

Retouradres: Stationsweg 1, 3445 AA Woerden

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directie uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving  
T.a.v. de heer mr. M.H.M. van der Goes  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Stationsweg 1  
Woerden 3445 AA  
Tel (088) 329 20 30  
Fax (088) 329 20 31  
actor@actor.nl  
www.actor.nl

Datum	6 juli 2018	Behandeld door	E. (Emilie) Hoogeboom
Project	2018-0341 Algemeen Actor	Doorkiesnummer	(088) 329 20 21
Referentie	1807-0275 v1.0	E-mail	emilie.hoogeboom@actor.nl
Onderwerp	Aanbiedingsbrief cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten		
Pagina	1 van 2		

Geachte heer Van der Goes,

Namens partijen bij de cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten delen wij u mede, dat voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 een nieuwe cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten is afgesloten en verzoeken wij u deze cao algemeen verbindend te verklaren met ingang van de vroegst mogelijke datum voor de maximale periode tot aan het einde van de cao.

Partijen bij deze cao zijn:

Van werkgeverszijde:

- Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel (CVAH) te Zeewolde,
- VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel te Ede.

Van werknemerszijde:

- Alternatief voor Vakbond (AVV) te Utrecht.

### **Representativiteitscijfers**

Namens cao-partijen melden wij u navolgende representativiteitscijfers:

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Aantal werkgevers direct aan de cao gebonden:               | 812   |
| 2. Aantal bij hen in dienst zijnde werknemers:                 | 4.738 |
| 3. Totaal aantal werkgevers onder de werkingssfeer van de cao: | 1.747 |
| 4. Totaal aantal werknemers onder de werkingssfeer van de cao: | 8.316 |

Bronnen geleverde cijfers:

- Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel (CVAH) te Zeewolde,
- VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel te Ede.
- Sociaal Fonds Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten (Sociaal Fonds Bloemendetailhandel)

Peildatum: 1 april 2018

De representativiteit in de sector bedraagt 56,97%. Voor een toelichting op de berekening van de representativiteit verwijzen we u naar het bijgevoegde Formulier Representativiteitsgegevens.

Datum : 6 juli 2018  
Referentie : 1807-0275 v1.0  
Project : 2018-0341 Algemeen Actor  
Pagina : 2 van 2



Partijen bij de cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten hebben geconstateerd dat het representativiteitscijfer tussen de 55% en 60% ligt. Werkgeversorganisaties gaan daarom serieus aan de slag om de representativiteit te verbeteren.

Met vriendelijke groet,

E.E.J. (Bert) Kanter  
Beleidsadviseur CAO

Bijlagen:

1. Tekst integrale cao waarbij de bepalingen waarvoor geen avv wordt gevraagd, zijn gerenvooid.



## FORMULIER REPRESENTATIVITEITSGEGEVENS

(bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring)

Cao gespecialiseerde detailhandel bloemen en planten 2018-2019 1807-0292 v1.3, 6-7-2018

**Bij een avv-verzoek dienen de representativiteitsgegevens en de hiervoor gehanteerde onderzoeksmethodiek te worden opgegeven. Deze opgave kan worden ingediend aan de hand van dit formulier. Gebruikmaking van dit formulier is vereist bij een representativiteitspercentage onder de 60% en in geval beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven.**

### INHOUD

#### **1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE**

- Werkgeversgegevens
  - Direct aan de cao gebonden werkgevers
  - Werkgevers gebonden door de werkingssfeer
- Gegevens werkzame personen
  - Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO
  - Personen gebonden door de werkingssfeer

#### **2 TOELICHTING**

- Gehanteerde onderzoeksmethode
- Gebruikte bronnen
- Wijze van meting
- Relatie tot de werkingssfeer
- Actualiteit van de cijfers

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving  
Datum, 24 AUGUSTUS 2010

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

## 1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

Het algemeen verbindend verklaren (avv) van bepalingen van een cao vereist dat naar het oordeel van de minister de cao-bepalingen waarop het avv-verzoek betrekking heeft, moeten gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Dit meerderheidsvereiste wordt bepaald aan de hand van de representativiteitsgegevens. De mate van representativiteit wordt als volgt berekend:

- het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar aard van hun functie c.q. werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen (teller), gedeeld door
- het totale aantal personen, dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen, indien de cao algemeen verbindend zou worden verklaard (noemer).

De in de cao gedefinieerde werkingssfeer dient als uitgangspunt voor het bepalen van het totale aantal personen dat in zowel de teller als de noemer wordt gehanteerd. Tot het aantal personen kunnen naast werknemers ook opdrachtnemers worden gerekend, indien in de cao geregeld is dat deze ook op hen van toepassing is. Uitzendkrachten in dienst van een andere (uitzend)werkgever dienen niet te worden meegeteld.

Gezien de verstreckende consequenties van het algemeen verbindend verklaren van een cao is het noodzakelijk dat de representativiteitsopgave voldoet aan de eisen van:

- reproduceerbaarheid
- validiteit
- interne consistentie
- onderzoekstechnische kwaliteit, en
- actualiteit

Het is een vereiste voor de beoordeling van het representativiteitscijfer dat dit reproduceerbaar is. Brongegevens, gebruikte enquête, uitgevoerde berekeningen, analyses en extrapolatie moeten beschikbaar zijn, zodat desgevraagd een accountant, dan wel het Ministerie van SZW op basis hiervan het cijfer zelfstandig kan reproduceren.

Het begrip validiteit heeft betrekking op de vraag of daadwerkelijk is gemeten wat beoogd was. Is het te meten begrip, werkzame personen, op de juiste wijze gedefinieerd én zijn vervolgens de werkzame personen ook conform de operationalisering gemeten. Voor het begrip werkzame personen bijvoorbeeld speelt dan de werkingssfeer een rol en of op een juiste wijze is gecorrigeerd voor werkzame personen die in de werkingssfeer worden uitgesloten.

Bij de interne consistentie gaat het om gebruikte meeteenheden. De eenheid in de teller moet overeenstemmen met de gehanteerde eenheid in de noemer. In teller én noemer moeten standcijfers (gemeten op een bepaald moment) of stroomcijfers (gemeten over een periode) worden gebruikt. De definitie van werkzame personen moet in beide gelijk zijn. En ook de peildatum of de peilperiode moet in teller en noemer vergelijkbaar zijn.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van het onderzoek wordt nagegaan of voldaan is aan de vereisten van zorgvuldigheid. Het gaat hierbij om zaken als de gebruikte methode om de gegevens te verzamelen, de omvang van de enquête, de hoogte van de non-respons, de gebruikte weging, gehanteerde analyses en uitgevoerde berekeningen.

De gegevens waarop het representativiteitscijfer is gebaseerd, mogen in principe niet ouder zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao.

Om te kunnen beoordelen of aan deze criteria wordt voldaan, dient een toelichting te worden gegeven op de verstrekte werkgeversgegevens en gegevens over het aantal werkzame personen.

Een uitgebreide beschrijving van de eisen die aan de representativiteitsopgave worden gesteld, is te vinden in het onderzoek dat Research voor Beleid in 2009 heeft uitgevoerd

naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken<sup>1</sup>. Dit rapport is te vinden op de website cao.szw.nl.

## WERKGEVERSGEGEVENS

### 1 Direct aan de cao gebonden werkgevers

Hoeveel werkgevers vallen direct onder de werkingssfeer van de cao<sup>2</sup>?

812

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-4-2018

### 2 Werkgevers gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal werkgevers dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

1.747

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-4-2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkgevers dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '☐' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek en extrapolatie. Daarnaast moet zonedig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

#### Bestaande bronnen/bestanden

Geef voor het uitgevoerde onderzoek naar de bij vraag 1 en 2 opgegeven aantallen een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)

<sup>1</sup> Research voor Beleid, Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van zaken 2008, [Eindrapport](#), Zoetermeer, juni 2009

<sup>2</sup> Een werkgever valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao.

De gegevens over aantallen werkgevers zijn in een aantal stappen bepaald:

1. Koppeling van de ledenlijsten van de werkgeversorganisaties Vereniging Bloemist Winkeliers (VBW) en Centrale Vereniging van Ambulante handel (CVAH) (georganiseerde werkgevers) aan het bestand van het Sociaal Fonds Bloemen-speciaalzaken, hierna SF Bloemenspecialzaken (registratie van de algemeen verbindend verklaarde bedrijfstakregeling op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten inzake Sociaal Fonds). In deze registratie zijn alle werkgevers opgenomen.  
Het voordeel hiervan is dat er geen verschillen kunnen ontstaan tussen grootheden in de noemer en de teller. Tevens hoeven bij deze werkwijze geen extrapolaties gemaakt te worden. Dit onderzoek had betrekking op peildatum 1 april 2018. De gekoppelde bedrijven worden als "georganiseerd" opgenomen in de administratie van bedrijfstakregelingen.
2. Voor het bepalen van de direct of via avv gebonden werkgevers representativiteit is gebruik gemaakt van het op grond van de procedure onder "1" tot stand gekomen bestand met daarin alle bedrijven (georganiseerd en ongeorganiseerd) onder SF Bloemenspecialzaken waarbij uitsluitend is gekeken naar verplicht bij SF Bloemenspecialzaken aangesloten werkgevers en naar de vrijgestelde werkgevers. In de vergelijking zijn vrijwillig aangesloten werkgevers dus niet meegenomen

Er is gebruik gemaakt van meerdere bestanden.

Geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van 'matching' van de bestanden (ad. 1)

De bestanden zijn representatief. Het gaat om het complete bestand van op grond van de avv bij SF Bloemenspecialzaken gebonden werkgevers. Dit bestand is gekoppeld aan de ledenlijsten van werkgeversorganisaties. Beiden naar de situatie op 1 april 2018. Vrijwillig aangesloten werkgevers zijn niet meegeteld. Er is geen sprake van bedrijven met een integrale dispensatie vanwege een eigen cao.

De procedure is zodanig ingericht dat eventuele dubbeltellingen worden voorkomen van bedrijven die bij meerdere werkgeversorganisaties zijn aangesloten.

De bestanden zijn gekoppeld door TKP (de administrateur van het SF Bloemenspecialzaken) door middel van Excel. De koppeling van de bestanden is tot stand gekomen door gebruik te maken van het inschrijvingsnummer bij de Kamer van Koophandel. Deze sleutel is opgenomen in de gebruikte bestanden van het Sociaal Fonds. Alle resultaten zijn vervolgens beoordeeld op juistheid door zowel VBW als CVAH.

De bronnen sluiten niet volledig aan bij de werkingssfeer,

Geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Niet van toepassing.

### Onderzoek

Er is (aanvullend) steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

Niet van toepassing.

### Extrapolatie

Onderzoeksgegevens zijn middels andere bronnen geëxtrapoleerd.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

Niet van toepassing

### Peildatum

Er zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao.

Geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

Niet van toepassing

Overig

Overige opmerkingen

Niet van toepassing



## GEGEVENS WERKZAME PERSONEN

### 3 Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO<sup>3</sup>

Hoeveel personen worden direct dan wel op basis van artikel 14 van de Wet op de CAO aan de cao gebonden?

4.738

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-4-2018

### 4 Personen gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

8.316

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-4-2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkzame personen dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '□' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek, en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

---

<sup>3</sup> Een persoon valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij werkzaam is bij een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Ook anders of niet georganiseerde werkzame personen in dienst van een aangesloten werkgever dienen dus te worden meegeteld.

## Bestaande bronnen/bestanden

Voor het uitgevoerde onderzoek,  
geef een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)
- de gehanteerde meeteenheid (ad. 3)

De representativiteit is een aantal stappen bepaald:

1. De eerste stap in de bepaling van de representativiteit is gezet door het koppelen van de ledenlijsten van de werkgeversorganisaties (georganiseerde werkgevers) aan het bestand van de SF Bloemenspecialzaken (registratie van de algemeen verbindend verklaarde bedrijfstakregeling). Dit onderzoek had betrekking op peildatum 1 april 2018. De gekoppelde bedrijven worden als "georganiseerd" opgenomen in de administratie van alle bedrijfstakregelingen
2. Voor het bepalen van de representativiteit is gebruik gemaakt van het op grond van de procedure onder "1" tot stand gekomen bestand met daarin alle bedrijven (georganiseerd en ongeorganiseerd) en dienstverbanden onder SF Bloemenspecialzaken. Daaruit is per verplicht aangesloten werkgever het aantal deelnemers aan SF Bloemenspecialzaken bepaald zodat hieruit de representativiteit kan worden berekend. Het voordeel hiervan is dat er geen verschillen kunnen ontstaan tussen grootheden in de noemer en de teller. Tevens hoeven bij deze werkwijze geen extrapolaties gemaakt te worden. In de vergelijking zijn vrijwillig aangesloten werkgevers niet meegenomen.

Is gebruik gemaakt van meerdere bestanden,  
geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van matching van bestanden (ad. 1)

De gegevens uit de fondsadministratie zijn in overeenstemming met de avv. Er is geen sprake van uitgesloten categorieën werknemers. De gegevens hebben betrekking op de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.

De procedure is zodanig ingericht dat eventuele dubbeltellingen worden voorkomen van bedrijven die bij meerdere werkgeversorganisaties zijn aangesloten.

De bestanden zijn gekoppeld door TKP (de administrateur van het SF Bloemenspecialzaken) door middel van Excel. De koppeling van de bestanden is tot stand gekomen door gebruik te maken van het inschrijvingsnummer bij de Kamer van Koophandel. Deze sleutel is opgenomen in de gebruikte bestanden van het Sociaal Fonds. Alle resultaten zijn vervolgens beoordeeld op juistheid door zowel VBW als CVAH.

Sluiten de bronnen niet volledig aan bij de werkingssfeer,  
geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Niet van toepassing

### Onderzoek

Is er aanvullend steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête, geef een beschrijving van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1 )

Niet van toepassing

### Extrapolatie

Indien onderzoeksgegevens middels andere bronnen zijn geëxtrapoleerd, geef een beschrijving van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

Niet van toepassing

### Peildatum

Zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao, geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

Niet van toepassing

### Overig

Overige opmerkingen

Niet van toepassing

## 2 TOELICHTING

De door cao-partijen bij een verzoek tot algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen aangeleverde representativiteitsgegevens dienen, ten behoeve van de beoordelingscriteria, te worden voorzien van een toelichting op de volgende punten:

1. De wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd
  - a. populatieonderzoek
  - b. steekproefonderzoek
  - c. extrapolatie
2. De gebruikte bronnen voor het onderzoek
  - a. uitgevoerde correcties
3. De wijze van meting
  - a. aard van de gegevens
4. De relatie tot de werkingssfeer van de cao
  - a. uitgesloten werkzame personen
  - b. vrijwillige aansluiting
  - c. gedispenseerden
5. De peildatum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben

*Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV laat de minister periodiek en steekproefsgewijs onderzoek uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat het representativiteitscijfer reproduceerbaar is. Dit betekent dat alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligde avv-verzoek moeten worden bewaard, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld. De oorspronkelijke gegevens worden dus **niet** bij het avv-verzoek meegestuurd.*

### **ad 1 Gehanteerde onderzoeksmethode**

Het is noodzakelijk dat een beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode wordt gegeven. Het gaat om de vraag hoe de gegevens zijn verzameld. Idealiter wordt er gebruik gemaakt van populatiebestanden, zowel voor werkgeversaantallen als aantallen werkzame personen die onder de werkingssfeer van de cao dan wel het avv-besluit vallen. Indien geen populatiegegevens beschikbaar zijn, kan gebruik worden gemaakt van steekproefonderzoek. Het gebruik van steekproefgegevens vereist dat een toelichting wordt gegeven op de uitvoering van de enquête, de respons, de representativiteit, verzamelde aanvullende informatie, uitgevoerde berekeningen en schattingen.

Aandachtspunten:

- Beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode.
- Een beschrijving van de hierbij gebruikte bestanden.
- De manier waarop de steekproef is getrokken (waaronder het gebruikte steekproefkader).
- De respons van de steekproef.
- De representativiteit van het steekproefonderzoek.
- Op bestanden toegepaste correcties ten opzichte van de populatie;
- Het gebruik van aanvullende informatie.
- De manier waarop berekeningen, schattingen en eventuele extrapolaties zijn uitgevoerd.
- Het is niet zorgvuldig om het aantal werkzame personen van niet-responderende bedrijven op nul in te schatten.

Streef altijd naar de verkrijging van gegevens uit één bronbestand. Dit doet u door het bestand waarin de gegevens van de aangesloten werkgevers zijn opgenomen, te matchen met het bestand waaruit de totale aantallen werkgevers en werkzame personen zijn opgenomen. Een nadere uitleg over de uitvoering van het matchen van bestanden is te

vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 20 (zie de website cao.szw.nl).

