

Cao Movares door jongeren

Waardering en beloning

Werklijden en verlof

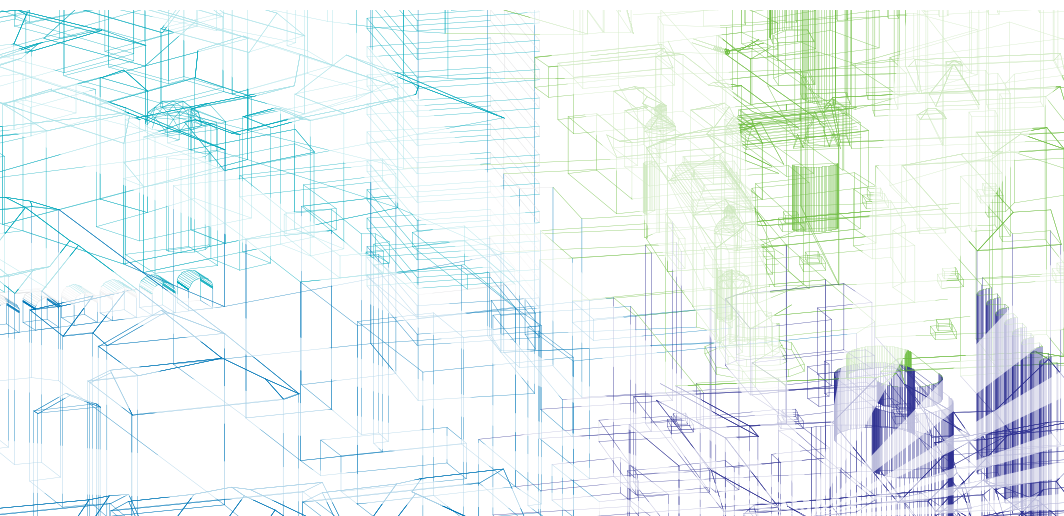
Ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit

Sociale zekerheid en werkgelegenheid

Contract

Inhoud

Visie	3
1 Waardering en beloning	4
2 Werktijden en verlof	6
3 Ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit	7
4 Sociale zekerheid en werkgelegenheid	8
5 Contract	9
Colofon	10



Visie

Movares levert hoogwaardig advies op het gebied van infrastructuur en engineering. Om elke dag weer de beste dienstverlening te kunnen leveren zijn de mensen van Movares het belangrijkste kapitaal. De basis van Movares zijn relaties die zich kenmerken door gelijkwaardigheid, ontwikkeling, trots en verantwoordelijkheid.

Gelijkwaardigheid betekent dat alle medewerkers, ongeacht leeftijd, functie, soort dienstverband en geslacht dezelfde kansen en mogelijkheden worden geboden. Gelijkwaardigheid betekent ook respect voor elkaar en elkaars verschillen.

Ontwikkeling betekent dat iedereen de ruimte krijgt om talenten op zijn eigen manier binnen de onderneming te kunnen ontwikkelen. Zowel horizontale als verticale ontwikkeling wordt gestimuleerd.

Trots zijn we op onze hoogwaardige dienstverlening, de bijdrage die we aan de maatschappij leveren en de wijze waarop we dat doen.

Verantwoordelijkheid betekent dat zowel Movares als de medewerkers verantwoordelijk zijn om plezierig, competent, gezond en productief te werken. Verantwoordelijkheid betekent ook een bedrijf met een directe aanspreekcultuur waar medewerkers initiatief en verantwoordelijkheid nemen en hierin optimaal worden ondersteund door hun leidinggevend en bijbehorende regelingen. Hierbij streven we zoveel mogelijk naar individueel maatwerk waarbij medewerkers zelf kunnen kiezen.

De cao is geen doel op zich, maar een middel om de doelen van Movares te bereiken. De belangrijkste taken van de cao zijn:

- Het zorgdragen voor de continuïteit van de organisatie;
- Het faciliteren van een stimulerende werkomgeving door persoonlijke ontwikkeling te stimuleren en goede prestaties te bevorderen; en
- Ruimte bieden voor flexibiliteit voor zowel de onderneming als de medewerkers.

Niet alles wordt hierbij dicht geregeld, de dialoog neemt een essentiële plek in binnen Movares. Leidinggevend en medewerkers zijn hierbij samen verantwoordelijk voor het vinden van passende oplossingen.

1 Waardering en beloning

De inzet van medewerkers is essentieel voor een duurzaam en toekomstgericht bedrijf. Er wordt bij Movares gestuurd op ontwikkeling en resultaat. De beloning is gebaseerd op het niveau van je kerncompetenties, de mate van ontwikkeling en je resultaten. Eigen verantwoordelijkheid voor resultaat en duidelijke verwachtingen tussen medewerkers en leidinggevendenden rondom het functioneren zijn belangrijke uitgangspunten.

