

OR RGN Flex jaarverslag



2017.

voorwoord van de voorzitter

Voor u ligt het jaarverslag van de OR RGN Flex 2017. Het was een roerig jaar voor de OR RGN Flex. Het streven voor 2017 was 'dat elke flexmedewerker krijgt waar hij of zij recht op heeft.' Veel is al goed geregeld bij Randstad Groep Nederland maar af en toe gaat er iets mis in de uitvoering. Echter, er zijn ook resultaten geboekt en wel op de onderstaande onderwerpen:

- Arbeidsvoorwaarden (zie hoofdstuk Themagroep HR)
- Pensioen (zie hoofdstuk Themagroep Pensioen)
- Een nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) bij Tempo-Team Outsourcing) (zie hoofdstuk Themagroep Tempo-Team Outsourcing)

De ervaring leert dat sommige zaken niet eenvoudig zijn op te lossen en dus blijft er ook genoeg te doen voor de OR RGN Flex in 2018.

Helaas hebben we in 2017 ook afscheid moeten nemen van enkele OR-leden, te weten: Maureen Bakker, José Hogenweg, Sheila Girigorie, Paul Lenssen, Jurien van Mourik, Gerrit van Oosten en Maarten Wiltenburg.

Gelukkig zijn er in 2018 weer verkiezingen voor de OR RGN Flex. Gezien het aantal aanmeldingen verwachten we weer op volle sterkte verder te kunnen werken aan ons streven "iedere flexwerker krijgt waar hij of zij recht op heeft".

Dorris Hoeksma
voorzitter OR RGN Flex



inhoud

4	centrale ondernemingsraad.
6	europese ondernemingsraad.
8	themagroep veiligheid gezondheid welzijn milieu.
10	themagroep SPARQ outsourcing.
12	themagroep Tempo-Team outsourcing - vernieuwing arbeidsvoorwaarden.
14	overleg met de bonden maart 2017.
16	themagroep pensioenen.
19	themagroep privacy.
21	themagroep HR.
23	themagroep financiën.
25	flex tevredenheids onderzoek tempo-team 2017 jouw partner in werk.
27	tech & touch.
29	OR RGN flex verkiezingen 2018
31	eindejaarsgeschenk 2017/2018.

centrale

ondernemingsraad.



De Centrale OndernemingsRaad (COR) is de overkoepelende ondernemingsraad voor Randstad Groep Nederland en kent een 15 koppige bezetting, te weten: 8 leden uit OR RGN Flex en 7 OR RGN Vast en het dagelijks bestuur bestaat uit 2 leden uit OR RGN Flex en 2 leden uit de OR RGN Vast.



Onderwerpen die beide OR-achterbannen raken, moeten in de COR worden behandeld. De COR kwam drie keer bijeen en de vergadering in het vierde kwartaal werd overgeslagen bij gebrek aan onderwerpen.

Er werden afgelopen jaar geen instemmings- en/of adviesaanvragen van bestuurder ontvangen maar wel is met de bestuurder gesproken over lopende onderwerpen:

- Twee keer per jaar heeft de COR alle ondernemingsraad-leden en alle directieleden bijeengeroepen voor de zogeheten “Algemene gang van Zaken”. Hierin geeft Chris Heutink (CEO van Randstad Groep Nederland) samen met de CEO's en HR directeurs van Randstad Nederland, Tempo Team en Yacht weer hoe het met de bedrijven gegaan is in de afgelopen 6 maanden. Het gaat over financiële resultaten maar ook operationele prestaties.
- De sociale cijfers over 2016. Dit is een rapportage op sociaal gebied (zowel de vaste als flexmedewerker). Dus, hoe de verhouding is op leeftijd, man/vrouw, ontwikkeling werkgelegenheid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, opleidingen, arbeidsvoorwaarden en dergelijke.
- De overname van BMC. De COR is regelmatig bijgepraat over de overname en de daaropvolgende integratie.
- De implementatie van de nieuwe Klokkenluidersregeling. De conclusie was dat het proces goed in de organisatie is ingeregeld maar dat de regeling voor flexmedewerkers en professionals amper vindbaar is. Naar aanleiding hiervan heeft de bestuurder de vindbaarheid verbeterd.
- Wijzigingen in de privacy wet- en regelgeving die vanaf 25 mei 2018 zullen gaan gelden. Randstad Groep Nederland werkt hard hieraan en de bestuurder heeft de medezeggenschap geïnformeerd over de verduidelijking die aangebracht moest worden in teksten, vindbaarheid en het tijdspad van implementatie van de verbeterde en verhelderende informatie.

europese

ondernemingsraad.





De Europese Ondernemingsraad is opgezet vanuit Randstad Holding met vertegenwoordigers uit Nederland, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, België, Engeland, Denemarken, Italië, Luxemburg, Portugal, Polen, Hongarije, Zweden, Tsjechië, Zwitserland, en Spanje. Een vertegenwoordiging vanuit Oostenrijk en Noorwegen wordt in 2018 verwelkomd.