#### **ad 2            Gebruikte bronnen**

Een representativiteitsopgave moet een beschrijving bevatten van de gebruikte bronnen. Niet alle bronnen zijn even betrouwbaar. Ook zijn niet alle bronnen even volledig gegeven de werkingssfeer van de cao. Inherent hieraan is het gebruik van meerdere bronnen. Van belang is dat de gebruikte bronnen en de daarbij gehanteerde berekeningen met het oog op de eis van reproduceerbaarheid goed worden beschreven en bewaard.

Aandachtspunten:

- Het is aan te bevelen zo min mogelijk bronnen te gebruiken.
- Worden gegevens uit verschillende bronnen gebruikt, dan vereist dit een toelichting op onderlinge vergelijkbaarheid waarbij aandacht nodig is voor dubbelstellingen, uitgesloten groepen werkzame personen en verschillen in meetmomenten.
- Gebruik van branche- of sectoronderzoek vereist een toelichting op de representativiteit van de gegevens. Aandacht vereist de periode waarin het onderzoek is gehouden, de onderzoeksmethode en de relatie tot de werkingssfeer.
- Ten aanzien van de gebruikte bronnen wordt aandacht gevraagd voor de vrijwillig aangesloten werkgevers, (gedeeltelijk) gedispenseerde werkgevers en de actualiteit van de gegevens.

#### **ad 3            Wijze van meting**

Uitgangspunt bij het berekenen van het representativiteitscijfer is dat de teller en de noemer worden uitgedrukt in dezelfde eenheid. Idealiter worden de teller en de noemer uitgedrukt in aantallen personen. Andere meeteenheden worden in principe afgeraden. Andere maatstaven die worden gebruikt om tot een berekening te komen van het aantal personen zijn de loonsom, aantal fte's of omzetgegevens. U dient dan wel aannemelijk te maken dat de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal personen zodat geen sprake is van een systematische eenzijdige vertekening van het representativiteitsgegevens. In geval van fte als meeteenheid moet aannemelijk worden gemaakt dat de parttimefactor van georganiseerde ten opzichte van ongeorganiseerde werkgevers vergelijkbaar is. Dit betreft de eis van interne consistentie. Teller en de noemer moeten in dezelfde eenheid worden uitgedrukt en de peildata moeten vergelijkbaar zijn.

Aandachtspunten:

- De wijze van meting moet dezelfde zijn voor teller en noemer. De eenheid moet gelijk zijn. Gegevens moeten ofwel standcijfers óf stroomcijfers zijn.
- De gegevens moeten zijn uitgedrukt in dezelfde eenheid. In de teller aantallen personen dan ook in de noemer aantallen personen gebruiken.
- Het gebruik van een andere meeteenheid dan aantallen personen vereist een gedegen toelichting op het gebruikte bestand en in hoeverre de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal werkzame personen.

#### **ad 4            Relatie tot de werkingssfeer**

De representativiteitsopgave dient gerelateerd te zijn aan de werkingssfeer van de cao. In de werkingssfeer uitgesloten categorieën werkzame personen moeten dan ook in de tellingen voor de representativiteitsopgave buiten beschouwing worden gelaten. Het is van belang dat daadwerkelijk gemeten wordt wat beoogd was. Het gaat hier om de validiteit van de gegevens.

Aandachtspunten:

- Aandacht voor vrijwillig aangesloten werkgevers die in de representativiteitsopgave niet moeten worden meegenomen.
- De bronnen mogen niet vervuild zijn met werkzame personen die niet onder de werkingssfeer vallen. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere uitzendkrachten en hoger personeel.
- In de tellingen moeten van (onderdelen van) de cao gedispenseerden wel worden meegerekend, behalve indien sprake is van een integrale dispensatie vanwege een eigen rechtsgeldige cao.

- Indien gebruik wordt gemaakt van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dient –indien van toepassing- gecorrigeerd te worden voor jongere werkzame personen die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen, maar niet deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Ook dient gecorrigeerd te worden voor werkgevers die zijn vrijgesteld van het bedrijfstakpensioenfonds, maar niet zijn gedispenseerd van de cao.

**ad 5 Actualiteit van de cijfers**

Voor de representativiteitsopgave dient de datum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben te worden vermeld. Als regel geldt dat gegevens, om te voldoen aan de eis van actualiteit, niet ouder dan één jaar mogen zijn gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao. Tevens geldt dat de verschillende peildata niet te ver uit elkaar moeten liggen, omdat anders de interne consistentie van de representativiteitsopgave in het geding is. Als uitgangspunt hierbij geldt dat de peildata in principe niet meer dan één jaar uiteen mogen liggen.

In geval de peildata te ver in het verleden liggen kunnen de gegevensbestanden op basis van de werkgelegenheidsontwikkeling in de branche worden geactualiseerd, oftewel geëxtrapolerd. De marktontwikkelingen in het verleden vormen de basis om de huidige waarden met een zekere onzekerheidsmarge te voorspellen.

Het is dan wel van belang om expliciet te vermelden op welke gegevens deze extrapolatie is gebaseerd en hoe die is uitgevoerd. De bestanden die hiervoor gebruikt worden moeten vergelijkbaar zijn naar bijvoorbeeld verhouding voltijders-deeltijders of de verhouding grote-kleine bedrijven.

Aandachtspunten:

- De actualiteit van de gebruikte gegevens. Deze mogen gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao in beginsel niet ouder zijn dan 1 jaar. Indien de gebruikte gegevens ouder zijn, dient vermeld te worden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (zie ook aanvulling bij de vraag over actualiteit).
- Het toepassen van extrapolatie. Indien op basis van andere gegevensbronnen de gegevens voor de representativiteitsopgave zijn geactualiseerd dient aangegeven te worden welke bronnen gebruikt zijn en op welke wijze voor onderlinge afwijkingen tussen de bronnen is gecorrigeerd. Een nadere uitleg over de wijze van extrapoleren is te vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 21 (zie de website [cao.szw.nl](http://cao.szw.nl)).
- De peildatum dan wel de periode waarop de gegevens betrekking hebben.

# **Cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten**

**1 januari 2018 tot en met 31 december 2019**



## Inhoud

INLEIDING .....	5
HOOFDSTUK 1 — OVER DE CAO .....	7
Artikel 1 Partijen bij deze cao .....	7
Artikel 2 Werkingssfeer cao .....	7
Artikel 3 Looptijd en opzegging cao .....	7
Artikel 4 Afwijken van de cao .....	8
HOOFDSTUK 2 — ALGEMENE BEPALINGEN .....	9
Artikel 5 Begripsbepalingen .....	9
Artikel 6 Verplichtingen van je werkgever .....	9
Artikel 7 Verplichtingen voor jou als werknemer .....	10
HOOFDSTUK 3 — DE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	11
Artikel 8 De arbeidsovereenkomst .....	11
Artikel 9 Duur van de arbeidsovereenkomst .....	11
Artikel 10 Proeftijd .....	11
Artikel 11 Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	12
Artikel 12 Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd .....	12
Artikel 13 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte .....	12
Artikel 14 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst & AOW .....	12
Artikel 15 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overlijden .....	12
HOOFDSTUK 4 — HET JAARGESPREK .....	14
Artikel 16 Jaargesprek .....	14
HOOFDSTUK 5 — FUNCTIE, SALARIS EN TOESLAGEN .....	15
Artikel 17 Functie indeling .....	15
Artikel 18 Indeling in de salarisgroep .....	15
Artikel 19 Salaristabel per 1 januari 2018 .....	16
Artikel 20 Eenmalige inpassing van je salaris in de salaristabel per 1 januari 2018 .....	16
Artikel 21 Algemene aanpassing van de bedragen van de salaristabel .....	16
Artikel 22 Algemene aanpassing van jouw salaris .....	16
Artikel 23 Eenmalige uitkering .....	17
Artikel 24 Periodieke salarisverhoging <22 jaar .....	17
Artikel 25 Periodieke salarisverhoging op basis van jouw beoordeling .....	17
Artikel 26 Compensatie werken op zondag, voorheen 'Flexcomponent' .....	17

Artikel 27 Toeslag voor het werken op zondag voor medewerkers van bloemenspeciaalzaken, werkzaam op luchthavens en/of stations .....	18
Artikel 28 Toeslag voor het werken op zondag.....	19
Artikel 29 Toeslag voor het werken in de nacht.....	19
Artikel 30 Toeslag voor het werken op feestdagen .....	19
Artikel 31 Vakantietoeslag .....	20
HOOFDSTUK 6 – ARBEIDSTIJDEN.....	21
Artikel 32 Werkweek.....	21
Artikel 33 Maximale arbeidstijden .....	21
Artikel 34 Gebroken diensten .....	21
Artikel 35 Pauzetijd van 15 minuten of langer .....	21
Artikel 36 Bezoek arts/tandarts.....	22
Artikel 37 Jaarurensystematiek.....	22
Artikel 38 Plus- en min-uren.....	23
Artikel 39 Overwerk.....	23
HOOFDSTUK 7 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID, SCHOLING .....	24
Artikel 40 Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.....	24
Artikel 41 Betaald persoonlijk scholingsverlof .....	24
Artikel 42 Tegemoetkoming stagematerialen aan BOL studenten .....	24
Artikel 43 Werknemers die naast hun werk een BBL-opleiding volgen .....	25
HOOFDSTUK 8 – VERLOF EN VAKANTIE.....	26
Artikel 44 verlofdag .....	26
Artikel 45 Wettelijk verlof .....	26
Artikel 46 Vaststelling verlof bij in- en uitdiensttreding.....	26
Artikel 47 Verlof tijdens arbeidsongeschiktheid .....	26
Artikel 48 Recht op het inkopen van extra verlofuren (bovenwettelijk verlof).....	26
Artikel 49 Opnemen van verlof .....	27
Artikel 50 Buitengewoon verlof .....	28
Artikel 51 Recht op buitengewoon verlof op grond van de wet .....	28
HOOFDSTUK 9 – ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	30
Artikel 52 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid.....	30
Artikel 53 Ziek- en betermeldingen, geneeskundig onderzoek .....	30
Artikel 54 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding .....	31
HOOFDSTUK 10 OVERIGE BEPALINGEN .....	32

Artikel 55 Pensioen.....	32
Artikel 56 Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken.....	32
Artikel 57 Sociale commissie .....	32
Artikel 58 Vakbondsfaciliteiten.....	33
Artikel 59 Onderwerpen voor onderzoek tussen VBW en AVV .....	34
HOOFDSTUK 11 SEGMENTBEPALINGEN AMBULANTE HANDEL.....	35
Artikel 60 Segmentbepalingen ambulante handel.....	35
Bijlage 1 functiebeschrijvingen.....	36
Functiegebouw.....	36
Aankomend winkelmedewerker.....	37
Winkelmedewerker.....	38
Verkoper/binder.....	39
Vaktechnisch verkoper/binder.....	41
Allround/coördinerend medewerker.....	43
Vakspecialist.....	44
Bedrijfsleider.....	46
Bijlage 2 Salaristabel per 1 januari 2018.....	48
Bijlage 3 Overgangsregelingen.....	50
A. Overgangsregeling vervallen arbeidstijdverkorting.....	51
B. Overgangsregeling Behoud Diplomatoeslag.....	51
C. Overgangsregeling Behoud leeftijdsverlofdagen voor werknemers die op 1 mei 2015 50 jaar of ouder waren.....	51
D. Overgangsregeling compensatie versobering toeslag werken op zondagen en versobering toeslag werken in de nacht voor medewerkers op luchthavens en stations.....	51
Bijlage 4 Inpassingsafspraken salaris in salaristabel per 1 januari 2018.....	53
Afspraken voor de invoering van het nieuwe salarisgebouw voor medewerkers met een salaris overeenkomstig één van de salarisgroepen.....	53
Rekenvoorbeeld inpassingmethode salaris medewerker in het nieuwe schaalgebouw.....	53
Garantieregeling inpassing medewerkers in salarisgroep A (niveau minimumloon).....	54
Bijlage 5 Handleiding jaargesprek en beoordeling.....	56

## INLEIDING

*Aan de werkgevers en de werknemers, werkzaam in de gespecialiseerde bloemendetailhandel*

*VBW, CVAH en AVV hebben overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de gespecialiseerde bloemendetailhandel. De cao betreft een evenwichtig pakket aan afspraken waarmee zowel de continuïteit van de onderneming als het belang van de werknemer gediend is. Deze cao is tot stand gekomen met inachtneming van navolgende uitgangspunten:*

- 1.— Een goede relatie tussen werkgever en medewerkers en optimale betrokkenheid van medewerkers bij hun onderneming zijn in de gespecialiseerde detailhandel voor de bloemen en planten essentieel. Het is het team van werkgever en medewerkers samen dat een succesvolle zaak realiseert. De arbeidsvoorwaarden die worden afgesproken in de cao versterken de relatie en betrokkenheid tussen werkgever en medewerker en ondersteunen en prikkelen de inzet van de medewerker op de juiste wijze. Medewerkers moeten prettig kunnen werken in de bloemen en meer regie over de balans tussen werk en privé kunnen voeren. Niet alleen voor dit moment, maar ook voor de langere termijn.*
- 2.— Lange tijd heeft de omzetontwikkeling in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten onder druk gestaan. De economische crisis is daar de hoofdoorzaak van geweest, maar ook branchevreemde concurrentie. Gelukkig kan de branche anno 2018 enige omzetstijging ten opzichte van voorgaande jaren noteren. De nieuwe cao zal betaalbaar en haalbaar moeten zijn voor de branche, die vanuit de achterliggende crisisjaren het economisch moeilijk heeft (gehad). Ook de medewerkers zijn geconfronteerd met druk op de koopkracht en er moet ruimte zijn voor herstel.*
- 3.— Daarbij is de werkgever in de afgelopen periode geconfronteerd geweest met een structurele stijging van kosten waaronder de periodieke verhoging van het minimum(jeugd-)loon. Daardoor was het salarisgebouw niet meer voldoende onderscheidend en aansprekend. Het was nodig om hierin te verbeteren om als branche voor de huidige medewerkers, studenten en potentiële medewerkers voldoende aantrekkelijk te blijven.*

*VBW, CVAH en AVV zullen gedurende de looptijd van deze cao periodiek overleg voeren over de ontwikkelingen in de branche en de kansen/ bedreigingen daarvoor voor bloemenspecialisten en de werknemers. Doelstelling van die dialoog is het vergroten van het begrip voor elkaars positie om op basis van dat begrip slagvaardig tot afspraken te kunnen komen als dat nodig is. Zulks vanzelfsprekend met behoud van ieders eigen verantwoordelijkheden.*

*Aldus besloten en getekend namens onderstaande partijen;*

*8. juni 2018*

*Vereniging Bloemist Winkeliers, (VBW) gevestigd te Ede,*

*J. P.M. Thijert, voorzitter—*

*Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel, (CVAH), gevestigd te Zeewolde*

*H. Achterhuis, voorzitter—*

*Alternatief Voor Vakbond, AVV*

V.F.L. Rijckmans, bestuurder

M. Rijntjes, secretaris

## HOOFDSTUK 1 OVER DE CAO

### ~~Artikel 1 Partijen bij deze cao~~

~~De volgende partijen hebben deze cao afgesloten:~~

#### ~~I. De verenigingen van werkgevers~~

~~Vereniging Bloemist Winkeliers (VBW), gevestigd te Ede;~~

~~Centrale Vereniging van Ambulante Handel (CVAH), gevestigd te Zeewolde;~~

~~en~~

~~II. de vereniging van werknemers Alternatief Voor Vakbond (AVV), gevestigd te Amsterdam.~~

### ~~Artikel 2 Werkingsfeer cao~~

- ~~1. Deze cao heeft betrekking op de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.  
Daaronder worden de ondernemingen verstaan waarvan meer dan 50% van de totale omzet bestaat uit de verkoop en/of aflevering van bloemen, planten en/of arrangementen aan de eindgebruiker.~~
- ~~2. De onderneming kan zijn een gevestigde onderneming in een besloten ruimte die voor het publiek toegankelijk is, met name:
  - ~~a. een zelfstandige winkel of verkoophal;~~
  - ~~b. een zelfstandig bloemenverkooppunt in een supermarkt of grootwinkelbedrijf, station, ziekenhuis of dergelijke (shop in shop);~~
  - ~~c. een kiosk;~~
  - ~~d. een verkooppunt dat deel uitmaakt van een keten van bloemenverkooppunten (filiaal of franchise).~~~~
- ~~3. De onderneming kan een digitale verkoopfaciliteit hebben, al dan niet in combinatie met een gevestigde (productie)ruimte.~~
- ~~4. De onderneming kan een ambulante onderneming zijn:
  - ~~a. in een marktkraam;~~
  - ~~b. in een vaste standplaats;~~
  - ~~c. als wijkrijder;~~
  - ~~d. als concessionair.~~~~

### ~~Artikel 3 Looptijd en opzegging cao~~

- ~~1. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2018 en loopt tot en met 31 december 2019.~~
- ~~2. Bij ingrijpende veranderingen kunnen VBW, CVAH en AVV gedurende de looptijd wijzigingen in deze cao afspreken.~~

~~3. De cao kan door een cao-partij uiterlijk een maand voor de datum waarop hij eindigt schriftelijk aan de andere partij worden opgezegd. Als de cao niet tijdig door één van de partijen is opgezegd, wordt hij geacht telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.~~

#### **Artikel 4 Afwijken van de cao**

1. Je werkgever mag afwijken van deze cao om met jou gunstiger arbeidsvoorwaarden af te spreken.

## HOOFDSTUK 2 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 5 Begripsbepalingen

In deze cao worden bepaalde begrippen gebruikt. Hieronder lees je wat daarmee wordt bedoeld.

