

## Stork BV

### 'We hebben alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen geharmoniseerd'

**One Company:** optreden als één bedrijf met een één gezicht. Dat was de richting waar Stork in 2010 voor koos. De decentraal opererende bedrijfsonderdelen in Nederland gingen meer samenwerken. Vanuit HR perspectief was er daardoor ook meer gelijkheid nodig in de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de bedrijven.

Het hoofdkantoor van Stork staat in Papendorp, een bedrijventerrein in de wijk Leidsche Rijn in Utrecht. Vanuit een statig gebouw bovenop een groene heuvel wordt richting gegeven aan de verschillende bedrijven die samen de Nederlandse tak van Stork vormen. Wereldwijd werken er bij Stork ongeveer 15.000 mensen, waarvan zo'n 3.500 in Nederland. In Nederland is de overgrote meerderheid werkzaam in het onderdeel Industrial Services, dat het onderhoud doet bij grote ondernemingen zoals bijvoorbeeld Corus en DSM. De andere bedrijfsonderdelen in Nederland zijn producerend, leveren specialistische dienstverlening of doen beide.

### **Harmoniseren**

Frans Schmidt, werkzaam als director Compensation & Benefits, kan het zich nog goed herinneren. 'Vanaf 2010 zijn wij begonnen met het in kaart brengen van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken binnen de verschillende Nederlandse bedrijven. We hadden 17 personeelsregelingen, 2 cao's én er waren bedrijven waarop geen cao van toepassing was. Het goed in kaart brengen was een lastige klus en kostte veel tijd. Ook het begrijpen van exacte toepassing van regelingen bleek moeilijk omdat binnen Stork verschillende registratiesystemen worden gebruikt. Nadat we erin geslaagd waren een goed overzicht te creëren, konden we per Stork-bedrijf zien wat aan vergoeding was betaald in een bepaalde tijdsperiode. Overall maar ook per Stork-medewerker afzonderlijk per regeling. Dat was de basis waarop de harmonisatie vervolgens heeft plaatsgevonden.'

### **Niet op achteruit**

Schmidt vervolgt: 'Als basis voor de harmonisatie zijn de bestaande afspraken genomen die golden binnen het onderdeel Industrial Services. Vervolgens is gekeken welke regelingen moesten worden aangepast om werkbaar te zijn voor de andere bedrijfsonderdelen in Nederland. Toen is het beoogde nieuwe regelingenboek vastgesteld.'

Hierna hebben Schmidt en zijn collega's per persoon uitgerekend hoeveel er per regeling zou zijn uitgekeerd in een bepaalde periode. Hierbij werd de vergoeding vergeleken met de vergoeding die zou zijn verkregen onder de oude en de nieuwe regeling. Deze werden per regeling vervolgens gesaldeerd. 'Alle berekeningen hebben we hierna open gedeeld. Vervolgens ging het totale voorstel naar de onderhandeltafel en werd het met de vakbonden afgedaald.' De afspraak was: onder de streep mag niemand erop achteruitgaan. 'Daardoor was er relatief weinig commotie bij de invoering van het nieuwe Stork regelingenboek in 2011.'

### **Vier consignatieregelingen**

Het bedrijf kwam hierbij uiteindelijk uit op vier consignatieregelingen: een reguliere consignatieregeling, een bereikbaarheidsdienst waarbij mensen niet naar het bedrijf

hoeven te komen en twee vormen van call-in. Medewerkers zijn in geval van call-in niet verplicht om beschikbaar te zijn. De leidinggevende belt als er een klus is en kijkt wie beschikbaar en inzetbaar is. Bij de ene vorm van call-in wordt vervolgens het werk bij het bedrijf gedaan, bij de andere vorm kan de vraag vanuit huis worden afgehandeld. 'Welke regeling een bedrijf gebruikt, hangt af van de aard van de werkzaamheden, de omvang van de consignatiegroep, de bedrijfscultuur en van de klus zelf. Hiermee wordt vanuit een eenduidige set van arbeidsvoorwaarden toch de bestaande diversiteit binnen Stork zo goed mogelijk ondersteund.'

### **Vraag meer ad hoc**

De harmonisatie is alweer een tijdje achter de rug. Schmidt ziet veel nieuwe ontwikkelingen: 'De vraag van de klant verandert. We krijgen steeds meer te maken met hoge pieken en diepe dalen. We moeten bedenken hoe we die beter kunnen opvangen. We proberen dat te doen door samen met onze medewerkers zo goed mogelijk het opnemen van vakantie en ADV aan te passen aan de piek- en dalmomenten. Ook kunnen flexbanken bijdragen aan de oplossing van de problematiek.'

Parallel aan ontwikkelingen in de markt verandert ook het personeelsbestand. 'Over drie jaar is rond de 25 procent van ons personeelsbestand in Nederland 55 jaar of ouder. Volgens de cao hoeven zij dan niet meer over te werken, ploegendienst te lopen of consignatiediensten te draaien.' De consignatiegroep wordt hierdoor kleiner, terwijl je die met oog op belasting juist groot wil hebben. 'Ondertussen vraagt de markt meer flexibiliteit én gaan we steeds meer van de mensen vragen. Niet alleen flexibiliteit maar ook meer eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid.' Deze ontwikkelingen hebben in de toekomst ook invloed op de consignatieregelingen. De vraag die daarbij rijst is: zijn de bestaande consignatiediensten nog van deze tijd? Een antwoord daarop heeft Schmidt nog niet. 'De ontwikkelingen in de markt en de personeelssamenstelling gaan onherroepelijk een effect krijgen op deze regelingen. Hoe, dat zal de tijd leren.'

#### **In het kort**

- *Consignatiedienst*: toeslag per dienst variërend van 0,34% tot 2,19% op het maandsalaris, afhankelijk van de dag waarop de consignatiedienst plaatsvindt.
- *Bereikbaarheidsdienst*: toeslag per dienst van 0,35% (werkdagen) of 1,75% (overige dagen) op het maandsalaris per dag.
- *Call-in*: voor werk op locatie € 125 bruto per oproep, voor werk vanaf privélocatie € 40 bruto per oproep.

Gewerkte uren worden betaald als overwerk. Reiskosten en telefoonkosten worden vergoed.

### **Tip van Stork BV**

Voer de arbeidsvoorwaardelijke harmonisatie en het pad er naar toe zoveel mogelijk zelf uit. Het levert een beter inzicht en biedt ook de kans om deelnemers beter en meer diepgaand te informeren. waardoor je meer draagvlak voor de benodigde veranderingen verkrijgt.