Vanuit de OR RGN Flex is via de COR Michael Hanze hiervoor afgevaardigd. De EOR kwam tweemaal bijeen in Nederland en de volgende onderwerpen kwamen aan bod:

- Tech & Touch en de effecten daarvan. Hierbij is in ieder geval gesproken wat goed gaat en wat niet goed gaat. Wat doet het ene land goed en hoe kan dat als voorbeeld dienen voor andere landen?
- Human Forward campagne. Dit is de vertaling van Tech & Touch in de strategie van Randstad wereldwijd. Het was toen nog onder embargo maar in september vond de wereldwijde lancering plaats.
- Nieuwe wereldwijde beoordelingssystematiek die gefaseerd geïntroduceerd wordt in de landen voor o.a. de directie, het management, de intercedenten, consultants.
- Een onderwerp dat de EOR heeft aangedragen en die de EWC zelf heeft uitgewerkt was Tech & Touch en de gevolgen daarvan in het werk van intercedenten en consultants.
- Vanuit de Randstad Holding zijn er ook een drietal presentaties gedaan over innovaties die nu geïmplementeerd zijn in verschillende landen:
 - bij Yacht in Nederland op het gebied van zoekmethodes;
 - bij de Holding een digitale interviewmethode die kosteloos en binnen een dag geïmplementeerd kan worden;
 - en een efficiënt digitaal planningsprogramma (vernieuwing en verbetering van huidige planprogramma).
- Het onderwerp dat de EOR zelf heeft uitgewerkt was gericht op hoe medewerkers te binden aan Randstad en ze gebonden te houden.

themagroep

veiligheid
gezondheid
welzijn milieu.





Deze themagroep VGWM is gemandateerd vanuit de OR Flex, OR Vast, OR Yacht én de Centrale Ondernemingsraad en kent een zetelverdeling van 5 leden uit OR RGN Flex en 4 uit OR RGN Vast. De vergadering komt 5x per jaar bijeen in een overlegvergadering met mevrouw Karin van der Pluym, waarmee een goede samenwerking is. Daarnaast wordt de bedrijfsarts van Mensely, waarmee een samenwerkingsverband is aangegaan door de Randstad Groep Nederland, 2x per jaar uitgenodigd voor een overlegvergadering.

Dit jaar mocht de themagroep vier instemmingsaanvragen ontvangen, te weten:

- Jaarplan 2017 Health@Work
- Jaarplan 2017 Tempo-Team Outsourcing
- EigenRisicoDragerschap / Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (Yacht)
- Risico Inventarisatie & Evaluatie (Yacht)

Op alle vier instemmingsaanvragen is positief instemming verleend.

De door deze themagroep VGWM benoemde, en uitgebreid besproken, speerpunten voor dit jaar, zijn:

- Werkdrukvermindering op de units.
- Veilige en goede arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers van RGN.
- Het voorkomen van ziekteverzuim en het begeleiden van zieke medewerkers, gericht op duurzaam herstel.
- Het zoeken naar re-integratiemogelijkheden zodat spoedige terugkeer in het arbeidsproces mogelijk is.
- Het stimuleren van initiatieven gericht op de vitaliteit van medewerkers.
- Preventief spreekuur bij de bedrijfsarts voor alle medewerkers en duidelijke communicatie hierover op intranet en op de 'mijn omgevingen'.

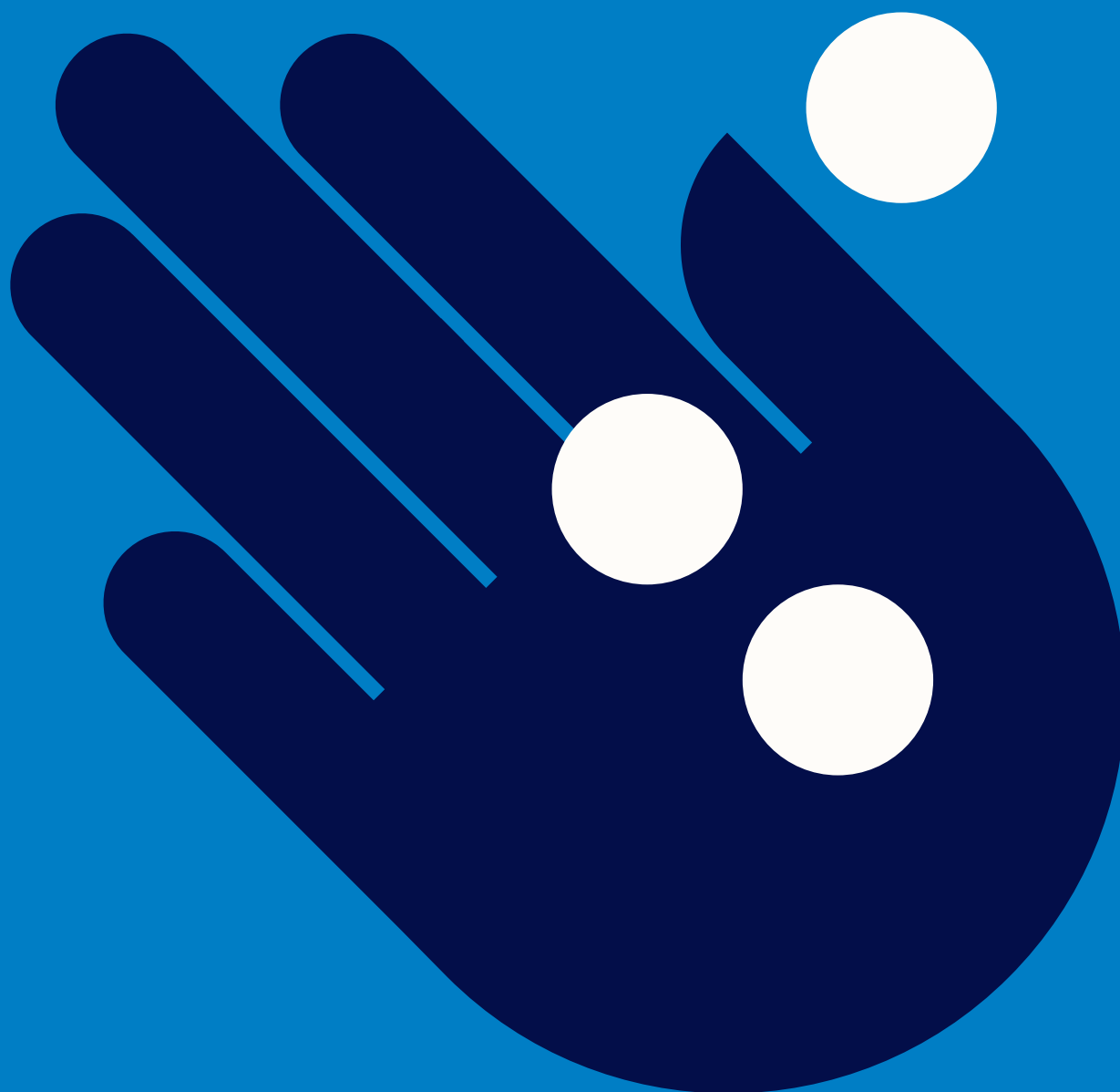
Tevens is verzocht dat de doorgeleidingsplicht meer aandacht krijgt van de intercedent(e) /consultant, waardoor de flexmedewerker zich beter kan voorbereiden op de veiligheidsrisico's bij de inlener (denk aan het dragen van veiligheidsschoenen, -bril).