*Werkgever:* de werkgever is degene die een onderneming met personeel in loondienst uitoefent in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten.

*Werknemer:* de werknemer is de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de statutair bestuurder van een NV of een BV. In deze cao wordt onder 'je/jij/jou/jouw' de werknemer verstaan.

*Relatiepartner:*

- De geregistreerde partner dan wel
- Degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

*Normale arbeidsduur:* de gemiddelde arbeidsduur per week bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt 38 uur per week.

*Voltijd werknemer:* de werknemer die gemiddeld 38 uur per week werkt.

*Deeltijd werknemer:* de werknemer die minder dan gemiddeld 38 uur per week werkt.

*Salaris:* het voor jou geldende bruto-maandsalaris.

*Maandinkomen:* het maandsalaris met de toelagen.

*Salaris per uur:* 1/165<sup>e</sup> deel van het salaris bij een normale arbeidsduur.

*Cao-bedragen:* de in de cao vermelde bedragen zijn brutobedragen tenzij anders vermeld.

### Artikel 6 Verplichtingen van je werkgever

1. Je werkgever stelt zich in houding en gedrag naar jou als werknemer respectvol op, zoals een goed werkgever dat hoort te doen.
2. ~~De tekst van deze cao staat op [www.vbw.nu](http://www.vbw.nu), [www.cvah.nl](http://www.cvah.nl) en op [www.avv.nu](http://www.avv.nu). Kun jij niet op deze website, vraag dan de cao op bij je werkgever.~~
3. Je werkgever geeft je informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dit zijn bijvoorbeeld instructies over de werkwijze en voorschriften. De teksten van deze voorschriften krijg je uitgereikt bij je indiensttreding. Je zorgt ervoor dat je deze regels en voorschriften kent en dat je ze naleeft.



## **Artikel 7 Verplichtingen voor jou als werknemer**

1. Je gedraagt je als goed werknemer: in je houding en gedrag stel je je respectvol op. Daarbij moet je je houden aan de huisregels en werkinstructies van je werkgever.
2. Redelijke opdrachten. Je volgt redelijke opdrachten van je werkgever op. Dit geldt ook wanneer je ander werk moet doen dan normaal of wanneer je vanuit een andere locatie moet werken. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je werkgever zal dit altijd eerst met je overleggen. Je volgt ook opdrachten van je werkgever op om meeruren of overuren te werken.
3. Bedrijfskleding. Je draagt bedrijfskleding als je werkgever dat nodig vindt voor je werk. Hier zijn voor jou geen kosten aan verbonden. Reinigingskosten komen voor eigen rekening.
4. Geheimhouding. Het kan zijn dat je werkgever je voor bepaalde informatie geheimhouding oplegt. Je mag daarvan dan niets aan anderen meedelen. Dit geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is, zoals informatie van en over klanten. Deze geheimhoudingsverplichting geldt ook als je uit dienst bent van de werkgever.
5. Veiligheid en gezondheid. Je voorkomt in je werk gevaren voor je zelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen die de werkgever kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.
6. Nevenwerkzaamheden. Je meldt eventuele nevenwerkzaamheden vóór je indiensttreding bij je werkgever of voordat je met deze werkzaamheden begint.
7. Je werkgever kan je nevenwerkzaamheden helemaal of voor een deel verbieden als hij vindt dat die activiteiten:
  - a. concurrerend zijn voor de werkgever, of
  - b. indien blijkt dat deze nevenwerkzaamheden in combinatie met je eigen functie te zwaar zijn.

## HOOFDSTUK 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 8 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Je ontvangt een getekende versie van de arbeidsovereenkomst van je werkgever. In de arbeidsovereenkomst wordt vermeld:

- a. de datum van je indiensttreding;
- b. je functie;
- c. de plaats waar je normaal gesproken werkt;
- d. het met jou bij aanvang dienstverband overeengekomen maandsalaris;
- e. de aard van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde duur);
- f. de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- ~~g. de toepasselijkheid van de cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten;~~
- h. of er een proeftijd van toepassing is en zo ja, de duur daarvan;
- ~~i. deelname aan de pensioenregeling (vanaf de eerste dag van de maand dat de medewerker 20 jaar wordt).~~

Wijzigingen in je functie, loon en/of bijzondere voorwaarden worden tijdig schriftelijk aan je meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang. Dergelijke wijzigingen worden door je werkgever altijd met je overlegd.

### Artikel 9 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

### Artikel 10 Proeftijd

1. De proeftijd bedraagt ten hoogste 2 maanden bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd worden overeengekomen bij een bepaalde tijd van ten hoogste een half jaar of korter.
3. Wel kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaren;
  - b. 2 maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer.
4. Als je werkgever een proeftijd met je overeenkomt, dan moet die proeftijd schriftelijk worden vastgelegd.
5. Bij voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan niet nogmaals een proeftijd worden overeengekomen.

### **Artikel 11 Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Deze eindigt automatisch na afloop van de afgesproken periode.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Jij en je werkgever moeten dan de wettelijke opzegtermijn en de ontslagregels volgen.
3. Uiterlijk een maand voor het verstrijken van de bepaalde tijd zal je werkgever je schriftelijk aanzeggen:
  - a. of er wel of geen nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden;
  - b. of bij het aanbod andere voorwaarden worden aangeboden.
4. Het aanzeggen is niet verplicht bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden.
5. Het niet tijdig aanzeggen geeft volgens de wetgeving een schadeplicht van je (oud) werkgever naar jou van ten hoogste eenmaal een maandsalaris.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook worden aangegaan ter vervanging van een zieke werknemer. Bij deze arbeidsovereenkomst is geen einddatum afgesproken. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de zieke werknemer zijn werk hervat.

### **Artikel 12 Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

1. Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan geldt voor je werkgever navolgende wettelijke opzegtermijn:

<i>Arbeidsduur</i>	<i>Opzegtermijn</i>
Korter dan 5 jaar	1 maand
Tussen de 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

2. Neem je zelf ontslag? Dan geldt voor jou een opzegtermijn van één maand.
3. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst volgens lid 1 of 2 valt het einde van je dienstverband altijd samen met het einde van de kalendermaand.

### **Artikel 13 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte**

1. Ben je langdurig ziek en kan je daardoor niet meer werken bij de werkgever? De werkgever kan je arbeidsovereenkomst twee jaar nadat je arbeidsongeschikt bent geworden, beëindigen

### **Artikel 14 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst & AOW**

1. Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch per de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

### **Artikel 15 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overlijden**

1. In geval je overlijdt, keert de werkgever, naast het tot en met de dag van je overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen, een uitkering ineens uit van éénmaal het maandinkomen.
2. Deze uitkering wordt toegekend aan:

- a. de langstlevende echtgenoot/partner, of als die er niet is - je minderjarige kinderen, of als deze er eveneens niet zijn
- b. degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzag en kosten hebt gemaakt.

## HOOFDSTUK 4 HET JAARGESPREK

### Artikel 16 Jaargesprek

1. Tijdens het jaargesprek ga je met je werkgever in gesprek over ontwikkelingen rond de onderneming, jouw persoonlijke ontwikkeling en de inzetbaarheid van jou als werknemer.
2. Het jaargesprek wordt ieder jaar voor het einde van het jaar met jou gehouden.
3. Op basis van het individuele jaargesprek worden afspraken tussen werkgever en jou als werknemer gemaakt over:
  - a. De van toepassing zijnde functie(-beschrijving) van de werknemer (zie artikel 17 lid 5 cao)
  - b. Een terugblik op het afgelopen jaar, waaronder jouw inzetbaarheid, het eventuele verzuim en de beoordeling van jouw functioneren.
  - c. De door jou te behalen resultaten gedurende het komende jaar;
  - d. De wijze waarop die resultaten beoordeeld zullen worden en de op basis daarvan te nemen beloningsbeslissing;
  - e. De eventueel door jou te volgen functieopleidingen;
  - f. Jouw inzetbaarheid gedurende het komende jaar en op de langere termijn en de eventueel door jou te volgen toekomstgerichte opleidingen;
  - g. De wijze waarop je de vakantietoeslag wil ontvangen en of en zo ja, hoeveel bovenwettelijke vakantiedagen je het komende jaar wil kopen (zie artikel 48 cao);
4. Het jaargesprek wordt gehouden aan de hand van een checklist. De te maken afspraken in het jaargesprek beslaan de periode januari tot en met december van het volgende jaar (twaalf maanden). De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en door jou en je werkgever ondertekend. Eventueel kunnen later in het jaar één of meer voortgangsgesprekken plaatsvinden.
5. De Handleiding jaargesprek en beoordeling is ~~door VBW en AVV uitgewerkt en~~ als bijlage 5 bij de cao gevoegd.

## HOOFDSTUK 5 FUNCTIE, SALARIS EN TOESLAGEN

### Artikel 17 Functie-indeling

1. Je functie omvat het samenstel van de aan jou door je werkgever opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
2. Je werkgever maakt bij de functie-indeling gebruik van onderstaande indeling in functiegroepen.
3. Je werkgever vergelijkt de aan jou opgedragen werkzaamheden met de daarbij meest passende functiegroep.
4. Je werkgever deelt de functie vervolgens in die functiegroep in.
5. Je werkzaamheden worden ingedeeld in één van de volgende functies:
  - A. Aankomend winkelwerknemer
  - B. Winkelmedewerker
  - C. Verkoper/binder
  - D. Vaktechnisch verkoper/binder
  - E. Vakspecialist of Allround werknemer/coördinerend medewerker (beiden ingedeeld in schaal E)
  - F. Bedrijfsleider
6. De functieomschrijvingen zijn opgenomen in bijlage 1.
7. In de functieomschrijving staan de bij de functie behorende belangrijkste hoofdtaken en resultaatgebieden. De functies verschillen van elkaar en kennen een opklimmende mate van intensiteit/zwaarte en mate van gevarieerdheid van kerntaken en verantwoordelijkheden. Als je een hogere functie vervult, veronderstelt dat ook dat je de daaraan voorgaande functies kunt uitvoeren.
8. Het is afhankelijk van de specifieke situatie binnen een onderneming welke functies er binnen die onderneming voorkomen.

### Artikel 18 Indeling in de salarisgroep

1. Alle werknemers tussen de 22 jaar en de AOW-leeftijd hebben recht op het wettelijk minimumloon. Voor jongere werknemers (15 tot 22 jaar) geldt het minimumjeugdloon. Dit is het loon dat je minimaal moet ontvangen als je werkt. ~~Voor de actuele wettelijke minimumlonen zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2018>~~
2. Je werkgever deelt jouw functie in de bijbehorende salarisgroep in. De letter van de salarisgroep correspondeert met de letter van de functie.
3. Bij indiensttreding vindt de inpassing in de salarisgroep plaats op basis van jouw (al dan niet elders verkregen) ervaring.
4. De salarisgroepen zijn gebaseerd op de normale arbeidsduur bij een voltijd dienstverband van gemiddeld 38 uur per week.
5. Als je een deeltijd dienstverband hebt wordt jouw salaris vastgesteld naar rato op basis van de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

### **Artikel 19 Salaristabel per-1 januari 2018**

De salaristabel die van toepassing is vanaf 1 januari 2018 (inclusief een verhoging van de bedragen met 0,8% per 1-1-2018) is opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

### **Artikel 20 Eenmalige inpassing van je salaris in de salaristabel per 1 januari 2018**

Als je in dienst bent op of voor de datum van ondertekening van deze cao, te weten 8 juni 2018 ~~noemen~~) wordt je salaris ~~vastgesteld en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018 (dan wel tot de datum van indiensttreding als die datum na 1 januari 2018 ligt)~~ ingepast in het salarisgebouw van 1 januari 2018 op de wijze zoals beschreven in bijlage 4 van deze cao.

### **Artikel 21 Algemene aanpassing van de bedragen van de salaristabel**

1. De bedragen van de salaristabel worden op 1 juli 2018, op 1 januari 2019 en op 1 juli 2019 aangepast met het van overheidswege vastgestelde percentage stijging Wet minimumloon, met een minimum van 0,5% en een maximum van 0,8% per keer.
2. Indien het minimumloon meer stijgt dan 0,8% worden de bedragen van salarisgroep A (minimumloonbedragen) met dat hogere percentage verhoogd.
3. Indien de Wet minimumloon op 1 juli 2019 opnieuw wordt aangepast, in die zin dat 21 jaar de vakvolwassen leeftijd wordt, worden de bedragen in de salaristabel op de leeftijdscategorie 21 jaar gelijkgesteld aan die van de leeftijd 22 jaar. Het salarisgebouw kent daarna gedurende de resterende looptijd van de cao voor de leeftijden 21 en 22 dezelfde bedragen in de diverse salarisgroepen.

### **Artikel 22 Algemene aanpassing van jouw salaris**

1. Als je een salaris ontvangt overeenkomstig één van de salarisgroepen en jouw salaris 100% of minder van het maximumbedrag van de betreffende salarisgroep bedraagt, wordt je salaris op 1 juli 2018, 1 januari 2019 en op 1 juli 2019 verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de bedragen van het salarisgebouw verhoogd worden.
2. Als je een salaris ontvangt dat ligt boven het niveau (van de maximum prestatieperiodiek) van jouw salarisgroep wordt je salaris op 1 juli 2018, 1 januari 2019 en op 1 juli 2019 verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de bedragen van het salarisgebouw verhoogd worden, met dien verstande, dat dat percentage berekend wordt over het deel van jouw salaris wat overeenkomt met 100% van de op jouw functie van toepassing zijnde salarisgroep (het bedrag van de hoogste prestatieperiodiek). Over het overige (hogere) deel van jouw salaris vindt geen verhoging plaats.

### **Artikel 23 Eenmalige uitkering**

1. In december 2018 ontvang je een éénmalige bruto uitkering van 0,5% berekend over de in 2018 aan jou uitbetaalde bruto maandsalarissen excl. toelagen en vakantietoeslag.

### **Artikel 24 Periodieke salarisverhoging <22 jaar**

1. Als je jonger bent dan 22 jaar ontvang je tot en met je 22e verjaardag ieder jaar een individuele salarisverhoging tot ten minste het op jouw leeftijd van toepassing zijnde wettelijke minimum(jeugd)loon.
2. De verhoging gaat in, in de maand die volgt op de maand waarin de verjaardag valt.

### **Artikel 25 Periodieke salarisverhoging op basis van jouw beoordeling**

1. Als je ten minste één jaar in dienst bent én uit de beoordeling blijkt dat je volgens de norm functioneert krijg je jaarlijks per 1 januari een salarisverhoging op basis van de prestatieperiodieken.
2. Het besluit over de toekenning van de prestatieperiodiek is derhalve afhankelijk van de beoordeling van je functioneren.
3. De beoordeling wordt met je besproken als onderdeel van het jaargesprek.
4. De beoordeling kan zijn:
  - a. functioneert volgens de norm;
  - b. functioneert boven de norm;
  - c. functioneert onder de norm.
5. Als de vastgestelde beoordeling volgens de norm is, wordt de volgende prestatieperiodiek volgens de op jouw functie van toepassing zijnde salarisschaal per 1 januari aan je toegekend tot aan het maximum van de voor jou van toepassing zijnde salarisgroep.
6. Als de vastgestelde beoordeling boven de norm is, wordt ten minste de volgende prestatieperiodiek volgens de op jouw functie van toepassing zijnde salarisgroep per 1 januari aan je toegekend tot aan het maximum van de voor jou van toepassing zijnde salarisgroep.
7. Als de vastgestelde beoordeling onder de norm is, stel je in overleg met je werkgever een actieplan op, waarbij het streven is om jouw functioneren volgens de norm te krijgen. De toekenning van de volgende prestatieperiodiek blijft in dit geval achterwege.
8. Als de werkgever geen jaargesprek toepast, heb je als werknemer per 1 januari recht op de volgende prestatieperiodiek van de op jouw functie van toepassing zijnde salarisgroep tot aan het maximum van de voor jou van toepassing zijnde salarisgroep. Van jou als werknemer wordt in dit geval verwacht dat je dit tijdig bij de werkgever signaleert. De werkgever heeft dan nog de kans het jaargesprek te houden en op basis van de beoordeling de beloningsbeslissing te nemen.