- 1 Er is een aantal brede functies op verschillende niveaus, samengesteld op basis van kerncompetenties.
- 2 Er bestaat een objectief, meetbaar en transparant beoordelingssysteem:
 - per jaar worden resultaatafspraken gemaakt;
 - er wordt gebruik gemaakt van 360 graden feedback;
 - zowel de mate van ontwikkeling als de behaalde resultaten zijn beoordelingsaspecten.
- 3 Individuele loonsverhoging/verlaging:
Je wordt jaarlijks beoordeeld. Afhankelijk van je functioneren ontvang je, naast de prijsindexatie, een loonsverhoging of loonsverlaging, conform onderstaande tabel:

Beoordeling	% loonsverhoging/loonsverlaging
Excellent	5%
Zeer Goed	3,5%
Goed	2,5%
Voldoende	0%
Matig	-2,5%
Onvoldoende	-3.5%
Zeer onvoldoende	-5%

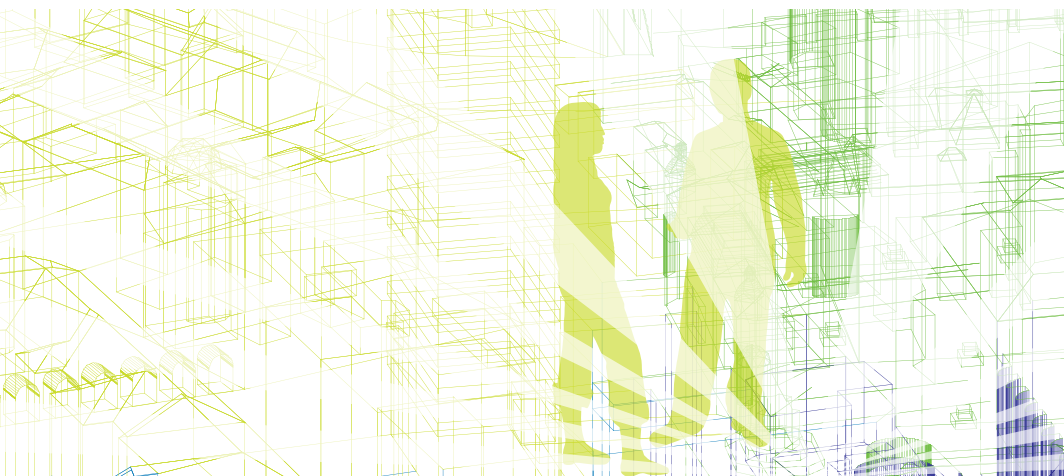
- 4 Indien 90% van je uitgevoerde taken toebehoren aan een hogere functie en deze taken worden een jaar lang goed uitgevoerd, volgt automatisch promotie naar die functie.
- 5 Indien je twee jaar op rij matig tot zeer onvoldoende presteert, dan volgt demotie.
- 6 Het is mogelijk om een eenmalige uitkering te geven om een goede prestatie te belonen.
- 7 Je hebt recht op een eindejaarsuitkering van 2,5% van je jaarsalaris.
- 8 Als Movares winst maakt heb je recht op een winstuitkering van maximaal 5,5% van je jaarsalaris.

- 9 Je ontvangt een toeslag voor werken op inconveniënte tijden wanneer dit vanuit je functie of project wordt vereist. Je ontvangt geen toeslag voor werken op inconveniënte tijden indien je vrijwillig kiest om op deze werktijden te werken.
- 10 Movares kent een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden, zodat je je arbeidsvoorwaarden optimaal kunt afstemmen op je persoonlijke wensen.
- 11 Je ontvangt een vergoeding voor woon-werk verkeer. Hierbij wordt groen reizen gestimuleerd. Als je met de auto of fiets gaat is de reiskostenvergoeding conform de volgende staffel:

Kilometers per dag	Vergoeding per kilometer
0-15	0,19 cent
15-40	0,12 cent
>40	0 cent

Als je met het OV gaat wordt je hele reis vergoed op basis van tweede klas. Bij zakelijk verkeer bedraagt de vergoeding €0,35,- per kilometer.