In 2018 zal de MZ aandacht vragen voor:

- Veiligheidsinstructies bij inleners.
- Persoonlijke beschermingsmiddelen en instructie op het gebruik hiervan.

themagroep

SPARQ outsourcing.



De themagroep SPARQ Outsourcing is een gemandateerde themagroep vanuit de OR RGN Flex en hierin hebben zitting Ellen Kievit, Katja Rodenburg en René Klein.



De directeur van SPARQ Outsourcing Saskia Floore - heeft de onderneming per 1 juli 2017 verlaten en de OR RGN Flex hoopt binnenkort kennis te maken met de nieuwe directeur: Henri Viswat.

In december 2017 zijn de loononderhandelingen voor de medewerkers van SPARQ Outsourcing gestart en hiervoor is Reginald Diepenhorst aangeschoven. Na input vanuit de achterban heeft de themagroep diverse wensen kenbaar gemaakt zoals o.a. verhoging reiskosten voor trainingen van € 0,11 naar € 0,19 per km, inflatiecorrectie op de bovenkant van de loonschalen, het laten vervallen van de regeling 70% loonbetaling bij 3e ziekmelding in één jaar.

De directie van Randstad Groep Nederland heeft naar aanleiding van de geuite wensen een extern bureau opdracht gegeven te onderzoeken hoe de beloning en het gekoppelde functiehuis van SPARQ Outsourcing zich verhouden tot datgene wat in de markt gebruikelijk is. De uitkomst van dit onderzoek is het vertrekpunt voor de inhoudelijke gesprekken ten aanzien van eventuele wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling. Deze gesprekken vinden plaats tijdens het vervolg van de loononderhandelingen in januari 2018

In 2017 zijn geen instemmings- en/of adviesvragen voor SPARQ Outsourcing ontvangen.

themagroep
tempo-team

outsourcing -
vernieuwing
arbeidsvoorwaarden.





De directie heeft voor het moderniseren van de arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) van Tempo-Team Outsourcing (TTO) een instemmingsaanvraag ingediend. Er zijn meerdere presentaties vanuit de TTO-organisatie gedaan aan de medezeggenschap. Voorafgaand aan de behandeling van de instemmingsaanvraag heeft een delegatie vanuit de themagroep een bijeenkomst bijgewoond met medewerkers van TTO.

Uit de bijeenkomst kwamen meerdere zorgpunten naar voren, waaronder hoge werkdruk, hoog verloop onder medewerkers en de slechte kwaliteit van beschermingsmiddelen zoals veiligheidsschoenen. Deze aspecten zijn besproken met de directie en worden deels meegenomen in de VGWM-commissie. Bij de behandeling heeft de OR niet alleen oog gehad voor de eigen medewerkers van TTO, maar ook voor de uitzendkrachten die door TTO worden ingehuurd en die vrijwel uitsluitend uit de Randstad-organisatie komen.

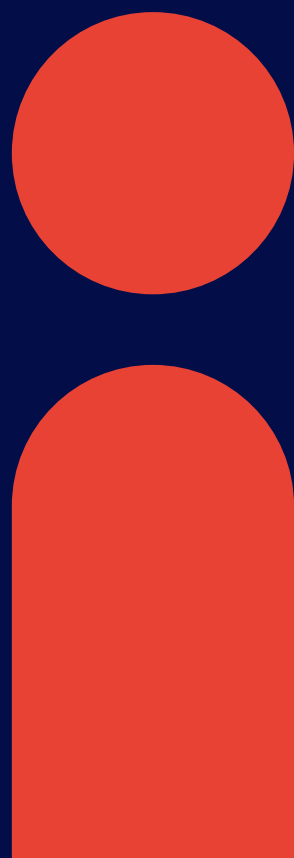
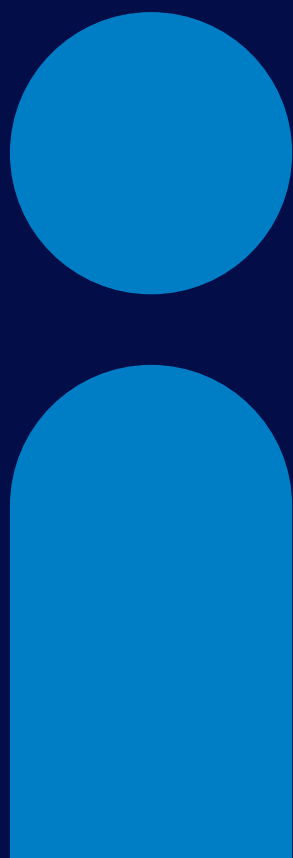
De instemmingsaanvraag bevatte de volgende elementen:

- Een nieuw functiegebouw op basis van een bestaande en geaccepteerde systematiek, met daaraan gekoppeld loonschalen. De OR RGN Flex heeft diverse cao's vergeleken en heeft geconstateerd dat de loonschalen in het voorstel in lijn zijn met vergelijkbare cao's.
- Een uitbreiding van het loongebouw met twee loonschalen, waardoor doorgroei in de hogere functies mogelijk wordt. De OR RGN Flex ziet dit als een redelijke aanpassing.
- Een indexatie voorstel voor 2 jaar van jaarlijks 1,5%. Omdat de OR RGN Flex van mening is dat er een grote kans bestaat dat deze indexatie met name in het tweede jaar lager zal zijn dan de inflatie, vooral als gevolg van de btw-plannen van het Kabinet, is dit in overleg met de directie aangepast. De afspraak is nu een indexatie van 1,5% voor 2018. De indexatie voor 2019 wordt afgesproken in oktober 2018 met als uitgangspunten de daadwerkelijke inflatie in 2018 en de verwachte inflatie in 2019.
- De aankondiging van een onderzoek naar prestatiebeloning en naar een 'cafetariamodel' voor een deel van de arbeidsvoorwaarden.

De samenwerking met de directie bij de behandeling van deze aanvraag is soepel verlopen. De leden van de themagroep waren: Katja Rodenburg, Jeffry Pindus, Dorris Hoeksma en René Klein.

overleg met de
bonden

maart 2017.





In 2017 heeft de voltallige OR RGN Flex twee vergaderingen belegd met vertegenwoordigers van de CNV en FNV. Er is gesproken over onderwerpen die bij de (ABU) CAO-onderhandelingen op tafel lagen en wensen die binnen de OR RGN leven. De OR heeft, net als de vakbonden, aangegeven graag een pensioenregeling te zien die vanaf dag 1 van het dienstverband start. Maar dit is helaas niet in de nieuwe “ABU CAO voor Uitzendkrachten” opgenomen.

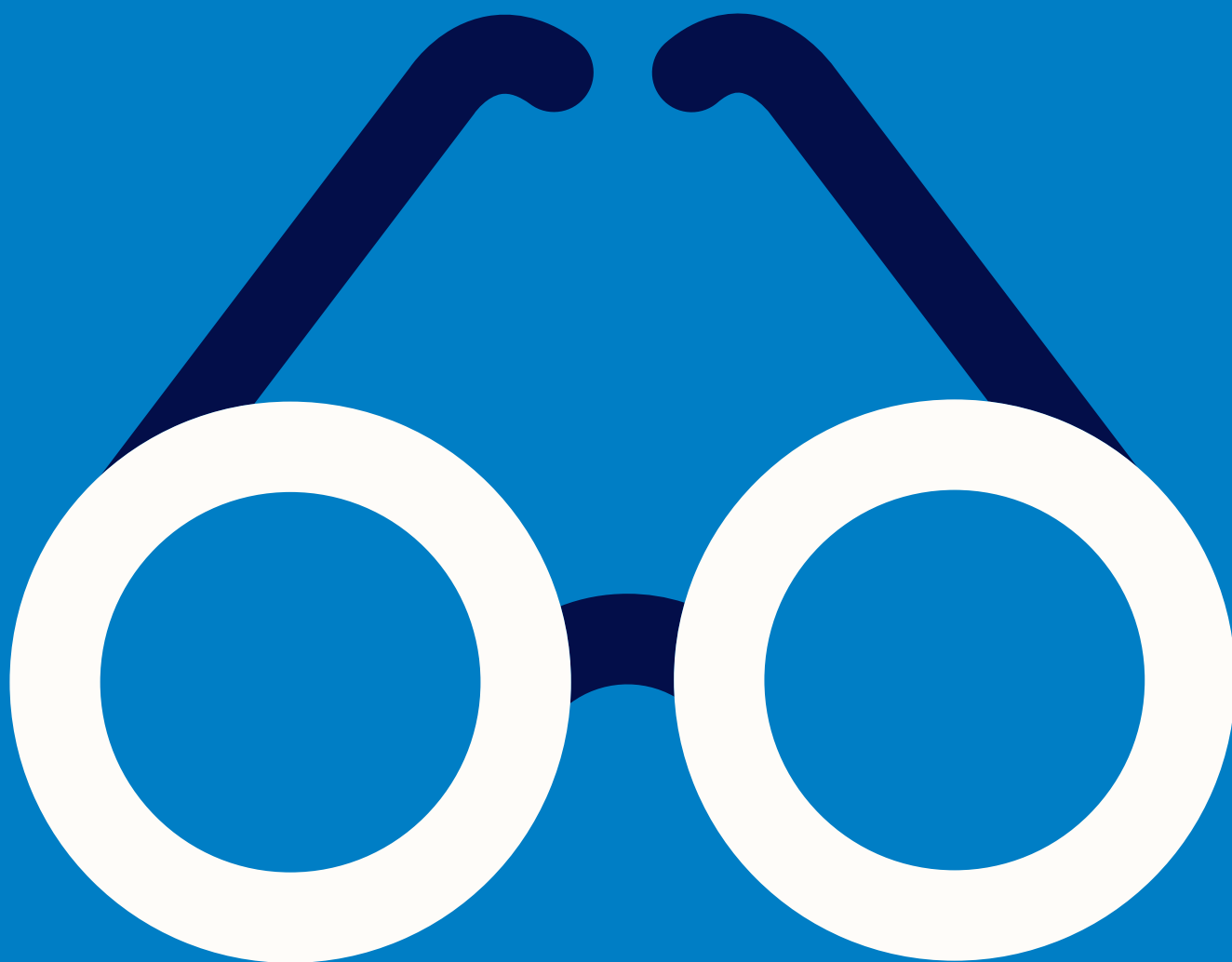
Een resultaat dat wel in de cao is gekomen en dat al eerder door de OR RGN Flex was bereikt, is het verwijderen van de clause in de arbeidscontracten dat zonder toestemming geen andere baan mag worden geaccepteerd. Ook als dit nog in je huidige contract staat, is dit verbod nu niet meer geldig.