### **~~Artikel 26 Compensatie werken op zondag, voorheen 'Flexcomponent' \*)~~**

(Dit artikel geldt tot 30 juni 2018)

\*) Geldt niet voor werknemers, werkzaam in bloemenspecialzaken op luchthavens en stations die in de regel op 52 zondag gedurende de gehele dag en avond geopend zijn. Zie artikel 27 cao.



1. De werkgever heeft in het jaargesprek in het najaar van 2017 mogelijk aangegeven of hij verwacht dat de winkel in het komende tijdvak van 1 januari tot en met 31 december op zondagen open gaat en zo ja, op hoeveel zondagen hij als werkgever zou willen dat jij als werknemer komt werken (werken op zondagen kan volgens wetgeving niet worden verplicht).
2. Afhankelijk van de afspraak op hoeveel zondagen jij in het komende tijdvak van 1 januari tot en met 31 december op zondagen zal werken, is door jou in overleg met je werkgever de voor 2018 geldende vaste maandelijkse Flexcomponent van de Flexkeuzetoeslag vastgesteld:
  - 0 zondagen: geen percentage Flexcomponent
  - 1 – 4 zondagen ——— 0,5%
  - 5 – 10 zondagen ——— 1%
  - 11 – 16 zondagen ——— 1,5%
  - 17 – 24 zondagen ——— 2%
  - 25 – 32 zondagen ——— 2,5%
  - 33 – 42 zondagen ——— 3%
  - 43 – 52 zondagen ——— 3,5%
3. Betreffende de vastgestelde Flexcomponent gold het volgende:
  - a. De gemaakte afspraak is schriftelijk vastgelegd;
  - b. De gemaakte afspraak betreft het tijdvak van 1 januari tot 31 december 2018;
  - c. Indien er wegens besluiten van de werkgever in dat tijdvak toch niet of minder op zondagen wordt gewerkt, behoud je de overeengekomen Flexcomponent tot de ingangsdatum van het eervolgende tijdvak.

*Toelichting: Met ingang van 1 juli 2018 wijzigt deze systematiek en is artikel 28 cao van toepassing op het vaststellen van de compensatie voor het werken op zondag. Gelet daarop worden door jou en je werkgever in goed overleg voor 1 juli 2018 nieuwe afspraken gemaakt over de compensatie voor het werken op zondag conform artikel 28 cao. Maar als dit in jouw situatie leidt tot een achteruitgang in de vergoeding voor het werken op zondag dan worden de gemaakte afspraken over de flexcomponent uitgevoerd zoals schriftelijk in het verslag van het jaargesprek tussen jou en je werkgever vastgelegd.*

### **Artikel 27 Toeslag voor het werken op zondag voor medewerkers van bloemenspeciaalzaken, werkzaam op luchthavens en/of stations**

(Dit artikel geldt tot 30 juni 2018)

1. De compensatie voor het werken op zondag (voorheen 'Flexcomponent') ex artikel 26 cao is niet van toepassing voor medewerkers van bloemenspeciaalzaken, gevestigd op luchthavens en stations die in de regel 52 zondagen per jaar gedurende het grootste deel van de dag/avond geopend zijn.
2. Ben je als medewerker werkzaam in zo'n winkel, dan geldt voor jou tot 30 juni 2018 een toeslag voor het werken op zondag tussen 07.00 en 0.00 uur van 50%. Vanaf 1 juli 2018 vervalt het onderscheid tussen de in lid 1 bedoelde winkels en de overige bloemenspeciaalzaken en is artikel 38a cao op jou van toepassing.

- ~~3. Als je als werknemer, werkzaam in een winkel zoals bedoeld in lid 1 op de datum van ondertekening van de cao 2018 – 2019, te weten (... datum noemen) in dienst bent, word je gecompenseerd voor de versoering van de zondag toeslag overeenkomstig bijlage 3D van de cao. De compensatie gaat in per 1 juli 2018. Bij de berekening daarvan wordt de referentieperiode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 gehanteerd.~~

### **Artikel 28 Toeslag voor het werken op zondag**

(Dit artikel geldt vanaf 1 juli 2018)

1. Als je op verzoek van je werkgever op een zondag werkt ontvang je over die uren een toeslag van 30% van je uursalaris.
2. Je kunt door je werkgever niet worden verplicht om op zondagen te werken.

### **Artikel 29 Toeslag voor het werken in de nacht**

1. Als je in opdracht van je werkgever werkt tussen 0.00 uur en 06.00 uur geldt over die uren een toeslag van 100% van je uursalaris.
- ~~2. Als je werknemer bent van een bloemenwinkel gevestigd op luchthaven(s) of station(s) die in de regel dagelijks van vroeg in de ochtend tot laat in de avond geopend zijn en je in opdracht van je werkgever tussen 0.00 uur en 07.00 uur werkt geldt over die uren een toeslag van 100% van je uursalaris. Deze bepaling geldt tot en met 30 juni 2018. Het onderscheid tussen medewerkers van bloemenwinkels op luchthavens en stations en de overige medewerkers vervalt per die datum, daarna geldt voor jou de bepaling van lid 1 en lid 3 van dit artikel.~~
3. Als je medewerker van een bloemenwinkel op een luchthaven of station bent en tussen 1 juli 2017 en 30 juni 2018 structureel vroeg in de ochtend werkte word je gecompenseerd voor het verlies van de nachttoeslag tussen 06.00 uur en 07.00 uur overeenkomstig de berekeningsmethode van Overgangsregeling D lid 2 lid 3 en lid 4 van Bijlage 3 van de cao. De basis van berekening van de compensatie is de referentieperiode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.
4. Werk je regelmatig 's nachts (bijvoorbeeld als chauffeur), dan kun je met je werkgever afspreken dat een deel van je nachttoeslag in je basisuurloon wordt opgenomen, waardoor je basisuurloon hoger wordt. De nachttoeslag blijft in dat geval minimaal 25% per uur.

### **Artikel 30 Toeslag voor het werken op feestdagen**

1. Feestdagen in de zin van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Koningsdag.
2. Met ingang van 1 juli 2018 geldt als toeslag voor het werken op Hemelvaartsdag en Koningsdag een toeslag van 30% van je uursalaris. Voor het werken op de overige feestdagen geldt een toeslag van 100%. Je kunt niet door je werkgever worden verplicht om op Hemelvaartsdag of op Koningsdag te werken.

### **Artikel 31 Vakantietoelage**

1. Je hebt recht op vakantietoelage van 8% van je salaris.
2. De vakantietoelage wordt maandelijks aan jou als werknemer uitbetaald.
3. In het jaargesprek kun je als werknemer aangeven of jij in afwijking daarvan het vakantiegeld jaarlijks wil ontvangen.
4. Als je er ervoor kiest om het vakantiegeld eenmaal per jaar te laten uitbetalen, wordt het vakantiegeld berekend over de aan jou uitgekeerde salarissen in de periode juni – mei en wordt de vakantietoelage uitgekeerd in de maand juni.
5. Als je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wordt het opgebouwde bedrag aan vakantietoelage aan je uitbetaald. Het betreft dat deel waarop je op dat tijdstip aanspraak kan maken, voor zover de vakantietoelage niet eerder is uitbetaald.

## HOOFDSTUK 6 ARBEIDSTIJDEN

### Artikel 32 Werkweek

1. Je hebt het recht om op jouw verzoek in het weekend ten minste één dag niet ingeroosterd te worden. Je werkgever kan je niet verplichten op zondag te werken. Als je op verzoek van je werkgever op zondag werkt, wordt de zondag door een andere vrije dag vervangen.
2. Als je een arbeidsovereenkomst hebt met een omvang van gemiddeld 36 uur of meer per week, heb je in principe recht op ten minste twee vrije dagen per week. Op jouw verzoek zijn dit twee aaneengesloten dagen, mits de bedrijfsvoering dit toelaat.
3. Als je gedurende het gehele jaar wekelijks een vaste vrije dag of dagdeel hebt, krijg je geen compensatie als je vrije vaste dag/dagdeel samenvalt met één van de feestdagen, zoals verwoord in artikel 30 lid 1 cao.
4. Indien je een arbeidsovereenkomst hebt van gemiddeld 36 uur per week kun je met je werkgever overeenkomen dat de 36 arbeidsuren over vier dagen worden verdeeld, mits de bedrijfsvoering dit toelaat.

### Artikel 33 Maximale arbeidstijden

1. Als je 18 jaar of ouder bent geldt als maximale arbeidstijd:
  - per dienst (structureel): 10 uur;
  - per week (structureel): 40 uur;
  - per dienst (incidenteel): 12 uur;
  - per week (incidenteel): 45 uur.
2. ~~Incidenteel mag 60 uur per week worden gewerkt:~~
  - ~~in de periode tussen 1 december en 31 december;~~
  - ~~in de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals Moederdag, Valentijnsdag, Pasen en Secretaressedag.~~
3. ~~Jongeren tot 18 jaar mogen een bijbaan of vakantiebaan hebben of stage lopen. De Rijksoverheid stelt regels om te voorkomen dat dit werk te zwaar of gevaarlijk is. Die regels gelden op de arbeidsovereenkomst met medewerkers jonger dan 18 jaar.~~  
~~(<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jongeren-en-werk>)~~

### Artikel 34 Gebroken diensten

1. Je werkgever kan je geen gebroken diensten (twee afzonderlijke werkperioden met meer dan een uur tussentijd per dag) opdragen.

### Artikel 35 Pauzetijd van 15 minuten of langer

1. Als je je dagelijkse werktijd in overleg met de werkgever gedurende 15 minuten of langer wegens een pauze onderbreekt, behoort de tijd van deze onderbreking niet tot de arbeidstijd. Voorwaarde is wel dat je die pauze ongestoord kunt genieten.

### **Artikel 36 Bezoek arts/tandarts**

1. Bezoek aan een arts of tandarts plan je in principe buiten je werktijden. Als dit niet mogelijk is, of als er sprake is van een acute situatie, wordt het bezoek aan een arts of tandarts beschouwd als normale arbeidstijd. Voorwaarde is wel dat je daarover vooraf met je werkgever hebt overlegd.

### **Artikel 37 Jaarurensystematiek**

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1976 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week x 52 weken = 1976 uur).
2. In overleg tussen jou en je werkgever kan een arbeidsduur worden overeengekomen van minder dan gemiddeld 38 uur per week/1976 uur per jaar. Je kunt je werkgever maximaal eenmaal per jaar verzoeken, bij voorkeur tijdens het jaargesprek (zie artikel 16 cao), om de arbeidsduur zoals die in je arbeidsovereenkomst is afgesproken, aan te passen. Bij de beoordeling van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur wordt de bedrijfseconomische situatie mede in acht genomen. Indien in gezamenlijk overleg wordt vastgesteld en overeengekomen dat de arbeidsduur wordt aangepast, wordt dat schriftelijk aan je bevestigd.
3. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan ook voor tijdelijke duur worden overeengekomen. Ook in dat geval wordt dat schriftelijk aan je bevestigd.
4. De jaarurensystematiek wordt besproken tijdens het jaargesprek. Het doel van de jaarurensystematiek is het realiseren van een goede afstemming van jouw werktijden met de pieken en dalen in de verkoop en een betere afstemming tussen jouw werktijd en privé. Het werken met plus- minuren kan deel uitmaken van de jaarurensystematiek.
5. Het door jou te werken aantal uren wordt vastgelegd in een individueel rooster. Je salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
6. De inroostering van je werktijden gebeurt aan de hand van de jaarurensystematiek. De bedoeling hiervan is dat over een langere periode de overeengekomen arbeidstijd per week wordt gerealiseerd. In je rooster zijn de dagen en het aantal uren dat je op een dag werkt weergegeven.
7. De planning van jouw rooster bespreek je met je werkgever en wordt in gezamenlijk overleg vastgesteld. Bij de vaststelling van het rooster houdt de werkgever zoveel als mogelijk rekening met jouw wensen betreffende je werktijden.
8. Je werktijden worden normaal gesproken ten minste 28 dagen voor de start van het rooster vastgesteld. Als de aard van het werk dit onmogelijk maakt kan een kortere termijn worden aangehouden dan 28 dagen, maar vier dagen is minimaal.
9. Je wekelijkse vrije dagen - zoals bedoeld in artikel 29 lid 1 cao moeten wel altijd tenminste 28 dagen van tevoren bij jou bekend zijn. Incidenteel, in overmacht situaties kan daarvan worden afgeweken.

10. Als je gedurende vier maanden structureel meer uren per week werkt dan het aantal individueel overeengekomen arbeidsuren zal de omvang van je arbeidsovereenkomst op jouw verzoek worden bijgesteld.

#### **Artikel 38 Plus- en min-uren**

1. De periode voor de toepassing van de jaarurensystematiek bedraagt twaalf maanden en loopt in beginsel van 1 januari tot en met 31 december.
2. Als je per week meer uren werkt dan je overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week ('plus-uren'), worden deze uren in principe bijgeschreven aan het jaarsaldo.
3. Als het totaal aantal gewerkte plus-uren in de periode van 1 januari tot en met 31 december met niet meer dan 20% afwijkt van de voor jou geldende arbeidsduur per jaar, worden deze plus-uren in principe verrekend met tijd voor tijd in het daaropvolgende jaar. Zie ook artikel 36 lid 1.
4. Als je per week minder uren werkt dan je overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week ('min-uren'), worden deze uren in principe afgeschreven van het jaarsaldo.
5. Als het totaal aantal gemaakte min-uren in de periode van 1 januari tot en met 31 december afwijkt van de voor jou geldende arbeidsduur per jaar, worden deze min-uren in principe verrekend met tijd voor tijd in het daaropvolgende jaar.
6. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt uitbetaald of verrekend met vakantie uren dan wel ingehouden op je laatste salaris.

#### **Artikel 39 Overwerk**

1. Als het totaal aantal gewerkte plus-uren over de periode van 1 januari tot en met 31 december gemiddeld meer dan 20% bedraagt dan het gemiddelde aantal in je individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren, worden de uren die de 20% overstijgen als overwerk-uren gewaardeerd tegen een tarief van 133,33% van het voor jou geldende uursalaris.
2. Deze overwerkuren kunnen uitbetaald worden of als vrije uren worden toegekend.

*Toelichting: Dit betekent dat er op jaarbasis 20% meer kan worden gewerkt zonder overwerktoeslag. Onder overwerk wordt niet de arbeid verstaan die korter duurt dan 15 minuten per dag, aansluit op de normale arbeidstijd en die moet worden verricht door drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak.*

3.

## **HOOFDSTUK 7 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID, SCHOLING**

### **Artikel 40 Persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid**

1. Het is van belang dat je als werknemer in de gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten met plezier én in optimale gezondheid je werk kunt doen, nu en in de toekomst.
2. Een goede balans tussen capaciteiten, gezondheid, de vereiste kennis en de eisen van het werk draagt bij aan jouw welzijn en is daarom niet alleen van belang voor jou als werknemer, maar ook voor de werkgever van belang.
3. Jouw persoonlijke ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid zijn daarom vaste onderwerpen voor het jaargesprek (zie artikel 16 cao). Indien nodig worden afspraken gemaakt over functieopleidingen of over toekomstgerichte opleidingen/activiteiten zodat je als werknemer – ook bij oplopende leeftijd - goed inzetbaar blijft.
4. Daarbij kan onder andere worden ingeschreven op opleidingen en initiatieven die door Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken aangeboden worden (~~zie artikel 56 cao~~).

### **Artikel 41 Betaald persoonlijk scholingsverlof**

1. Als voltijd-medewerker heb je recht op twee dagen / 15,2 uur betaald persoonlijk scholingsverlof per jaar.
2. Als je deeltijdmedewerker bent heb je recht op betaald persoonlijk scholingsverlof naar rato van de omvang van je dienstverband met dien verstande dat je recht hebt op ten minste twee dagdelen betaald persoonlijk scholingsverlof per jaar.
3. Voorwaarde voor het betaald persoonlijk scholingsverlof is dat je tijdens het jaargesprek hebt aangegeven van het persoonlijk scholingsverlof te willen gebruikmaken en dat de opleiding een relatie heeft met het vakgebied en/of werken in de detailhandel. Voor de inhoud van mogelijke trainingen wordt mede verwezen naar het programma van het Sociaal Fonds bloemenspecialzaken. ([www.socialefondsendetailhandel.nl/sfbloem](http://www.socialefondsendetailhandel.nl/sfbloem))
4. Het recht op betaald persoonlijk scholingsverlof van dat jaar vervalt indien de dagen niet verbruikt zijn aan het einde van het jaar (geen spaarmogelijkheid).

