkaanbod én de beschikbaarheid van medewerkers. Onze cao biedt verschillende systematieken om medewerkers in te zetten wanneer er werk is. De afgelopen periode is er veel discussie geweest over deze systematieken, doordat goede spelregels en juiste definities ontbreken, wat de toepassing ervan in de praktijk erg lastig maakt. In co-creatie werken we op dit moment met jullie samen aan het neerzetten van de gewenste situatie. We doen voorstellen voor bijvoorbeeld de jaarurensystematiek en plus- en minurensystematiek en de manier waarop vraag naar en aanbod van uren op elkaar worden afgestemd. Graag willen we deze gewenste situatie aan de cao-tafel bespreken en komen tot een duidelijke, eenvoudige en juridisch correcte set aan spelregels en afspraken.

Dagspiegel en vergoedingen

Met onze nieuwe logistieke dienstverlening (fulfilment) vervroegen en spreiden we het werkaanbod. Dit betekent dat we verwachten dat we onze medewerkers bredere contracten kunnen aanbieden in de toekomst, maar betekent ook dat de normale werktijden eerder op de dag gaan plaatsvinden. De onregelmatige uren en de daarbij behorende vergoedingenstructuur willen we hierop aanpassen.

Duurzaam meedoen!

Binnen RFH hebben we het over “Duurzaam meedoen!” Deze benaming straalt voor ons een grotere wederzijdse betrokkenheid uit dan duurzame inzetbaarheid. Duurzaam meedoen! vergt een inspanning van RFH als werkgever en van de medewerker zelf. We vinden het belangrijk dat medewerkers gezond hun pensioen ingaan. Dit kan zijn door opleidingen te volgen, een

gezonde leefstijl te hebben, maar ook door wellicht bijvoorbeeld een stapje terug te doen waar nodig.

WERK-regeling

Vanwege de maatregelen tijdens de coronacrisis werken veel van onze medewerkers volledig thuis. Om dit thuiswerken te ondersteunen, hebben we in co-creatie een vernieuwende WERK-regeling ontwikkeld. Gebleken is dat het thuiswerken heel goed mogelijk is en we willen dit ook blijven stimuleren ná de coronacrisis. Graag overleggen wij met jullie over de wijze waarop de WERK-regeling kan worden gecontinueerd, onder andere op basis van de al afgesproken evaluatie. Voor RFH blijft kostenneutraliteit van de regeling belangrijk.

Twee cao's

RFH is in de bedrijfsvoering op hoofdlijnen onder te verdelen in Logistiek en Concern. Elk onderdeel heeft zijn eigen dynamiek, problematiek en vraagt zijn eigen arbeidsvoorwaarden om hierop in te spelen. Graag bespreken wij met jullie het ontwikkelen van 2 cao's, namelijk de RFH-cao Logistiek en de RFH-cao Concern.

Sociaal plan

Ons sociaal plan werkt. Maar hier en daar kunnen we wat verduidelijken, zodat de consequenties van een reorganisatie voor medewerkers beter zichtbaar en ook eenduidiger zijn. Tevens is onze beëindigingsvergoeding aanmerkelijk hoger dan de wettelijke transitievergoeding. Hierover gaan wij graag met jullie het gesprek aan. Tijdens het overleg willen wij onze voorstellen ten aanzien van het sociaal plan met jullie bespreken.

Wet- en regelgeving

Vorig jaar is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ingevoerd. Onze cao is nog niet WAB-proof en moeten we hierop aanpassen. Ook is het hoofdstuk over 'ziekte en arbeidsongeschiktheid' op sommige punten juridisch onjuist, onduidelijk en tegenstrijdig. Het heeft onze intentie dit hoofdstuk te herschrijven, zodat de afspraken die wij met elkaar maken juridisch juist en ook vooral eenduidig en duidelijk zijn. Verder willen wij de cao ook op een aantal andere punten actualiseren aan de huidige wet- en regelgeving. Wij bespreken onze voorstellen tot aanpassing met jullie tijdens het overleg.

Datum 25 juni 2021
Referentie 20210625-01-AdB-AV-93310

Pagina 5 van 5

Addenda in cao

De afgelopen periode hebben we een aantal addenda bij de cao afgesloten. Wij willen al deze addenda opnemen in onze nieuw af te sluiten cao. Op deze manier zijn onze afspraken een geïntegreerd geheel.

Redactionele aanpassingen

Onze huidige cao kent meerdere artikelen met dezelfde nummering. Dit maakt verwijzing naar een bepaald artikel lastig. Wij willen graag onze cao redactioneel aanpassen. Artikelen worden doorgenummerd zodat de nummering duidelijk is. Daarnaast willen we onderwerpen die logischerwijs bij elkaar horen, bij elkaar in één hoofdstuk plaatsen. Dit vergroot de vindbaarheid van de cao-afspraken.

Tot slot

Tijdens het eerste cao-overleg willen wij graag met jullie bespreken hoe we het cao-traject gaan vormgeven. Tot slot: RFH behoudt zich het recht voor voorstellen in te trekken of met nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Anja de Bree
CHRO