Een vergoeding voor beschikbaarheid zonder dat daar werk op volgt, is helaas niet gerealiseerd. De vakbonden hebben nog wel een ander mooi resultaat geboekt: er is een vakantiedag bij gekomen. Omdat dit een cao-ding is, geldt dit vanaf 1 jan 2018 ook voor mensen waar in het contract nu nog 24 vakantiedagen staat (op basis van een 40 urige werkweek).

Tenslotte zijn voor buitenlandse werknemers wat verbeteringen gerealiseerd, zoals een berekening van huur op basis van een puntensysteem wanneer de woonruimte door het uitzendbureau wordt aangeboden. En een verbod op het verrekenen van boetes met loon, tenzij het boetes zijn die door justitie zijn uitgedeeld aan de werknemer.

themagroep

pensioenen.



Het pensioendossier is financieel veruit het grootste dossier geweest dat in 2017 is behandeld door de OR RGN Flex. Er lopen twee onderwerpen op het terrein van pensioenen.



Eind 2016 heeft de OR RGN Flex een instemmingsaanvraag ontvangen waarin een versoering werd voorgesteld op de regeling voor het doorbetalen van de premie van het Pluspensioen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Deze regeling is via een verzekering afgedekt. De directe aanleiding voor de aanvraag was dat de lopende verzekering afloopt. De verzekeraar heeft de afgelopen jaren veel meer moeten uitbetalen dan was voorzien, waardoor er vrees ontstond dat de verzekeraar de verzekering niet opnieuw zou willen aanbieden. Tevens werd de verwachting uitgesproken dat er geen andere verzekeraar te vinden zou zijn. Het bestuur van het pensioenfonds (Flexsecurity) achtte de kans op een nieuwe aanbieding groter als de regeling zou worden versoerd, waardoor het risico voor de verzekeraar afneemt. Het voorstel in de aanvraag zou de regeling gelijktrekken naar de uitvoering van StiPP, de (verplichte) pensioenuitvoerder voor alle uitzendbureaus buiten de Randstad Groep Nederland. Voor het beoordelen van de aanvraag was veel specialistische kennis nodig. Om die reden heeft de OR een hoogleraar pensioenrecht ingehuurd om zo zelf de benodigde basiskennis te verwerven. Daarbij moet worden gedacht aan de diverse alternatieve scenario's en de doorrekeningen van de verwachte effecten daarvan op de premie en op de pensioenopbouw.

In de afweging heeft de OR RGN Flex de volgende aspecten zwaar laten meewegen:

- De kans dat de uitzendkracht met de voorgestelde wijzigingen nog aanspraak kon maken op de verzekering werd sterk gereduceerd. De inschatting van de OR RGN Flex was dat dan alleen fase C Flex-medewerkers hiervoor nog in aanmerking zouden kunnen komen, terwijl de premie ook door fase B Flex-medewerkers moeten worden betaald. In de huidige situatie komen beide groepen in aanmerking.
- De hoogte van het opgebouwd pensioenkapitaal werd onder de nieuwe regeling sterk verlaagd, tot soms € 100.000 minder (voor een uitzendkracht met een gemiddeld uitzendkracht-inkomen).
- De kans op (vaak volledige) arbeidsongeschiktheid is aanzienlijk hoger in de uitzendbranche dan daarbuiten.
- Een versoering van de regeling neemt een belangrijke financiële prikkel weg bij Randstad Nederland (en Tempo-Team) om een preventief arbeidsongeschiktheidsbeleid te voeren. Het verschil tussen het handhaven van de oude regeling en de voorgestelde nieuwe regeling bedraagt jaarlijks tussen de € 5.000.000 en € 10.000.000 waarvan de werknemers $\frac{1}{3}$ dienen te betalen. De $\frac{2}{3}$ bijdrage van de Randstad-organisatie is een belangrijke prikkel om preventief beleid te voeren.



- Voor een flexmedewerker met een gemiddeld inkomen is de premiestijging bij het niet versoberen van de regeling € 40 op jaarbasis bij een 40-uurs contract. Het risico voor een individuele flexmedewerker is elders niet (betaalbaar) te verzekeren.
- De verwachte premie bij het niet accepteren van de voorgestelde wijzigingen overstijgt niet de premie die werknemers moeten betalen bij concurrerende uitzendbureaus die onder StiPP vallen.
- Het niet accepteren van de voorgestelde wijzigingen zal waarschijnlijk leiden tot een eenmalige verlaging van het rendement op de opgebouwde pensioenkapitalen. Desondanks blijft het rendement bij Flexsecurity beter dan bij StiPP.

De ondernemingsraad heeft niet ingestemd met de aanvraag om de voorwaarden van de verzekering te wijzigen. Tijdens de behandeling heeft de werkgever druk uitgeoefend om (snel) akkoord te gaan met de gewijzigde regeling. In de loop van 2017 is gebleken dat er inderdaad geen (nieuwe) verzekeraar is te vinden die bereid is om tegen een acceptabele premie de verzekering 'premiëvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid' aan te bieden. Daarom zal Flexsecurity de regeling nu in eigen beheer gaan uitvoeren, hetgeen een stijging van de uitvoeringskosten, en dus de premie, tot gevolg zal hebben. De impact op het rendement is nog niet bekend.