### **Artikel 42 Tegemoetkoming stagematerialen aan BOL studenten**

1. Als je leerling bent en een Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) volgt en Beroepspraktijkvorming (BPV) doet bij een leerbedrijf dat valt onder de werkingssfeer van deze cao (gespecialiseerde detailhandel in bloemen en planten), stelt het leerbedrijf materiaal aan jou beschikbaar ter waarde van ten minste € 15,- per week zodat je praktijkopdrachten op het leerbedrijf en op school kunt uitvoeren.

### **Artikel 43 Werknemers die naast hun werk een BBL-opleiding volgen**

1. Als je een erkende opleiding volgt binnen de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. De duur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de leerovereenkomst. Voor een niveau 2 opleiding wordt in principe een 2-jarige overeenkomst afgesloten. Ook gedurende de niveau 3 en de niveau 4 opleiding is een koppeling tussen de duur van de arbeidsovereenkomst en de duur van de opleiding van toepassing.
2. Voor de dagen waarop je als werknemer een onderwijsinstelling bezoekt binnen een erkende BBL-opleiding, is jou geen loon verschuldigd.
3. De werkgever kan je niet verplichten te werken op dagen waarop je eigenlijk naar de onderwijsinstelling zou gaan, maar de onderwijsinstelling wegens vakantie gesloten is.
4. Toetsen die afgelegd moeten worden in het kader van een opleiding binnen een erkende BBL-opleiding en plaatsvinden op het leerbedrijf op normale werkdagen, behoren tot de normale arbeidstijd. Voor toetsen die op school plaatsvinden, in de regel op de normale schooldagen, geldt lid 2 van dit artikel. De zogenoemde "centrale toetsen" in het kader van de opleiding tot zelfstandig beroepsbeoefenaar gelden als buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 50 cao.
5. De werkgever stelt je in de gelegenheid de toetsen - zoals bedoeld in lid 4 - af te leggen, ook als deze niet op een reguliere schooldag plaatsvinden. Je dient de toetsen dan wel tenminste twee weken tevoren aan je werkgever te melden. Ook op toetsen, die niet op een reguliere schooldag plaatsvinden, is lid 2 van dit artikel van toepassing.



## HOOFDSTUK 8 VERLOF EN VAKANTIE

### Artikel 44 verlofdag

1. Een verlofdag duurt 7,6 uur.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

### Artikel 45 Wettelijk verlof

1. Je hebt recht op wettelijk verlof.
2. Als je een voltijd dienstverband hebt bouw je per jaar 20 dagen (152 uur) wettelijk verlof op.
3. Als deeltijdwerker bouw je verlof naar rato van je dienstverband op.

### Artikel 46 Vaststelling verlof bij in- en uitdiensttreding

1. Treed je in de loop van het kalenderjaar in dienst? Je werkgever stelt dan je verlofopbouw vast naar evenredigheid van het aantal uren dat je opbouwt over een volledig kalenderjaar.
2. Treed je in de loop van het kalenderjaar uit dienst? Je werkgever kijkt dan naar de tijd die je in dat jaar in dienst bent geweest. Je verlofopbouw wordt dan naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband vastgesteld. Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 2 maanden heeft geduurd, stelt je werkgever je verlofopbouw vast aan de hand van het aantal dagen dat je precies bij je werkgever in dienst bent geweest.

### Artikel 47 Verlof tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Als je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt raakt maar wel recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen, worden de dagen dat je tijdens die vakantie ziek bent niet in mindering gebracht op je verloftegoed. Je moet dan wel kunnen aantonen dat je in je vakantie ziek was, bijvoorbeeld met een verklaring van een arts.

### Artikel 48 Recht op het inkopen van extra verlofuren (bovenwettelijk verlof)

1. In het jaargesprek kun je aangeven of jij in het komende tijdvak van 1 januari tot en met 31 december bovenwettelijke verlofuren als vrije tijd wilt genieten. In dat geval kun je bovenwettelijk verlof kopen, waardoor je maandsalaris zal verminderen.
2. Een bovenwettelijke verlofdag telt bij een voltijd dienstverband 7,6 uur en heeft een waarde van 0,38% van het bruto jaarsalaris op voltijdbasis. De waarde van één bovenwettelijk verlofuur is  $(0,38\% : 7,6 =) 0,05\%$  van het bruto jaarsalaris op voltijdbasis
3. Bij de keuze voor het terug kopen van bovenwettelijk verlof wordt je bruto maandsalaris verminderd met 0,38% per dag of 0,05% per uur.
4. Het maximum aantal bovenwettelijke verlofuren dat je per jaar kunt kopen bedraagt bij een voltijd dienstverband 8 dagen/ $(8 \text{ dagen} \times 7,6 \text{ uur} =) 60,8$  uur. Deeltijdmedewerkers naar rato.

5. Indien jouw bruto salaris als gevolg van het aankopen van bovenwettelijk verlof onder het niveau van het wettelijk minimumloon zou dalen, wordt het maximum aan te kopen bovenwettelijke verlofdagen beperkt tot het aantal dagen waarbij in ieder geval het wettelijk minimumloon als brutosalaris behouden blijft.

*Toelichting: Tot 1 januari 2018 was de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen (1,52% van het van toepassing zijnde salaris bij een fulltime dienstverband) onderdeel van de Flexkeuzetoeslag. De Flexkeuzetoeslag werd maandelijks uitbetaald. In het jaargesprek kon je aangeven dat je de waarde van dat bovenwettelijke verlof in plaats van geld, in de vorm van extra vakantie-uren wilde genieten. Je kon dan zogenoemd 'bovenwettelijk verlof' kopen uit jouw budget Flexkeuzetoeslag. De regeling Flexkeuzetoeslag is per 1 januari 2018 vervallen. Met ingang van 1 januari 2018 is de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen verwerkt in de bedragen van het salarisgebouw. De bedragen van het salarisgebouw zijn daartoe per 1 januari 2018 eenmalig verhoogd met vier x 0,38% = 1,52%. Het recht van jou om extra verlofuren te kopen is echter nog steeds van toepassing. Dat recht is vastgelegd in artikel 48 cao.*

#### **Artikel 49 Opnemen van verlof**

1. Je dient je aanvraag voor het opnemen van verlof in bij je werkgever. Je geeft daarbij het begin en het einde aan. Je werkgever moet je aanvraag goedkeuren. Hij kan alleen van je wensen afwijken, als er sprake is van zogeheten gewichtige redenen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een noodzakelijke minimale bezetting of bijzondere omstandigheden die niet zijn te voorzien.
2. Je werkgever zorgt er daarbij voor dat:
  - a. Je gedurende minimaal 2 opeenvolgende weken vakantiedagen kunt opnemen, op voorwaarde dat het aantal vakantiedagen dat je nog hebt daarvoor toereikend is;
  - b. je een aaneengesloten vakantie van 3 weken kunt opnemen, als het bedrijfsbelang dit toelaat en het aantal vakantiedagen dat je nog hebt daarvoor toereikend is;
  - c. deze aaneengesloten vakantie ligt in de periode van 30 april tot 1 oktober. Zolang je nog partieel leerplichtig bent, valt deze vakantie bovendien samen met je schoolvakantie. Op jouw verzoek kan de werkgever anders bepalen.
3. Als bij jouw werkgever een bedrijfsvakantiesluiting geldt, kan je werkgever de aaneengesloten verlofperiode voor jou geheel of gedeeltelijk met die periode laten samenvallen.
4. Er worden in principe geen verlofdagen opgenomen in de periode tussen 1 december en 31 december. Er worden in principe ook geen verlofdagen opgenomen tijdens de week voorafgaande aan speciale bloemendagen zoals Moederdag, Valentijnsdag, Pasen en Secretaressedag.
5. Verlof wordt opgenomen in uren. Je verloftegoed wordt verminderd met het aantal uren dat je op je verlofdag had moeten werken.
6. Je werkgever kan verdere voorwaarden stellen aan de manier waarop je je verlof opneemt.
7. Tijdens je verlof betaalt je werkgever aan jou je maandinkomen.

## Artikel 50 Buitengewoon verlof

1. In navolgende situaties heb je recht op buitengewoon verlof met behoud van maandinkomen.

<i>Gelegenheid</i>	<i>Tijd</i>	<i>Opmerking</i>
Bij je eigen ondertrouw	½ dag	op de dag dat hij in ondertrouw gaat
Bij je eigen huwelijk	2 dagen	de dag waarop het huwelijk voor de burgerlijke stand wordt gesloten en de daarop volgende dag
Bij je eigen 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest	1 dag	
Bij je 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum	1 dag	
Bij de bevalling van je echtgenote	2 dagen	
Bij het huwelijk van één van je (schoon-) ouders, kinderen, broers of zusters	de dag waarop het betreffende huwelijk wordt gesloten	mits de plechtigheid wordt bijgewoond
Bij het 25-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van één of beide (schoon-)ouders	de dag waarop de plechtigheid wordt gevierd	mits deze wordt bijgewoond
Bij het overlijden van je echtgenote/echtgenoot, je eigen of aangehuwde kinderen	de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart met een maximum van zes werkdagen	
Bij het overlijden van één van je ouders, schoonouders	twee dagen	één dag bij het overlijden en één dag voor het bijwonen van de begrafenis
Bij het overlijden van één van je grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters	één dag	de dag van de begrafenis
Bij je eigen verhuizing naar een andere woning	één dag	op voorwaarde dat dit niet vaker dan eenmaal per twee jaren voorkomt
Als lid van AVV, participierend in het medezeggenschapsplatform	de tijd die noodzakelijk is voor het bijwonen van cursussen en vergaderingen	maximum van zes dagen per jaar
Voor sollicitatiegesprekken	de tijd die je daarvoor nodig hebt	alleen als je werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd

2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden inbegrepen: stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters, pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Daarnaast worden onder ouders schoonouders inbegrepen.
3. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden met huwelijk gelijkgesteld.

## Artikel 51 Recht op buitengewoon verlof op grond van de wet

1. Je kunt aanspraak maken op buitengewoon verlof dat in de wet is geregeld. Bijvoorbeeld op het verlof dat in de Wet arbeid en zorg staat, zoals zwangerschap- en bevallingsverlof of adoptieverlof. Je werkgever zal over de tijd dat je zwangerschap- of bevallingsverlof hebt je maandinkomen doorbetalen. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen.

2. Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kort zorgverlof. Gedurende het korte zorgverlof heb je recht op 100% loondoorbetaling tot maximaal 2 maal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.

## HOOFDSTUK 9 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 52 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Kun je wegens ziekte niet werken, dan ben je arbeidsongeschikt. De werkgever betaalt tijdens je arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken 70% van je maandinkomen door. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen. De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je verdiende in de functie die je vervulde op het moment dat je arbeidsongeschikt werd. De eerste 52 weken van je arbeidsongeschiktheid vult de werkgever je maandinkomen aan tot 100% van je maandinkomen.
2. Je werkgever mag per ziekmelding op deze loondoorbetaling ten hoogste één wachtdag in mindering brengen, met een maximum van twee wachtdagen per werknemer per jaar. De werknemer mag door aftrek van wachtdagen niet onder het dan geldende niveau van het minimumloon komen. Je werkgever mag geen wachtdag in mindering brengen als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een incident dat op of tijdens je werk is voorgevallen.
3. Je werkgever is niet tot doorbetaling van je salaris/aanvulling van arbeidsongeschiktheidsuitkering verplicht, als:
  - a. Je werkgever of het UWV een sanctie aan je oplegt, bijvoorbeeld wegens het niet meewerken aan werkhervatting;
  - b. Je weigert een WAO/WIA-uitkering aan te vragen, terwijl je daar in principe wel recht op hebt. Dit geldt ook als je het UWV niet machtigt de WAO/WIA-uitkering aan je werkgever over te maken.
4. Als je werkgever door jouw arbeidsongeschiktheid schade lijdt en die schade te verhalen is op een derde, kan je werkgever – als jij dat wenst – jouw eventuele schade tegelijk met zijn vordering op die derde verhalen.

### Artikel 53 Ziek- en betermeldingen, geneeskundig onderzoek

1. Als je ziek bent meld je dat zo spoedig mogelijk aan je werkgever, zo mogelijk vóór het begin van de werktijd.
2. Zodra je weer in staat bent om te werken meld je dat ook aan je werkgever en hervat je je werkzaamheden.
3. Je werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige vragen om te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. Je werkgever verzoekt je dit schriftelijk en gemotiveerd. Je werkt hieraan mee. Je kunt bij het UWV een deskundigenoordeel vragen, wanneer je het niet met dit oordeel eens bent.

**Artikel 54 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

1. Je hebt recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding.
2. Je werkgever zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wetten en regelgeving.
3. De werkgever is wettelijk verplicht als gevolg van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een veiligheid-en gezondheid/risico-inventarisatie (RI&E) uit te voeren.
4. De werkgever is tevens verplicht op basis van deze veiligheid- en gezondheid/risico-inventarisatie een plan van aanpak op te stellen. Dit plan bevat concrete maatregelen om risico's op veiligheid en gezondheid in het bedrijf aan te pakken.

## HOOFDSTUK 10 OVERIGE BEPALINGEN

### **Artikel 55 Pensioen**

1. In beginsel ben je verplicht verzekerd voor je pensioen bij het Bedrijfspensioenfonds Detailhandel.
2. De werkingssfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van jou en je werkgever met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.
3. Van de totale verplichte pensioenpremie over het loon waarover premie wordt geheven (zie [www.pensioendetailhandel.nl](http://www.pensioendetailhandel.nl)) betaalt de werkgever minimaal 11,925%. Maximaal mag 4,275% pensioenpremie inhouden worden op het loon van de werknemer die pensioen opbouwt. (Nadere informatie: [www.pensioendetailhandel.nl](http://www.pensioendetailhandel.nl).)

### **Artikel 56 Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken**

1. VBW, CVAH en AVV hebben gezamenlijk Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken opgericht.
2. VBW, CVAH en AVV participeren in het bestuur van die stichting.
3. De stichting zal naast werkgeversondersteuning en ontwikkeling vakmanschap, ook functie-opleidingen en toekomstgerichte opleidingen en andere initiatieven voor duurzame inzetbaarheid van werknemers ontwikkelen en aanbieden.
4. Het aanbod van de stichting zal inspelen op de vragen en behoeften vanuit de branche. Opleidingen en andere initiatieven worden zoveel als mogelijk collectief ontwikkeld en georganiseerd. Door het efficiënt en effectief benutten van de beschikbare budgetten kan optimale output uit die budgetten gerealiseerd worden. Gedacht wordt aan navolgende opleidingen en activiteiten:
  - a. Functie opleidingen, vakkennis, vaktechniek, presenteren, stylen, bloemen/plantenkennis,
  - b. Verdieping: ontwikkeling richting ondernemerschap
  - c. Algemene (toekomstgerichte) opleidingen, detailhandel gerelateerd. Bijvoorbeeld verkooptrainingen, klantbenadering, webdesign, communicatie, social media, fotografie, tekstschrijven
  - d. Kennis over ergonomie, tiltechnieken, hoe blijf je fit in de winkel, omgaan met zwaar werk enz.
5. De bijdrage van werkgevers aan de stichting bedraagt 0,75% van de loonsom, daarvan kan 0,05% worden verhaald op de werknemer.

### **Artikel 57 Sociale commissie**

Er is in de bloemendetailhandel een Sociale Commissie ingesteld.