- 12 Als je op een andere locatie moet werken dan het kantoor van Movares in Utrecht, is één uur reistijd per dag (heen- en terugreis samen) eigen tijd. Hierbij geldt de standaard reistijd vanuit huis naar Movares in Utrecht als basis. Elke reistijd (heen- en terugreis) bovenop deze standaard reistijd minus een uur wordt door Movares gecompenseerd.
- 13 De Cao kent een gelijk vertrekpunt voor iedereen. Eventuele andere rechten dan in deze cao omschreven worden eenmalig afgekocht.
- 14 Om flexibel te blijven en gelijke beloning voor gelijk werk te bevorderen, zullen eventuele toekomstige verslechtingen in de cao voor zowel zittende als nieuwe medewerkers gelden, zonder overgangsmaatregelen.



2 Werktijden en verlof

Bij Movares wordt hard gewerkt om hoogwaardige dienstverlening te leveren aan haar klanten. In het werk zijn de resultaatafspraken het uitgangspunt, niet het denken in roosters. De medewerker bepaalt zelf, in overleg met het team en de leidinggevende, wanneer en hoe hij zijn resultaten het beste kan bereiken. Het oog hebben voor de combinatie werk en privé en de individuele belangen speelt hierbij een belangrijke rol.

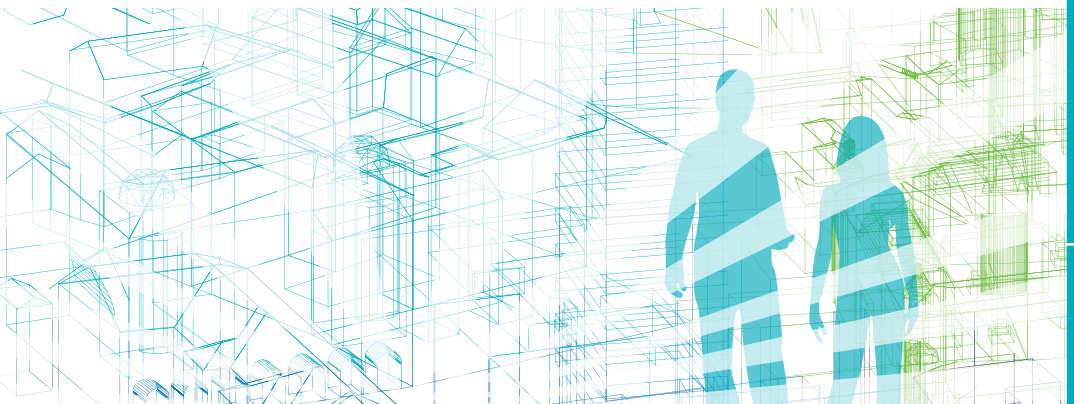
- 1 Een standaard werkweek bedraagt gemiddeld 40 uur.
- 2 Per jaar heb je recht op 37 vakantiedagen.
- 3 Je hebt de mogelijkheid om maximaal 15 vakantiedagen per jaar te kopen of verkopen.
- 4 Indien er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden dan maak je met je leidinggevende maatwerkafspraken over hoe het werk geregeld wordt en welk verlof eventueel noodzakelijk is.
- 5 Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden gespaard voor een langere periode vrijaf van maximaal 3 maanden.



3 Ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit

Movares wil alle medewerkers de ruimte bieden om zich te ontwikkelen. Ontwikkeling en werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid is geen vrijblijvendheid: Movares faciliteert de medewerker waar mogelijk, maar uiteindelijk is de medewerker zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn inzetbaarheid. Elke medewerker maakt met zijn leidinggevende maatwerkafspraken over zijn ontwikkeling.