Het tweede onderwerp waaraan de OR RGN Flex tijd heeft besteed is de uitvoering van de 26 week wachttijd (z.g. referteperiode) voordat een pensioen ingaat. Nieuwe flexmedewerkers die in het voorafgaande jaar minimaal 26 weken bij één of meerdere uitzendorganisatie hebben gewerkt én daar een basis- of pluspensioen aan het opbouwen zijn, hoeven niet 26 weken te wachten om dit pensioen verder op te bouwen bij Randstad (of Tempo Team of Yacht). Ze hebben in die situatie vanaf dag 1 recht op pensioenopbouw. Dit geldt voor de hele uitzendbranche in Nederland. Dit vergt dat bij aanname wordt gevraagd naar de werkhistorie en pensioensituatie van de nieuwe werknemer. De OR RGN Flex heeft er bij de bestuurder op aangedrongen deze regeling beter uit te voeren. Dit advies heeft de directie ter harte genomen.

Tenslotte heeft de OR RGN Flex wel ingestemd met de herbenoeming van Edmund Hammen in het bestuur van Flexsecurity.

De werkgroep pensioen bestaat uit drie leden: Dorris Hoeksma, René Klein en Robert Jan Romijn.

themagroep

privacy.





Bij de OR RGN Flex werden verschillende signalen ontvangen die met privacy te maken hebben. Op verzoek van de medezeggenschap is dit onderwerp op de agenda gekomen. Omdat het onderwerp privacy erg breed is, is gekozen voor een themagroep die zich bezighoudt met alle aspecten van privacy.

Deze themagroep startte met drie personen Eddy Mulder, René Klein en Jeffry Pindus maar helaas moest René Klein zich vanwege zijn drukke agenda later laten vervangen door Robert Jan Romijn. De themagroep heeft als gesprekspartner mevrouw Pauline Recourt, zij is Privacy Officer binnen de Randstad Groep Nederland.

De OR ontving de volgende signalen:

- Privégegevens van de flexwerkers zoals kopie paspoort of ID zouden zijn gedeeld met (potentiële) klanten.
- Flexwerkers met een lopend contract waarbij het paspoort of ID verlopen is, zouden niet worden uitbetaald.
- Flexwerkers met een lopend contract waarbij het paspoort of ID verlopen is, zouden niet meer ingeroosterd worden voor werk.

Deze punten zijn besproken met mevrouw Pauline Recourt en er wordt gekeken naar een passende oplossing. Vanaf medio 2018 is de nieuwe Europese Privacywetgeving van kracht en de themagroep wordt meegenomen in de veranderingen die deze wet met zich meebrengt.

Tevens werd het onderwerp 'dataportabiliteit' al even genoemd in 2017 en dit zal op de agenda komen voor 2018. Flexwerkers krijgen het recht op dataportabiliteit, oftewel overdraagbaarheid van persoonsgegevens. Dit houdt in dat andere werkgevers het recht hebben om de persoonsgegevens te ontvangen die een organisatie van hen heeft. Zo kunnen zij hun gegevens bijvoorbeeld makkelijk doorgeven aan een andere leverancier van dezelfde soort dienst. Voorbeeld: wanneer je voor Randstad uitzendbureau werkt maar je wilt de overstap maken naar bijvoorbeeld Manpower uitzendbureau, dan kun je vragen of Randstad bepaalde persoonsgegevens doorgeeft aan Manpower. Hierdoor hoeft jij bepaalde gegevens niet nogmaals door te geven aan je nieuwe werkgever. Welke persoonsgegevens er doorgestuurd mogen worden is nog niet bepaald. De ondernemingsraad is gevraagd input te leveren voor dit onderwerp.

themagroep

HR.



De themagroep kwam een aantal malen bijeen om de onderstaande onderwerpen te bespreken:

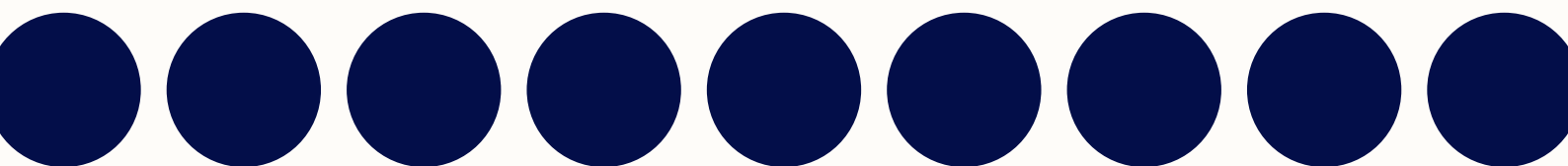


- Uitbetaling feestdagen: de communicatie naar intercedenten/consultants is verbeterd en tevens is gekeken of de communicatie richting flexmedewerker in de “Mijn Omgeving”, “T-Point” en “Mijn Yacht” voldoende is. Daar waar dit niet het geval was, is deze op sommige punten aangepast.
- Personeelsgidsen.
- BRI - BRO: Beloningsregeling Inleners / Opdrachtgevers (zoals bedoeld in de ABU CAO).
- Ziektegeld / Zorgverlof / Calamiteitenverlof.
- Verschillen in jubilea tussen Tempo-Team en Randstad Nederland. Verder heeft de OR RGN Flex signalen ontvangen dat behaalde jubilea onopgemerkt blijven bij de intercedent/consultant en hiervoor is aandacht gevraagd bij de bestuurder.

KLM

De OR RGN Flex ontving signalen van flexmedewerkers werkzaam via Randstad Inhouse Services Flexunit KLM over de moeizame communicatie tussen Randstad Inhouse en flexmedewerkers (o.a. wijziging inroostering, vakantieplanning, beschikbaarheid, z.g. strafpunten).