1. De Sociale Commissie heeft de volgende taken:
  - a. het op schriftelijk verzoek van een werkgever of werknemer ontheffing verlenen van de regels in deze CAO;

- b. het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze cao, wanneer werkgever en werknemer op voorhand verklaren dat advies te accepteren. Daarvoor moet wel een schriftelijk verzoek worden ingediend;
    - c. het geven van advies omtrent uitleg en toepassing van de regels van deze cao.
  - 2. Een ontheffingsverzoek of een verzoek om advies dient bij één van de sociale partners te worden ingediend, die de Sociale Commissie zal vragen om een uitspraak.
  - 3. a. Ontheffing wordt uitsluitend verleend in geval van zwaarwegende argumenten. Hierbij worden de volgende criteria gehanteerd:
    - a. er is (tijdelijk) sprake van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bloemendetailhandel gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid van de verzoeker niet gevegd kan worden dat de betreffende regel(s) onverkort worden toegepast en;
    - b. er is sprake van een andere, tenminste aan deze regel(s) gelijkwaardige, regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever.
  - b. Ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Als een nieuwe cao van toepassing wordt, moet opnieuw om ontheffing verzocht worden.
  - c. Een dispensatieverzoek moet ten minste bevatten:
    - naam, adres en handtekening van de verzoeker(s);
    - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
    - de motivering van het verzoek;
    - positief advies van het medezeggenschapsorgaan of van de meerderheid van de werknemers als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld;
    - dagtekening.
  - d. De Sociale Commissie kan verzoeker(s) vragen om binnen een aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden te verschaffen. Als de aanvullende informatie niet, niet tijdig of niet volledig wordt verstrekt, wordt het ontheffingsverzoek niet in behandeling genomen. De Sociale Commissie informeert verzoeker hierover schriftelijk.
  - e. De Sociale Commissie neemt binnen drie maanden nadat de verstrekte informatie volledig is een besluit. Het gemotiveerde besluit wordt aan de verzoeker(s) toegezonden.
- ~~4. De Sociale Commissie bestaat uit twee leden die benoemd zijn door VBW en twee leden die benoemd zijn door AVV.~~
- ~~5. De kosten ter instandhouding van de Sociale Commissie worden gedragen door de Stichting Sociaal Fonds Bloemenspecialzaken.~~

#### **Artikel 58 Vakbondsfaciliteiten**

- ~~1. Ben je actief lid van AVV en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk? In overleg met je werkgever kun je daarvoor bepaalde faciliteiten krijgen, zoals het besteden van een gedeelte van je werktijd aan activiteiten die daarvoor nodig zijn. Voorwaarde is wel dat het vakbondswerk met het werk te combineren is.~~



**~~Artikel 59 Onderwerpen voor onderzoek tussen VBW en AVV~~**

- ~~1. VBW en AVV spreken af om tijdens de looptijd van de cao een onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheden en gevolgen van het aanpassen van de normale arbeidsduur voor de fulltime medewerker van gemiddeld 38 uur naar gemiddeld 40 uur per week.~~
- ~~2. De uitkomsten van dat onderzoek zullen vervolgens worden behandeld tijdens de onderhandelingen over de eerstvolgende cao.~~

## HOOFDSTUK 11 SEGMENTBEPALINGEN AMBULANTE HANDEL

### Artikel 60 Segmentbepalingen ambulante handel

1. Enkel voor werknemers die werkzaam zijn bij een ondernemer in de ambulante handel is het gestelde in dit artikel van toepassing.
2. Voor reizen wordt het normaal geldende salaris per uur aan je uitbetaald.
3. Als reizen worden beschouwd de uren die je als werknemer direct voorafgaand of direct aansluitend aan de dienst reist van de vestigingsplaats van de werkgever naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht of vice versa indien en voor zover dit geschiedt met door de werkgever beschikbaar gesteld rijdend materiaal of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel dat geschikt is voor het vervoer van personen en/of eventueel materiaal en in de regel als zodanig wordt benut. Reizen worden niet beschouwd als arbeidstijd.
4. Het aantal reizen voor de werknemer die het voertuig, zoals bedoeld in lid 3, bestuurt wordt vastgesteld op basis van onderstaande tabel.

Aantal kilometer enkele reis	Totaal aantal reizen per dag
0-30	0,5
31-60	1
61-100	1,5
101-150	2
151-200	2,5
> 200	3

## Bijlage 1 functiebeschrijvingen

### Funcctiegebouw

~~Dit functiegebouw is door partijen bij deze cao geaccordeerd.~~

Het ~~nieuwe~~ functiegebouw kent de volgende functies:

- Aankomend winkelmedewerker
- Winkelmedewerker
- Verkoper/binder
- Vaktechnisch verkoper/binder
- Allround/coördinerend medewerker
- Vakspecialist
- Bedrijfsleider

Alle functies zijn gesitueerd in een gevestigde of ambulante bloemenwinkel. De functies maken deel uit van een reeks functies die in onderlinge relatie zijn vastgesteld in opklimmende mate van aantal, intensiteit/zwaarte en mate van gevarieerdheid van kerntaken. Hieronder zijn de functieomschrijvingen opgenomen. In de functieomschrijving worden de bij de functie behorende belangrijkste hoofdtaken beschreven. In de praktijk kan het voorkomen dat bepaalde werkzaamheden behorende bij een functie, vanwege een klein team, ook door medewerkers worden uitgevoerd met een andere functie (bijv. een bedrijfsleider die ook schoonmaakt of de winkelmedewerker die ook een klant in voorkomende situaties adviseert). Het is van de specifieke bedrijfssituatie van een bloemenwinkel afhankelijk welke functies uit de reeks voorkomen.

Beheersing van een hogere functie veronderstelt beheersing en/of uitvoering van de voorgaande functie.

## Aankomend winkelmedewerker

Functiegroep: schaal A

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding aan: niet van toepassing

Functiedoel

Verrichten van eenvoudige algemene werkzaamheden in de winkel volgens daartoe geldende instructies en onder toezicht.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Eenzijdige houding en belasting als gevolg van repeterende handelingen en schoonmaakwerk.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
Verzorgde winkel/bedrijfsruimte	- Schoonmaken en -schoonhouden van de winkel/ bedrijfsruimte volgens instructies en onder toezicht. aanvegen, dweilen, afstoffen zorgen voor afvoer van afval, legen van prullenbakken koffie en thee zetten, schoonhouden van koffiezetapparaat	juistheid van opvolginginstructies reinheid van winkel/bedrijfsruimte
Verzorgde producten	stickeren van producten aansnijden en verzorgen van bloemen buitenpresentatie binnen en buiten zetten uitpakken en opbergen van producten bloemen en planten water geven en op de plek zetten uitgebloeide bloemen of planten verwijderen	juistheid van stickering correctheid van handelingen juistheid van opvolging instructies

## Winkelmedewerker

Functiegroep: schaal B

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding aan: niet van toepassing

Functiedoel

Verrichten van eenvoudige verkoopactiviteiten en algemene werkzaamheden in de winkel volgens daartoe geldende instructies en onder toezicht, zodanig dat wordt bijgedragen aan het gewenste niveau van de dienstverlening.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Eenzijdige houding en belasting a.g.v. repeterende handelingen en schoonmaakwerk.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Verzorgde en gepresenteerde producten en winkel-/bedrijfsruimte</b>	verzorgen van bloemen en planten, o.m. water geven, aansnijden ombossen van grote partijen bloemen naar samengebonden verkoopbare bossen bloemen uit- en inpakken en opbergen of neerzetten van producten verwerken van emballage (fust, veilingkarren) schoonmaken en -houden van de winkel en bedrijfsruimte	tijdigheid van verzorging aanblik van verzorgde en neergezette producten reinheid/ordelijkheid van winkel-/bedrijfsruimte
<b>Beantwoorde klantvragen</b>	ontvangen en te woord staan van klanten in de winkel uit oogpunt van serviceverlening en met in acht name van de veiligheidseisen beantwoorden van vragen van klanten en doorverwijzen naar leidinggevende of collega's bij meer complexere vragen	correctheid van antwoorden mate van beleefdheid tevredenheid over verleende service aan klanten mate van naleving veiligheidseisen
<b>Kassabeheer</b>	bedrijfsklaar maken van de kassa, aanvullen van kassarollen i.o.m. direct leidinggevende sluiten en overdragen van de kassa	beschikbaarheid van kassa juistheid van kasafsluitingen en overdracht
<b>Afgerekende producten</b>	Afhandelen, afrekenen en registreren van producten. kennis nemen van prijzen en prijswijzigingen afrekenen van producten overleggen met direct leidinggevende/collega's in geval van afwijkende situaties/bijzonderheden	snelheid van aanslaan juistheid van afrekenen juistheid van registratie
<b>Overige bijdrage</b>	Bezorgen van bestellingen in voorkomende situaties in de directe omgeving.	tijdigheid en juistheid van bezorging

## Verkoper/binder

Functiegroep: schaal C

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding aan: niet van toepassing

Functiedoel

Verlenen van service aan klanten, verkopen van producten en uitvoeren van diverse voorkomende winkelwerkzaamheden a.d.h.v. aanwijzingen en onder toezicht.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Eenzijdige houding en belasting a.g.v. repeterende handelingen en schoonmaakwerk.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Verleende service en verkoopbare producten</b>	ontvangen en te woord staan van klanten, uit oogpunt van serviceverlening en verkoopbaar product met in acht name van de veiligheidseisen opnemen van bestellingen informerende van klanten en adviseren over mogelijkheden rekeninghoudend met de wensen van de klant t.a.v. prijs, smaak/stijl, soort gelegenheid samenstellen van verkoopbare bloemstukken en boeketten rekeninghoudend met seizoen, houdbaarheid, prijsklassen berekenen van een verkoopprijs voor het gemaakte bloemstuk of boeket	juistheid van verleende service aan klanten correcte bestellingaanname juistheid van informatie en adviezen verkoopbaarheid van producten juistheid van prijsberekeningen mate van naleving veiligheidseisen
<b>Verzorgde en gepresenteerde producten en winkel- /bedrijfsruimte</b>	verzorgen van bloemen en planten, water geven, snijden, alertheid op versheid en verwerken van materialen inpakken, neerzetten en prijzen van producten schoon en representatief houden van de winkel/bedrijfsruimte, bijvullen van schappen, herschikken en verschuiven van producten	tijdigheid van verzorging en verwerking aanblik van verzorgde en verwerkte producten juistheid van prijzen reinheid en representativiteit van winkel-/ bedrijfsruimte
<b>Afgehandelde klachten</b>	Afhandelen van standaardklachten volgens geldende werkwijze en gebruik. Overleggen met of doorverwijzen naar direct leidinggevende bij complexere of omvangrijkere klachten.	juistheid van afhandeling
<b>Ontvangen producten</b>	Ontvangen, controleren en verwerken (uitpakken, neerzetten,	accuraatheid van controles correctheid van ontvangst en verdere

	prijzen) van binnenkomende producten. Signaleren van onvolkomenheden en melden aan direct leidinggevende.	verwerking
<b>Verrichte kassawerkzaamheden</b>	bedienen van de kassa, volgens instructies bedrijfsklaar maken van de kassa, aanvullen van kassarollen e.d. afrekenen van producten, verwerken van retouren en emballage i.o.m. direct leidinggevende sluiten en overdragen van de kassa, tellen van kasgeld en bespreken van kassaverschillen	beschikbaarheid van kassa juistheid van afrekenen juistheid van kasafsluitingen en overdracht

## Vaktechnisch verkoper/binder

Functiegroep: schaal D

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding aan: niet van toepassing

Functiedoel

Verlenen van service aan klanten, verkopen van producten en o.b.v. aanwijzingen bijdragen aan een verkoopbaar assortiment en representatieve winkel conform de formule-uitgangspunten.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Verleende service en verkoopbare producten</b>	ontvangen en te woord staan van klanten, uit oogpunt van serviceverlening, verkoopbaar product met in acht name van de veiligheidseisen informereren en doorvragen naar de klantwensen; uitleg geven aan klanten bij inhoudelijke/specifieke klantvragen adviseren over mogelijkheden rekeninghoudend met de wensen van de klant t.a.v. prijs, smaak/stijl, soort gelegenheid samenstellen van verkoopbare bloemstukken, boeketten, bloemwerken en plantarrangementen voor zowel binnen als buiten rekeninghoudend met vakinhoudelijke aspecten (o.m. licht, ruimte, samenstellingen/combinaties, verzorging), assortiment, seizoen, prijsklassen berekenen van een verkoopprijs rekeninghoudend met marges, aantallen, grootte van de opdracht, specifieke klantvraag in voorkomende situaties begeleiden en/of instrueren van (nieuwe) collega's, stagiaires bij verkoopwerkzaamheden	mate waarin adviezen omgezet worden in een koopbeslissing aanwezigheid van vakinhoudelijke kennis verkoopbaarheid van producten juistheid van prijsberekeningen tevredenheid over begeleiding van medewerkers mate van naleving veiligheidseisen
<b>Verzorgde en gepresenteerd assortiment en winkel/-bedrijfsruimte</b>	mede samenstellen van het assortiment o.b.v. formule-uitgangspunten en gesignaleerde trends verzorgen van winkelpresentaties voor een toegewezen thema beoordelen van versheid en/of kwaliteit van producten en besluiten tot al dan niet verwijderen handhaven van een verzorgde en representatieve aanblik van	mate van bijdrage aan een eigentijds assortiment mate van naleving formule-uitgangspunten conformiteit van winkelpresentaties aan thema aanblik van assortiment orde, netheid en representativiteit van winkel/bedrijfsruimte



	<p>assortiment en winkel/bedrijfsruimte mede toezien op de verzorging van bloemen en planten door collega's en eventueel geven van instructies of corrigeren</p> <p>e.e.a. op basis van aanwijzingen en/of i.o.m. de leidinggevende</p>	
<b>Afgehandelde klachten</b>	<p>Afhandelen van complexere en omvangrijkere klachten, evt. in overleg met leidinggevende. Terugkoppelen van de uitkomst en afhandeling richting klant.</p>	<p>juistheid van oordeelsvorming over aard en oorzaak van de klacht</p> <p>tijdigheid van klachtafhandeling</p> <p>zorgvuldigheid van afwegingen bij klachtafhandeling</p>

## Allround/coördinerend medewerker

Functiegroep: schaal E

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding: vaktechnisch/functioneel aan enkele medewerkers

Functiedoel

Uitvoeren van bedrijfsmatige ondersteunende werkzaamheden en aansturen van de winkelwerkzaamheden e.e.a. conform de formule-uitgangspunten.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Vaktechnische aansturing</b>	geven van aanwijzingen en instructies; coachen en begeleiden van medewerkers verdelen van het werk, uitoefenen van toezicht en bewaken van de voortgang oplossen van problemen die niet door medewerkers kunnen of mogen worden opgelost, nemen van corrigerende maatregelen	juiste en tijdige werkuitvoering door medewerkers
<b>Bedrijfsmatige ondersteuning</b>	verzorgen van de winkeladministratie toezicht houden op de toepassing werkwijzen en procedures (o.m. klachten- en administratieve procedures) zorgdragen voor de in ontvangst name en opslag van producten in het magazijn, rekeninghoudend met benutting magazijnruimte mede toezien op een verzorgde en representatieve winkel- en bedrijfsruimte aanspreekpunt voor derden bij afwezigheid van leidinggevende e.e.a. op aanwijzingen van de leidinggevende	tevredenheid over de ondersteuning juistheid van gevoerde administratie mate van toezicht op naleving werkwijzen en procedures doelmatig magazijngebruik (ordelijkheid, overzichtelijkheid, traceerbaarheid producten)
<b>Verleende service en verkoopbare producten</b>	verrichten van alle voorkomende werkzaamheden t.b.v. serviceverlening en verkoopbaar product met in acht name van de veiligheidseisen opstellen van offertes a.d.h.v. de klantvraag en ter goedkeuring voorleggen aan leidinggevende  berekenen van een verkoopprijs en maken van leveringsafspraken met de klant	acceptatie van offertes door leidinggevende en klanten juistheid van prijzen en leveringsafspraken tevredenheid over verleende service aan klanten verkoopbaarheid van producten mate van naleving veiligheidseisen

## Vakspecialist

Functiegroep: schaal E

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer of bedrijfsleider
- Geeft leiding aan: enkele medewerkers in projectverband e/o (winkverbandvakechnisch/functioneel)

Functiedoel

Verrichten van specialistische werkzaamheden die bijdragen aan de totstandkoming, handhaving of verbetering van de gewenste winkel formule.

Werkgerelateerde bezwaren

Uitoefenen van kracht bij het tillen/verplaatsen van materialen van uiteenlopend gewicht.