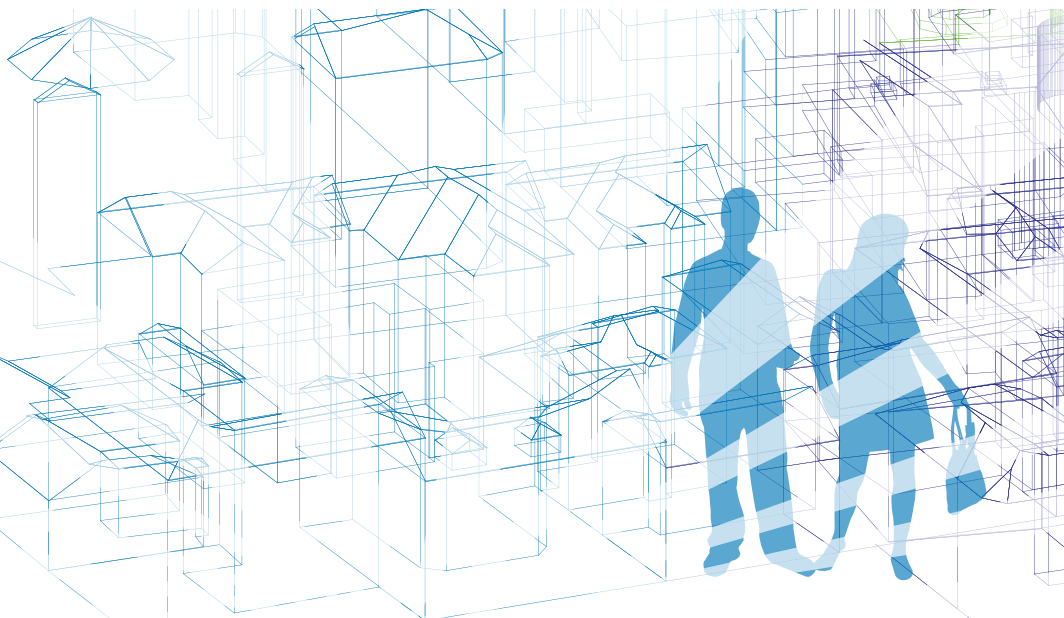
- 1 Je maakt met je leidinggevende een vijfjarig ontwikkelplan.
- 2 Elk jaar besteed je minimaal vijf dagen aan scholing. Dit kan zowel het volgen van scholing zijn, als het zelf overdragen van kennis. In overleg met je leidinggevende kun je hierover andere afspraken maken.
- 3 Je hebt per jaar recht op een minimaal opleidingsbudget van €2000,-. Dit budget kan voor een langere tijd gespaard worden indien er sprake is van een duurdere opleiding.
- 4 Het is de verantwoordelijkheid van jou en je leidinggevende dat er jaarlijks scholing wordt gevolgd.
- 5 Je neemt per jaar twee 'frisse blik' dagen op. In deze twee dagen loop je mee op een andere afdeling binnen of buiten Movares. Een optimale invulling van de frisse blik dagen wordt afgestemd met je leidinggevende.
- 6 In het kader van loopbaanontwikkeling en brede inzetbaarheid zit je maximaal 5 jaar op dezelfde functie. Na deze periode moet je opnieuw solliciteren naar dezelfde of een andere functie binnen Movares.
- 7 Movares draagt er zorg voor dat er diverse ontwikkeltrajecten binnen de organisatie beschikbaar zijn (onder andere traineeships en high potential programma's).



4 Sociale zekerheid en werkgelegenheid

Movares wil ervoor zorgen dat niemand buitenspel staat. De focus ligt dan ook op het bevorderen van gezondheid en vitaliteit en het zorgdragen voor voldoende werkgelegenheid. Centraal staan hierbij preventie, van werk naar werk, een goed sociaal vangnet en gedeelde verantwoordelijkheid.

- 1 Movares voert een actief vitaliteitsbeleid. Het beleid richt zich op gezonde arbeidsomstandigheden, een goede werk-privé balans en een gezonde levensstijl.
- 2 Indien je arbeidsongeschikt raakt ontvang je 100% loondoorbetaling in het eerste jaar en 70% loondoorbetaling in het tweede jaar.
- 3 Bij Movares kun je kiezen om deel te nemen aan de collectieve pensioenregeling. Movares betaalt 2/3 van de premie voor de collectieve pensioenregeling, zelf betaal je 1/3 van de premie.
- 4 Bij een reorganisatie vindt er een personeelsconsultatie plaats zodat medewerkers kunnen meedenken over besparingsmogelijkheden.
- 5 Indien noodzakelijk voor de continuïteit van het bedrijf kan, in overleg met de medewerkers, een collectieve salarisverlaging worden doorgevoerd.



5 Contract

Of je nu kort of lang in dienst bent, een vast, tijdelijk of uitzendcontract hebt, Movares hecht belang aan al haar medewerkers en wil hen zoveel mogelijk continuïteit bieden. Ook wordt in alle medewerkers evenredig geïnvesteerd, zodat zij binnen of buiten Movares inzetbaar zijn.

- 1 Bij een tijdelijk contract word je minimaal drie maanden voor het einde van het contract geïnformeerd of het contract wordt beëindigd of verlengd.
- 2 Uitgangspunten bij het organiseren van flexibiliteit binnen de organisatie is dat inhuur wordt gebruikt voor de flexibele schil en tijdelijke contracten worden gebruikt voor proefperiodes.
- 3 Bij de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt je contract van rechtswege. Voortzetting van het contract is mogelijk op basis van je prestatie.



Colofon

Uitgave
december 2013

Ontwikkeld door
Young Movares en a-advies

Oplage 100

Ontwerp
Birgit Schrama

Druk
Schrijfblokken bedrukken