In het afgelopen jaar zijn we een aantal keer bij elkaar gekomen om de ervaren problemen bij de flexmedewerkers bij KLM op te lossen. Helaas zijn niet alle onderwerpen afgerond, maar hebben de meerdere bijeenkomsten en een werkplekbezoek geleid tot veranderingen binnen de unit met als speerpunt de bereikbaarheid. Er heeft reeds een uitbreiding plaatsgevonden van 4,6 FTE op deze KLM Flexunit, waarvan de effecten zich nog zullen uitkristalliseren. Een positief bijkomend effect van de bijeenkomsten is dat de bepaling werd geschrapt uit alle arbeidsovereenkomsten in Randstad Groep Nederland dat het hebben van nevenactiviteiten (lees: tweede baan) niet toegestaan is.



themagroep

financiën.



De themagroep Financiën bestaat uit een afvaardiging vanuit de OR RGN Vast en - Flex en deze groep komt tweemaal per jaar bij elkaar, en wel na de publicatie van de (kwartaal)resultaten Randstad Holding.



De themagroep bespreekt allereerst het resultaat intern en daarna sluiten directie en bestuurder(s) aan en wordt informatie uitgewisseld.

Inhoud van de besproken rapportage, de gestelde vragen, de gedeelde aandachtspunten vallen onder strikte geheimhouding vanwege de beursgevoeligheid daarvan. U kunt altijd het jaarverslag van de Randstad Holding op www.randstad.com bekijken.

flex tevredenheids onderzoek tempo-team 2017

jouw partner
in werk.



Reeds in 2016 is het verzoek richting bestuurder gegaan om een FTO (FlexTevredenheidsOnderzoek) te doen onder de flexmedewerkers. Dit verzoek werd ingewilligd voor 2017.



De medezeggenschap werd nauw betrokken bij de formulering van de vragen zodat deze goed leesbaar en te interpreteren zijn voor de achterban. De geformuleerde hoofdvragen waren:

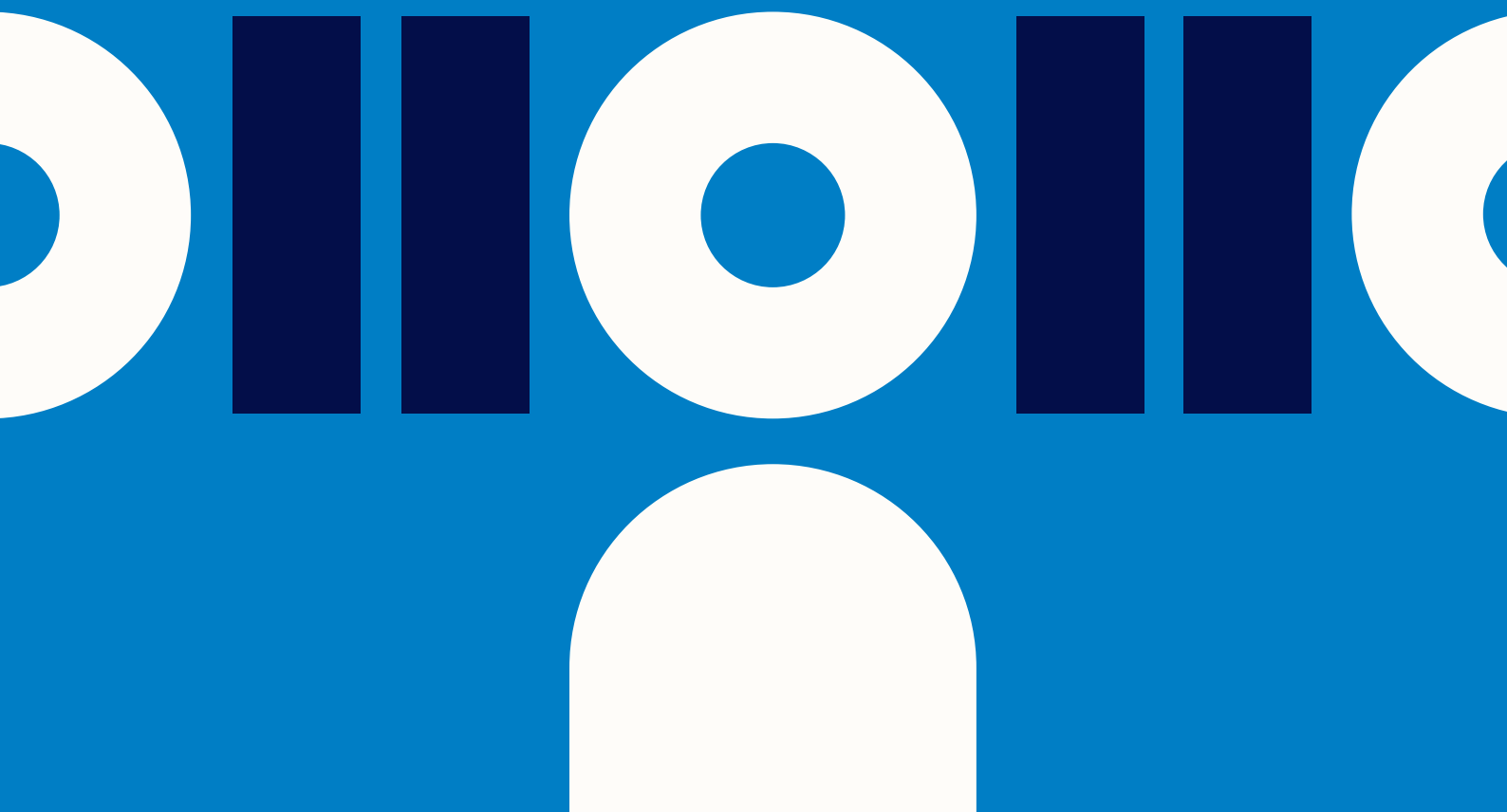
- Hoe lang werkt een flexmedewerker via Tempo-Team?
- Hoe vaak is hij/zij 'doorgeplaatst'?
- Hoe tevreden is de flexwerker over de communicatie vanuit Tempo-Team?