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Ingebrachte vakkennis/expertise</b>	bespreken met en adviseren van de leidinggevende over trends, marktontwikkelingen en de relevantie hiervan voor de eigen winkel suggesties doen voor totstandkoming, handhaving of aanpassing van formule-uitgangspunten, klantconcepten bedenken van ideeën of thema's ter bevordering van het winkelimage en doelgroepaansluiting	relevantie van gesignaleerde ontwikkelingen/trends uitvoerbaarheid van ideeën of thema's mate van aansluiting van ideeën of thema's bij winkelimage of doelgroep(en)
<b>Uitgevoerde ideeën</b>	- Ten uitvoer brengen van ideeën of thema's hierbij ook gebruikmakend van suggesties van collega's. selecteren van materialen en/of producten na gedegen onderzoek (bezoeken beurzen, leveranciers, raadplegen vakliteratuur, internet) selecteren en bestellen van materialen en producten na overleg met de leidinggevende doen van gerichte aanpassingen aan bestaande productassortiment ontwerpen/creëren van nieuwe verkoopbare productcombinaties aanpassen van de winkelruimte/bedrijfsruimte aan het idee (etalen, stileren)	juistheid van selectie materialen en/of producten effectiviteit van aanpassingen vernieuwingsgehalte en verkoopbaarheid van producten mate waarin het idee/thema tot uitdrukking komt in de winkel
<b>Verzorgde en gepresenteerd assortiment en winkel-/bedrijfsruimte</b>	- In stand houden of verbeteren van de uitstraling van de winkel. - Doen van aanpassingen of vernieuwingen aan productenassortiment. - Herinrichten van etalages en winkelruimte/bedrijfsruimte. - Creatief benutten van materialen en producten.	uitstraling winkel effectiviteit van aanpassingen vernieuwingsgehalte toegevoegde waarde materiaal en productgebruik

<b>Vaktechnische aansturing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geven van instructies en aanwijzingen aan toegewezen medewerkers.</li> <li>- Controleren en corrigeren van werkzaamheden bij onvolkomenheden.</li> </ul>	juiste en tijdige werkuitvoering door medewerkers
<b>Vaktechnische aansturing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geven van instructies en aanwijzingen aan toegewezen medewerkers.</li> <li>- Controleren en corrigeren van werkzaamheden bij onvolkomenheden.</li> </ul>	juiste en tijdige werkuitvoering door medewerkers

## Bedrijfsleider

Functiegroep: F

Positie in de organisatie

- Rapporteert aan: ondernemer/winkeleigenaar
- Geeft leiding aan: enkele medewerkers (hiërarchisch)

Functiedoel

Beheren van de vestiging conform formule-uitgangspunten en realiseren van de gestelde verkoopdoelstellingen.

Werkgerelateerde bezwaren

Hinder van kou en tocht.

Kans op handletsel a.g.v. snijden.

Resultaatverwachtingen/Functionele activiteiten		
Resultaatgebieden	Kernactiviteiten	Resultaatcriteria
<b>Bijdrage aan opgesteld vestigingsplan</b>	leveren van input aan de ondernemer t.b.v. het opstellen van het vestigingsplan informatie aanleveren t.b.v. de budgettering	inhoudelijke onderbouwing van de bijdrage
<b>Gerealiseerd vestigingsplan</b>	samenstellen van het assortiment bewaken van de productenpresentatie en winkelverzorging volgens formule-uitgangspunten en bijbehorende richtlijnen onderkennen van trends, ontwikkelingen en kostenverloop en hierop anticiperen organiseren en (laten) uitvoeren van verkoopbevorderende activiteiten, presentaties en acties (laten) bestellen van producten afgestemd op de omloopsnelheid in de winkel; maken van prijsafspraken met leveranciers openen en sluiten van de vestiging, (mede) opvolgen van alarmmeldingen mede uitvoeren van de winkelwerkzaamheden	verkoopbaarheid assortiment orde, netheid en representativiteit van de winkel juistheid van presentatie beschikbaarheid van producten mate van verkoopstimulerende activiteiten
<b>Verleende service</b>	te woord staan van klanten, verlenen van service aan de klant conform formule-uitgangspunten informereren en adviseren van klanten m.b.t. het assortiment van de vestiging afhandelen van klachten en problemen	tevredenheid over verleende service aan klanten juistheid van informatie en advies
<b>Beheerde administratie</b>	bijhouden van de winkeladministratie, voorraadadministratie en personeelsadministratie bewaken van de uitgaven/kosten	actualiteit en volledigheid van administratie inzichtelijkheid en juistheid van voorraadgegevens
<b>Presterende medewerkers</b>	voeren van teamoverleg verzorgen van de personeelsbezetting plannen en verdelen van werkzaamheden	doelmatige werkverdeling mate van toezicht beschikbaarheid en kwaliteit van medewerkers

	<p>toezicht houden op en controleren van de dagelijkse werkzaamheden toezien op de correcte uitvoering van voorschriften op het gebied van kwaliteit, veiligheid, huisregels, Arbo- en milieu</p> <p><u>Behartigen van personele aangelegenheden.</u> motiveren van medewerkers en bevorderen van een goede werksfeer stimuleren en coachen van medewerkers o.a. ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling houden van functionering- en beoordelingsgesprekken begeleiden van medewerkers bij ziekte verlenen van toestemming voor het opnemen van verlof (laten) opleiden van medewerkers mede voeren van werving-, selectie-, en ontslaggesprekken</p>	<p>motivatie van medewerkers werkrealisatie door medewerkers</p>
--	--	--

## Bijlage 2 Salaristabel per 1 januari 2018

Hieronder staan navolgende salaristabellen.

- ~~Salaristabel maandsalarissen per 1 januari 2018~~
- ~~Salaristabel per uur per 1 januari 2018~~

NB. De salaristabellen worden per 1 juli 2018, per 1 januari 2019 en per 1 juli 2019 aangepast. Zie de website van VBW of AVV voor de meest actuele versie van de salaristabel.

**Tabel bruto salaris per maand per 1 januari 2018**, op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van 38 uur per week, inclusief verhoging 0,8% per 1-1-2018 en de opslag van 1,52% (waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen).

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	480,60	507,30				
16	552,69	583,39	589,81		-	-
17	632,78	667,94	675,29		-	-
18	760,94	803,22	812,05	820,89		-
19	881,09	930,04	940,27	950,50		-
20	1.121,39	1.183,69	1.196,71	1.209,73	1.222,75	
21	1.361,69	1.437,34	1.453,15	1.468,96	1.484,77	
Prestatie 0/22	1.601,99	1.690,98	1.709,59	1.728,19	1.746,79	1.778,43
Prestatie 1	1.601,99	1.699,44	1.726,86	1.757,31	1.851,72	2.093,34
Prestatie 2	-	1.707,57	1.743,10	1.784,72	1.886,24	2.132,94
Prestatie 3	-	1.715,69	1.759,34	1.812,13	1.920,76	2.172,53
Prestatie 4	-	1.723,81	1.775,58	1.839,54	1.955,28	2.212,12
Prestatie 5	-	1.731,93	1.791,83	1.866,95	1.989,79	2.251,71
Prestatie 6		1.740,05	1.808,07	1.894,36	2.024,31	2.291,31
Prestatie 7			1.824,31	1.921,77	2.058,83	2.340,04
Prestatie 8			1.840,56	1.949,18	2.093,34	2.372,52
Prestatie 9					2.127,86	2.406,02

**Tabel bruto salaris per uur per 1 januari 2018** (op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, inclusief verhoging van 0,8% per 1-1-2018 en de opslag 1,52% (waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen).

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	2,92	3,08				
16	3,36	3,54	3,58		-	-
17	3,84	4,06	4,10		-	-
18	4,62	4,88	4,93	4,99		-
19	5,35	5,65	5,71	5,77		-
20	6,81	7,19	7,27	7,35	7,43	
21	8,27	8,73	8,82	8,92	9,02	
Prestatie 0/22	9,73	10,27	10,38	10,50	10,61	10,80
Prestatie 1	9,73	10,32	10,49	10,67	11,25	12,71
Prestatie 2	-	10,37	10,59	10,84	11,45	12,95
Prestatie 3	-	10,42	10,68	11,00	11,66	13,19
Prestatie 4	-	10,47	10,78	11,17	11,87	13,43
Prestatie 5	-	10,52	10,88	11,34	12,08	13,67
Prestatie 6		10,57	10,98	11,50	12,29	13,91
Prestatie 7			11,08	11,67	12,50	14,21
Prestatie 8			11,18	11,84	12,71	14,41
Prestatie 9					12,92	14,61

**Tabel bruto salaris per maand per 1 juli 2018**, op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van 38 uur per week, incl. 1,03% stijging groep A en 0,8% stijging groep B-F per 1-7-2018

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	485,52	511,35				
16	558,36	588,06	594,53		-	-
17	639,27	673,28	680,69		-	-
18	768,76	809,64	818,55	827,46		-
19	890,13	937,48	947,79	958,11		-
20	1.132,91	1.193,16	1.206,28	1.219,41	1.232,53	
21	1.375,65	1.448,84	1.464,77	1.480,71	1.496,65	
Prestatie 0/22	1.618,43	1.704,51	1.723,26	1.742,01	1.760,76	1.792,66
Prestatie 1	1.618,43	1.713,04	1.740,67	1.771,37	1.866,54	2.110,09
Prestatie 2	-	1.721,23	1.757,04	1.799,00	1.901,33	2.150,00
Prestatie 3	-	1.729,41	1.773,42	1.826,63	1.936,12	2.189,91
Prestatie 4	-	1.737,60	1.789,79	1.854,26	1.970,92	2.229,82
Prestatie 5	-	1.745,79	1.806,16	1.881,89	2.005,71	2.269,73
Prestatie 6		1.753,97	1.822,54	1.909,52	2.040,50	2.309,64
Prestatie 7			1.838,91	1.937,15	2.075,30	2.358,76
Prestatie 8			1.855,28	1.964,78	2.110,09	2.391,50
Prestatie 9					2.144,88	2.425,27



**Tabel bruto salaris per uur per 1 juli 2018** (op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week, incl. 1,03% stijging groep A en 0,8% stijging groep B-F per 1-7-2018)

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	2,95	3,11				
16	3,39	3,57	3,61		-	-
17	3,88	4,09	4,13		-	-
18	4,67	4,92	4,97	5,03		-
19	5,41	5,69	5,76	5,82		-
20	6,88	7,25	7,33	7,41	7,49	
21	8,35	8,80	8,90	8,99	9,09	
Prestatie 0/22	9,83	10,35	10,47	10,58	10,69	10,89
Prestatie 1	9,83	10,40	10,57	10,76	11,34	12,81
Prestatie 2	-	10,45	10,67	10,93	11,55	13,06
Prestatie 3	-	10,50	10,77	11,09	11,76	13,30
Prestatie 4	-	10,55	10,87	11,26	11,97	13,54
Prestatie 5	-	10,60	10,97	11,43	12,18	13,78
Prestatie 6		10,65	11,07	11,60	12,39	14,03
Prestatie 7			11,17	11,76	12,60	14,32
Prestatie 8			11,27	11,93	12,81	14,52
Prestatie 9					13,03	14,73

## **Bijlage 3 Overgangsregelingen**

### **A. Overgangsregeling vervallen arbeidstijdverkorting**

1. Met ingang van 1 april 2000 kun je als werknemer geen aanspraak meer maken op Arbeidstijdverkorting.
2. Als je als werknemer een individuele arbeidsovereenkomst hebt van na 1 april 2000, waaruit blijkt dat je nog aanspraak maakt op roostervrije dagen, dan gelden lid 3 tot en met 5 van dit artikel.
3. De werkgever stelt in overleg met de werknemer aan het begin van het jaar een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de dagen of halve dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. Als de werknemer ziek is of anderszins niet in staat is zijn roostervrije dag, of halve dag op te nemen, kan hij geen aanspraak maken op een vervangende roostervrije dag, of halve dag.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer(s) kan van de in lid 3 vermelde systematiek van roosteren worden afgeweken.
5. Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt dat op roostervrije dagen wordt doorgewerkt, kan in overleg tussen werknemer en werkgever gekozen worden voor het verschuiven naar een andere datum.

### **B. Overgangsregeling Behoud Diplomatoeslag**

1. Als je op 30 april 2015 bij je werkgever in dienst was én werknemer was in de zin van deze cao én recht had op een Diplomatoeslag van 2% van je bruto salaris, voor een in het verleden gehaald vakdiploma, behoud je het recht op deze Diplomatoeslag.

### **C. Overgangsregeling Behoud leeftijdsverlofdagen voor werknemers die op 1 mei 2015 50 jaar of ouder waren.**

1. Als je op 1 mei 2015 bij je werkgever in dienst was én werknemer was in de zin van deze cao én de leeftijd had bereikt van:
  - 50 jaar, behoud je recht op 2 extra leeftijdsverlofdagen
  - 55 jaar, behoud je recht op 3 extra leeftijdsverlofdagen
  - 60 jaar, behoud je recht op 4 extra leeftijdsverlofdagen
2. Het genoemde aantal leeftijdsverlofdagen geldt per jaar met behoud van loon.
3. De genoemde aantallen zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband.
4. Deeltijdwerkers ontvangen de leeftijdsverlofdagen naar rato.

### **D. Overgangsregeling compensatie versobering toeslag werken op zondagen en versobering toeslag werken in de nacht voor medewerkers op luchthavens en stations.**

1. De medewerker die in de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018:
  - op zondag heeft gewerkt en/of;
  - op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 07.00 uur heeft gewerkt;komt in aanmerking voor een compensatie als gevolg van het versoberen van de zondagstoelage en de versobering van de toeslag werken in de nacht.

2. De compensatie gaat in per 1 juli 2018 en wordt als volgt berekend:
  - a. Aantal uren gewerkt op zondagen in de periode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 vermenigvuldigd met de ontvangen zondagstoelage (50%) over die uren = het totaal aan ontvangen zondagstoelage in de referentieperiode. Op basis van het rooster wordt ingeschat hoeveel uur op zondagen de medewerker het komende tijdvak van 12 maanden (1 juli 2018 tot en met 30 juni 2019) gaat werken en hoeveel dat oplevert aan versoberde zondagstoelage (30%). De ontvangen zondagstoelage in de referentieperiode – de te ontvangen versoberde zondagstoelage in het komende tijdvak van 12 maanden = het te compenseren bedrag A;
  - b. Aantal uren gewerkt op maandagen tot en met vrijdagen tussen 06.00 en 07.00 uur in de periode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018 vermenigvuldigd met de ontvangen toeslag (100%) over die uren = het te compenseren bedrag B;
  - c. Het totaalbedrag van de te compenseren bedragen A en B : 12 is het individueel te compenseren bedrag per maand.
3. Het individueel te compenseren bedrag wordt met ingang van 1 juli 2018 door middel van een individuele, structurele salarisverhoging aan de werknemer toegekend, waardoor de werknemer, in de regel, geen salarisachteruitgang ondervindt door de versobering van de toeslagen.
4. Indien de som van het salaris en het individueel te compenseren bedrag hoger is dan het maximumbedrag van de voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal, wordt het salaris van de werknemer individueel vastgesteld op dat hogere bedrag. Artikel 22 lid 2 cao is vervolgens van toepassing.

## Bijlage 4 Inpassingsafspraken salaris in salaristabel per 1 januari 2018

### Afspraken voor de invoering van het nieuwe salarisgebouw voor medewerkers met een salaris overeenkomstig één van de salarisgroepen

Het salaris van de medewerkers die in dienst zijn voor de datum van ondertekening van de cao wordt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018, dan wel tot de datum van indiensttreding als die datum na 1 januari 2018 ligt, als volgt ingepast in het nieuwe salarisgebouw:

- Stap 1: Fictieve berekening van het maandsalaris per 31 december 2017 van 36 naar 38 uur. Daartoe wordt het huidige salaris gedeeld door het aantal uren dat betrokkene werkt en vermenigvuldigd met 38. Daarmee wordt het fictieve salaris berekend dat betrokkene zou ontvangen indien gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt.
- Stap 2: verhogen van dat fictieve salaris met 0,8%. Het aldus berekende fictieve individuele salaris bij gemiddeld 38 uur werken per week wordt verhoogd met 0,8% (wml per 1-1-2018) en vervolgens met 1,52% (de waarde van 4 vakantiedagen).
- Stap 3: Het aldus verkregen fictieve salarisbedrag wordt geplaatst in het nieuwe salarisgebouw in de salarisgroep die op betrokken medewerkers functie van toepassing is, op het salarisbedrag/ prestatieperiodiek met het dichtstbijzijnde hogere bedrag als in stap 2 verkregen. Dat bedrag is het bruto salaris van betrokkene per 1 januari 2018 indien betrokkene fulltime zou werken (gemiddeld 38 uur per week).
- Stap 4: Vervolgens wordt het verkregen bedrag omgerekend naar het (deeltijd-)percentage van betrokkene. Bijvoorbeeld bij een 24-urige werkweek: Verkregen bedrag : 38 x 24. Of bij een 36-urig dienstverband: Verkregen bedrag gedeeld door 38 x 36.

**NB:** Het aantal (wettelijke) verlofdagen van de medewerker bedraagt met ingang van 1 januari 2018 20 dagen. Indien de medewerker bovenwettelijke vakantiedagen wil inkopen bestaat daartoe het recht. Zie artikel 48 cao. Indien de medewerker met terugwerkende kracht bovenwettelijke verlofdagen koopt wordt de waarde daarvan op het berekende inpassingssalaris in mindering gebracht.

### **Rekenvoorbeeld inpassingmethode salaris medewerker in het nieuwe schaalgebouw**

De medewerker in dit voorbeeld werkt gemiddeld 24 uur per week en verdiende op 31 december 2017 het maximum van salarisgroep C: € 1654,88 (cao 2015-2017). Gelet op zijn urenomvang bedroeg het deeltijd salaris van betrokkene op 31 december 2018  $24/36^e$  van € 1654,88 = € 1103,25.

- ~~Stap 1. Het feitelijke salaris per 31 december 2017 (€ 1103,25) wordt gedeeld door het aantal uren dat betrokkene gemiddeld werkt (24 uur) en vermenigvuldigd met de nieuwe voltijdnorm: 38 uur: € 1103,25 : 24 x 38 = € 1746,81. Dit is het bedrag wat betrokkene zou verdienen in de fictieve situatie als hij op 31 december 2017 gemiddeld 38 uur zou werken.~~
- ~~Stap 2. Dit bedrag (€ 1746,81) wordt verhoogd met 0,8% en vervolgens met 1,52%. De uitkomst daarvan is € 1787,54.~~

- ~~Stap 3. Dat bedrag moet worden ingepast in de nieuwe salaristabel, in salarisgroep C. Volgens cao afspraak wordt betrokkene ingepast op het bedrag van de dichtstbijzijnde hogere prestatieperiodiek boven € 1787,54. In dit geval is dat € 1791,83 (prestatie 5 van salarisgroep C).~~

#### **Tabel bruto salaris per maand 1 januari 2018**

Op basis van de gemiddelde voltijd arbeidsduur van 38 uur per week, inclusief verhoging 0,8% per 1-1-2018 en de opslag van 1,52% (waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen).

Leeftijd	groep A	groep B	groep C	groep D	groep E	groep F
15	480,60	507,30				
16	552,69	583,39	589,81		-	-
17	632,78	667,94	675,29		-	-
18	760,94	803,22	812,05	820,89		-
19	881,09	930,04	940,27	950,50		-
20	1.121,39	1.183,69	1.196,71	1.209,73	1.222,75	
21	1.361,69	1.437,34	1.453,15	1.468,96	1.484,77	
Prestatie 0/22	1.601,99	1.690,98	1.709,59	1.728,19	1.746,79	1.778,43
Prestatie 1	1.601,99	1.699,44	1.726,86	1.757,31	1.851,72	2.093,34
Prestatie 2	-	1.707,57	1.743,10	1.784,72	1.886,24	2.132,94
Prestatie 3	-	1.715,69	1.759,34	1.812,13	1.920,76	2.172,53
Prestatie 4	-	1.723,81	1.775,58	1.839,54	1.955,28	2.212,12
Prestatie 5	-	1.731,93	1.791,83	1.866,95	1.989,79	2.251,71
Prestatie 6		1.740,05	1.808,07	1.894,36	2.024,31	2.291,31
Prestatie 7			1.824,31	1.921,77	2.058,83	2.340,04
Prestatie 8			1.840,56	1.949,18	2.093,34	2.372,52
Prestatie 9					2.127,86	2.406,02

- ~~Stap 4. Ervan uitgaande dat betrokkene gemiddeld 24 uur blijft werken wordt dat bedrag (€ 1791,83) gedeeld door 38 en vermenigvuldigd met 24. De uitkomst is € 1131,68. Dat is het salaris van betrokkene met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018.~~

#### **Garantieregeling inpassing medewerkers in salarisgroep A (niveau minimumloon)**

We onderscheiden twee groepen medewerkers in salarisgroep A

- Medewerkers in salarisgroep A met de functie van Aankomend winkelmedewerker stromen in de regel en bij goed functioneren vrij snel door naar salarisgroep B, in de functie van winkelmedewerker.
- Medewerkers in salarisgroep A in andere functies kunnen structureel overeenkomstig salarisgroep A beloond worden indien zij structureel werkzaamheden op minimumniveau uitvoeren.

Voor beide groepen geldt dat indien betrokkene in dienst was vóór de datum van ondertekening van de cao 2018 – 2019, hij/zij – zolang betrokkene een functie in salarisgroep A verricht – het uursalaris

behoudt wat betrokkene had op 31 december 2017, verhoogd met 0,8% per 1 januari 2018 en vervolgens met 1,52%, zijnde de waarde van vier bovenwettelijke verlofdagen. Indien betrokkene in dienst getreden is na 1 januari 2018, maar voor de datum ondertekening cao, geldt als uitgangspunt het uursalaris op datum ondertekening cao. Ook in deze situatie zal het salaris worden opgehoogd met 1,52% tegen inlevering van de 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Het aldus verkregen bedrag is het garantie uurloon voor betrokkene.

Ook de toekomstige algemene aanpassingen op het salaris zullen op dit garantie uurloon van deze medewerkers worden doorgevoerd.

## Bijlage 5 Handleiding jaargespreek en beoordeling

### *Aanwijzingen voor leidinggevende en werknemer*

#### **Vaststelling van de juiste functiebeschrijving**

In de cao zijn functiebeschrijvingen opgenomen (zie bijlage 1). De jaarcyclus start met het bespreken en vaststellen van de functiebeschrijving met de werknemer. Als er gemotiveerd kan worden aangegeven dat de werknemer gedurende een langere periode (>6 maanden) een groot deel van de werkzaamheden uit een hogere functie heeft uitgevoerd en ook de daarbij behorende verantwoordelijkheden/bevoegdheden had, kan een andere functiebeschrijving worden vastgesteld.

#### **Het jaargespreek en de beoordeling**

Ondernemers en werknemers in de bloemenwinkels maken samen de onderneming. Voor de ontwikkeling en verbetering van de onderneming is het daarom belangrijk om goed contact met elkaar te hebben, ook als het maximum van de salarisschaal voor de betrokken werknemer inmiddels is bereikt. In het jaargespreek ga je als leidinggevende en werknemer met elkaar in gesprek over ontwikkelingen in de onderneming en bij de werknemer. Een belangrijk doel van het gesprek is niet alleen het beoordelen van het functioneren van de werknemers, maar positieve betrokkenheid bij elkaar.

#### **Uitgangspunten voor de beoordeling en het jaargespreek:**

- Jaargesprekken worden gehouden met alle werknemers van de onderneming, dus zowel met voltijd als deeltijd werknemers. De leidinggevende plant de gesprekken in (in ieder geval éénmaal per jaar).
- Zorg ervoor dat de periode tussen het uitnodigen van de werknemer en het moment van het gesprek zelf minimaal 1 week is. De werknemer heeft dan de tijd zich goed voor te bereiden op het gesprek. De leidinggevende kan ervoor kiezen de werknemer ook zelf de checklist in te laten vullen, maar het jaargespreek start altijd eerst met de ingevulde checklist van de leidinggevende.
- Bereid het gesprek goed voor. Kijk hoe iemand werkt in de praktijk en als je vindt dat je dat zelf onvoldoende kan beoordelen, betrek dan iemand die dit wel kan bij de voorbereiding.
- Het jaargespreek met de beoordeling wordt gevoerd met de checklist. Deel A is een terugblik op het afgelopen jaar, deel B is een vooruitblik op het komende jaar.
- De beoordeling vindt plaats op een aantal onderdelen van het functioneren, zie de tabel in deel A. Elke onderneming is anders, dus de norm kan per onderwerp verschillen per aard van de onderneming. Onderaan in de tabel kunnen nog extra onderwerpen worden toegevoegd die de leidinggevende belangrijk vindt. Sommige onderwerpen zijn misschien belangrijker dan andere onderwerpen. Dit kan worden aangegeven in de kolom 'weging' in de tabel. Dit betekent dat er bij de beoordeling extra wordt gekeken naar deze onderwerpen (of juist minder). De onderwerpen en eventuele weging zijn afhankelijk van de functie, mogelijk ook van de persoon (hebben werknemers dezelfde functie, dan worden zij beoordeeld op dezelfde onderwerpen). Bij de beoordeling kan rekening worden gehouden met dat iemand nog kort in dienst is, of andere punten. Enkele scores onder de norm, kunnen toch tot een eindoordeel 'op de norm' leiden, als de leidinggevende in het algemeen tevreden is over het functioneren. Een eindoordeel 'onder de norm' kan worden gegeven als in de toelichting duidelijk wordt aangegeven wat de reden hiervan is. Daarnaast moeten dan afspraken worden gemaakt over wat de werknemer het komende jaar concreet gaat doen (welke acties/gedragingen) om aan verbetering te werken en hoe de leidinggevende en werknemer er samen voor gaan zorgen dat dit het volgende jaar niet opnieuw gebeurt. Zie verder de toelichting onder het kopje 'Eindoordeel'.
- De leidinggevende zorgt er dus voor dat de werknemer vooraf weet op welke onderdelen hij/zij wordt beoordeeld en welke onderdelen zwaarder/lichter kunnen wegen. Eventueel verbeterpunten in het functioneren van een werknemer worden al zoveel als mogelijk tussentijds, gedurende het jaar met een werknemer besproken. Wanneer het erop gaat lijken dat een werknemer 'onder de norm' gaat vallen, worden afspraken met de werknemer gemaakt over wat hij/zij moet doen om het functioneren te verbeteren, om zoveel als mogelijk te voorkomen dat aan het einde van het jaar sprake is van een

beoordeling 'onder de norm'. Omdat dit afspraken zijn tijdens een voortgangsgesprek worden deze afspraken schriftelijk vastgelegd. Dit kan op de checklist, of op een eigen papier. Belangrijk: de uitkomst van de beoordeling mag uiteindelijk geen verrassing zijn voor de werknemer.

- Naast het jaarlijkse gesprek is het aan te raden om als leidinggevende tussentijds ten minste één voortgangsgesprek met elke werknemer te voeren waarin kort wordt besproken hoe het gaat. Een werknemer kan ook altijd zelf hier om vragen.
- Wanneer het jaargesprek niet plaats vindt en dit niet ligt aan de werknemer, dan is de beoordeling automatisch 'op de norm'.
- Is een werknemer het niet eens met de uitkomst van de beoordeling, dan proberen leidinggevende en werknemer dit eerst samen op te lossen. Lukt dit niet, dan is er de mogelijkheid om gespreksondersteuning aan te vragen. Neem hiervoor contact op met de CAO-helpdesk.



## Formulier jaargesprek en beoordeling

Naam : ....  
 Functie (volgens beschrijving bijlage 1 cao) : ....  
 Leidinggevende : ....  
 Jaar : ....  
 Datum jaargesprek : ....

---

### A. Terugblik: de beoordeling van het functioneren gedurende het afgelopen jaar

De beoordeling start altijd met de vraag hoe de werknemer vindt dat het het afgelopen jaar is gegaan. Daarna worden de scores bekeken van de beoordeling. De beoordeling op de verschillende onderwerpen en de mate waarin de afspraken van het afgelopen jaar zijn nagekomen, leiden tot één eindoordeel over het functioneren in het afgelopen jaar. Het oordeel over het functioneren wordt uitgedrukt in:

*Boven de norm: het functioneren ligt op bijna alle elementen boven het vereiste niveau van de functie;*

*Op de norm: het functioneren is op het vereiste niveau;*

*Onder de norm: er zijn aandachtspunten waardoor het functioneren (nog) niet op het vereiste niveau is.*

*De weging kan zijn: Licht (L), Normaal (N) of Zwaar (Z), vul in de kolom 'weging' in wat van toepassing is.*

#### 1. Beoordeling functie-uitvoering

Resultaatgebieden (voor zover van toepassing, indien nodig extra onderwerpen toevoegen)	Beoordeling norm *	Weging	Toelichting
Productkennis Verzorging producten, parate kennis productinformatie	boven/op/onder		
Vaktechniek kwaliteit bloemwerk, creativiteit, innovatief e.d.	boven/op/onder		
Klantgericht handelen Klantbehandeling, verkoop, service, vragen/klachtenafhandeling, verkoop/kassa-afhandeling, klantvriendelijkheid e.d.	boven/op/onder		
Uitstraling winkel oog voor representativiteit winkel (binnen/buiten),	boven/op/onder		
Representativiteit persoonlijke verzorging e.d.			
Werkhouding werktempo, initiatief tonen, meedenken, verantwoordelijkheid, ondernemend, klantgericht e.d.	boven/op/onder		
Samenwerking met team	boven/op/onder		
Samenwerking met leidinggevende	boven/op/onder		
Leidinggeven	boven/op/onder		
.....			
.....			

\*Maak vooraf helder en leg vast wat de norm is voor functioneren boven/op/onder niveau

De 'mogelijke vragen' hieronder kun je gebruiken bij het gesprek. Het is niet noodzakelijk om deze per vraag af te werken. Je kunt ze gebruiken als ondersteuning.

*Mogelijke vragen:*

- Welke taken voer je graag en gemakkelijk uit? Met welke taken heb je meer moeite?
- Worden op dit moment jouw kennis, ervaring, en talenten op de beste wijze ingezet? Waarom wel/niet?
- Waar ben je het meest trots op van de dingen die je het afgelopen jaar hebt gedaan?
- Hoe zou je nog beter kunnen functioneren, wat is daarvoor nodig en belangrijk?
- Voel je je voldoende gewaardeerd/gesteund door je leidinggevende? Wat zou beter kunnen?

### Beoordeling eerder afgesproken doelstellingen/afspraken

In het eerder gehouden jaargesprek zijn een aantal (ongeveer 2-4) concrete doelstellingen/afspraken gemaakt. In dit onderdeel van het gesprek wordt geëvalueerd hoe het is gegaan.

*Evaluatie doelstellingen en gemaakte afspraken voor het afgelopen jaar:*

Omschrijving doelstelling	Wegingsfactor	Beoordeling	Toelichting
		Boven/op/onder norm	
		Boven/op/onder norm	
		Boven/op/onder norm	
		Boven/op/onder norm	

- .....
- ....
- .....
- ....

### 2. Eindoordeel:

De beoordeling op de verschillende onderdelen leidt tot een eindoordeel over het functioneren over het jaar. De wijze waarop van alle oordelen tot een eindoordeel wordt gekomen, is aan de leidinggevende.

Boven de norm	Op de norm	Onder de norm	Toelichting

### 3. Ondertekening

Handtekening werknemer

Handtekening leidinggevende

Voor gezien: wel/niet

Datum:

Datum:

## B. Vooruitblik: Afspraken voor het komende jaar

In het tweede deel van het jaargesprek bespreek je samen de verwachte ontwikkeling van de functie/werkzaamheden van de werknemer gedurende het komende jaar, maar ook van de winkel zelf.

### 1. Verwachte ontwikkelingen voor het komende jaar

*Mogelijke vragen:*

- *Over welke punten binnen jouw eigen ontwikkeling ben je tevreden? Aan welke ontwikkelpunten zou je nog meer aandacht willen besteden?*
- *Vervul je de taken binnen deze onderneming die je het liefst wil doen? En zo nee, welke taken wil je liever uitvoeren of naast jouw huidige functie uitvoeren?*

#### 1.a. Doelstellingen en afspraken voor het komende jaar

- .....
- .....

### 2. Duurzame inzetbaarheid: welke acties zijn het komende jaar nodig om de werknemer voor de langere termijn goed inzetbaar te houden?

*Mogelijke vragen:*

- *Op welke wijze wens je jouw talenten te ontwikkelen (opleiding, projecten, leren op de werkplek)?*
- *Als je de komende jaren in je huidige functie wilt blijven: welke veranderingen verwacht je in de toekomst in je functie en in hoeverre ben je hier op voorbereid?*
- *Wat verwacht je van je leidinggevende bij jouw persoonlijke ontwikkeling? Welke rol kan je leidinggevende hierin vervullen?*
- *Verwacht je komend jaar een wijziging in je privé omstandigheden (gewijzigde gezinssituatie, zorgtaken e.d.) die invloed zal hebben op je werk?*

- .....
- .....

### 3. Benodigde scholing en opleiding: welke acties zijn het komende jaar nodig voor persoonlijke ontwikkeling van de werknemer in zijn functie?

*Mogelijke vragen:*

- *Is extra scholing/training relevant voor jouw functioneren? Zo ja, op welke gebieden?*
- *Hoe zou je dit willen inpassen?*

- .....
- .....

Gemaakte afspraken over scholing: .....

### 4. Overige afspraken: aanvullende afspraken kunnen hier worden genoteerd. Onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen zijn:

- Wijze van uitbetalen vakantietoeslag: maandelijks/jaarlijks .....
- Inkoop extra verlofdagen: niet / wel, nl. ....(aantal dagen)
- .....

• .....

**5. Ruimte voor opmerkingen naar aanleiding van het gesprek, zowel van werknemer als leidinggevende:**

• .....

....

• .....

....

• .....

....

• .....

....

**9. Ondertekening**

Handtekening werknemer

Handtekening leidinggevende

Akkoord: wel/niet

Datum:

Datum:

*Het formulier wordt, na ondertekening door beide partijen, opgenomen in het personeelsdossier van de werknemer. De werknemer ontvangt een kopie van het ondertekende document.*