Het FTO is in mei 2017 uitgerold en de uitkomst is dat de Flex-medewerker een 7.3 geeft aan Tempo-Team, helaas niet de verwachte 8. Dit betekent dat er meer aandacht aan de flexmedewerker moet worden gegeven, zowel in het voortraject (meedenken over alternatieven en het meenemen van de opgedane werkervaringen) als het natraject (doorplaatsen en/of contact houden). Tijdens de werkperiode, is de tevredenheid van de flexmedewerker het grootst.

Andere aandachtspunten waren dat Tempo-Team beter te vinden moet zijn op de sociale media en dat solliciteren via de site eenvoudiger moet worden. Daarbij zal de flexmedewerker beter moeten worden gevolgd om de verwachtingen en doorplaatsingen beter te kunnen managen. De OR RGN FLeX is tevreden over de samenwerking in deze en zal regelmatig navraag doen of de ingeslagen weg/werkwijze nog voldoet.

tech &

touch.



In 2017 is Tech en Touch binnen Randstad Groep Nederland geïntroduceerd als belangrijk thema.



Omdat de OR RGN Flex graag op de hoogte blijft van de technologische ontwikkelingen op IT-gebied (om aandacht en de aansturing van de flexmedewerker te borgen) is bestuurder gevraagd om ons mee te nemen op het gebied van deze ontwikkelingen, waarbij de OR RGN Flex haar vragen heeft gesteld en haar zorgen gedeeld heeft over dit onderwerp.

De OR RGN Flex benadrukt nog eens dat de kwaliteit in de Touch, een belangrijke is en blijft. De presentatie van mevrouw Sing-Hui Yap zegt: "De nieuwe technologie maakt het mogelijk dat er verder gekeken wordt dan de huidige functie. Een voorbeeld: een bouwvakker die zijn vak vaarwel moet zeggen (gezondheidsredenen) kan best nog wel een functie als chauffeur kunnen/willen bekleden.

In december 2017 werd de heer Jildert Huitema begroet in de vergadering om uitleg te geven over Tech & Touch zoals deze momenteel wordt gezien door Randstad Groep Nederland. Door de Tech kan Randstad Groep Nederland beter voorspellen wat de vraag zal zijn op de arbeidsmarkt en hierop beter inspelen door flexmedewerkers bij- of om te scholen. Ook zal er met behulp van een zogenaamde toegepaste algoritme worden gekeken of de flexmedewerker door eerder bewezen kwaliteiten naar een ander soort baan doorgeplaatst kan worden.

OR RGN flex verkiezingen

2018





De OR RGN Flex en de OR RGN Vast houden verkiezingen in maart 2018. De reglementen schrijven voor dat bij de verkiezingen, die in principe elke 2 jaar worden gehouden, minimaal de helft van alle zetels beschikbaar zijn voor nieuw te verkiezen kandidaten. De andere helft betreft OR leden waarvan de zittingstermijn nog niet is verlopen. Met deze leden wordt de continuïteit geborgd.

Dit jaar is BMC overgenomen door Yacht. De OR RGN Flex heeft de bestuurder en de huidige OR van BMC in kennis gesteld van de verkiezingen, zodat zij deze binnen BMC kunnen regelen. Voor de overige onderdelen binnen het Nederlandse deel van het Randstad concern (zoals Tempo Team, Yacht en Randstad Nederland) worden de verkiezingen georganiseerd door het ambtelijk secretariaat van de ondernemingsraden.

De oproep tot kandidaatstelling is inmiddels verzonden aan die flexmedewerkers die ten minste één jaar voor de verkiezingsdatum in dienst waren en nu nog zijn. Medewerkers die mogen kiezen, omdat ze al minstens zes maanden in dienst zijn, krijgen ten tijde van de verkiezing een bericht en kunnen hun stem elektronisch uitbrengen.

Naast de vertegenwoordiging die Yacht heeft in de OR RGN Flex, en waarvoor in de komende verkiezingen ook kandidaten kunnen worden gekozen, kent Yacht ook nog een eigen medezeggenschapsraad. Voor dit orgaan zijn de verkiezingen in overleg met de bestuurder uitgesteld totdat de integratie met BMC is afgerond.

eindejaarsgeschenk

2017/2018.



Na de jaarwisseling 2016/2017 heeft de bestuurder de OR RGN Flex uitgenodigd om mee te denken over het eindejaarsgeschenk 2017/2018.



Halverwege 2016 was er sprake van om het eindejaarsgeschenk af te schaffen. We hebben ons er sterk voor gemaakt om dat plan van tafel te krijgen, we waren toen ook erg content met het feit dat de bestuurder met ons mee heeft gedacht om het eindejaarsgeschenk voor de flexwerkers voort te zetten.

Het is voorgekomen dat vele flexwerkers het geschenk niet in ontvangst hebben kunnen nemen doordat er of geen bericht hierover is ontvangen of de reisafstand naar het ophaalpunt te groot bleek.

Twee OR-leden hebben zitting genomen in een overleg om te gaan nadenken over het eindejaarsgeschenk 2017, zowel over het proces als over de vorm. We zijn blij met de uitkomst hiervan; Randstad een voucher voor een Hema-taart, Tempo Team een thuisbioscoop-voucher met popcorn en Yacht had het al geregeld in de eigen organisatie.

