



## Huis-aan-Huisbladjournalisten 2011/2012 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 mei 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Huis-aan-Huisbladjournalisten

UAW Nr. 11159

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-Huisbladuitgevers mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging Sociaal Comité van Huis-aan-Huisbladuitgevers (VSHU);

Partij(en) te anderzijde: Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ).

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

#### Artikel 1 Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op elke arbeidsovereenkomst, welke is of wordt aangegaan tussen een journalist en de werkgever, tot het verrichten van journalistieke arbeid in dienstbetrekking ten behoeve van een of meer door deze werkgever uitgegeven huis-aan-huisbladen.
2. Elk beding tussen een journalist en de werkgever strijdig met deze CAO is nietig; in plaats van zodanig beding gelden de bepalingen van deze CAO.

#### Artikel 2 Definities

- a. *Journalistieke arbeid* Het meewerken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een huis-aan-huisblad, voor zover deze bestaat uit nieuwstijdingen, foto's, verslagen en/of artikelen.
- b. *Werkgever* De natuurlijke of rechtspersoon, die één of meer huis-aan-huisbladen uitgeeft.
- c. *Journalist* Alle mannen en vrouwen die op basis van een arbeidsovereenkomst (in de zin van de wet) met de werkgever er hun hoofdberoep van maken mee te werken aan de redactionele leiding of aan de redactionele samenstelling en/of vormgeving van de inhoud van een door de werkgever uitgegeven huis-aan-huisblad.  
In afwijking hiervan worden niet als journalist in de zin van de CAO aangemerkt: freelance journalisten en journalisten:
  - die hun medewerking grotendeels verlenen aan nieuws- en/of dagbladen c.q. andere periodieken en tevens werkzaam zijn voor huis-aan-huisbladen;
  - die behoren tot de directiestaf en als zodanig betrokken zijn bij het bepalen van het beleid van de onderneming;
  - die afwisselend journalistieke arbeid en andersoortige arbeid verrichten, tenzij zij hoofdzakelijk zijn belast met journalistieke arbeid voor een huis-aan-huisblad.
- d. *Leerling-journalist/instromer* Degene die bij een werkgever zowel praktijktraining als theoretische



scholing ontvangt, ter verkrijging van het werkniveau, behorend bij functiefamilie I. Niet als leerling-journalist/instromer wordt beschouwd degene die het eindexamen van een school voor de journalistiek heeft behaald.

e. *Chef-redacteur* De journalist die krachtens zijn aanstelling door de werkgever verantwoordelijk is voor de redactionele inhoud van een huis-aan-huisblad en in samenhang hiermee formeel hiërarchisch leiding geeft aan ten minste 3 journalisten.

f. *Waarnemend chef-redacteur* Degene die aangewezen is om in voorkomende gevallen ter vervanging van de chef-redacteur de dagelijkse leiding van de redactie op zich te nemen.

g. *Huis-aan-huisblad* Elk onder eigen naam periodiek verschijnend gratis huis-aan-huis verspreid blad, primair gericht op de behoefte van de advertentiemarkt en bestaande uit zowel redactie- als advertentiepagina's of combinaties daarvan.

h. *Redactiepagina* Pagina bestaande uit redactionele informatie, zoals nieuws, foto's, verslagen en/of artikelen, doch zonder betaalde advertenties, uitgezonderd im'ers.

### **Artikel 3 Uitbetaling salaris**

1. De journalisten en leerling-journalisten genieten een per maand vastgesteld salaris.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste dag van elke maand.

### **Artikel 4 Indeling**

1. Voor de toepassing van de salarisregeling worden journalisten door of namens de werkgever ingedeeld in een functiefamilie en in salarisschalen. De functiefamilies, de (invoeringsregeling van de) indelingssystematiek en de salarisschalen zijn opgenomen in de bijlagen I en III, welke bijlagen een integraal onderdeel van deze CAO uitmaken.
2. Voor de leerling-journalist/instromers gelden gedurende maximaal drie jaren de leerlingsschalen. De leerlingsschalen en de toepassing daarvan zijn opgenomen in bijlage III en maken integraal onderdeel uit van deze CAO.

### **Artikel 5 Salarisschalen**

1. Het salaris van de journalisten wordt als volgt verhoogd:  
Per 1 april 2011 met 0,5%  
Per 1 januari 2012 met 0,5%
2. De in bijlage III en IV van deze CAO opgenomen salarisschalen gelden voor journalisten, leerling-journalisten/instromers en ex-dagbladjournalisten met een volledig dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband gelden de schalen naar evenredigheid.
3. Voor de leerlingen die een opleiding aan een school voor de journalistiek volgen en in dit verband een stage bij een huis-aan-huisbladonderneming vervullen, gelden de navolgende bepalingen:
  - a. de duur van de stageperiode wordt vooraf met de school en de stagiair overeengekomen;
  - b. zij ontvangen een stagevergoeding van € 272,27 netto per maand.
4. Voor journalisten die het eindexamen van een school voor journalistiek hebben behaald, geldt een persoonlijk minimum salaris dat ten minste gelijk is aan het aanvangssalaris van schaal 1, vermeerderd met 1 periodieke verhoging.

### **Artikel 6 Toepassing salarisschalen**

1. De journalist heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging van een in bijlage III opgenomen minimaal bedrag totdat het maximum volgens de voor hem geldende salarisschaal is bereikt. De laatste periodieke verhoging, waarmee het maximum van de schaal wordt bereikt, kan lager zijn dan genoemd minimale bedrag.
2. Het staat de onderneming vrij het tijdstip van ingang der periodieke salarisverhogingen voor alle in die onderneming werkzame journalisten op een gelijke datum te stellen, met dien verstande dat alsdan op die datum ingaan alle periodieke salarisverhogingen, welke ingevolge het hiervoor bepaalde opvorderbaar zouden worden in de periode van zes maanden voorafgaande aan of volgende op voormelde datum.
3. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is het mogelijk om de hoogte van de periodieke verhogingen te koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de betrokken journalisten. De onderneming dient hiertoe gebruik te maken van een objectief, transparant,



controleerbaar en verantwoord beoordelingssysteem dat als basis dient voor de beoordeling van de individuele journalist. De randvoorwaarden waaraan de onderneming dient te voldoen om het toekennen van een variabele periodiek mogelijk te maken, zijn opgenomen in bijlage II. Slechts indien een onderneming deze randvoorwaarden in acht neemt, is de uitgeverij gerechtigd de (hoogte van de) jaarlijkse periodiek te koppelen aan de beoordeling van de individuele journalist.

4. Indien een journalist bij de onderneming tot een hogere schaal wordt bevorderd, wordt zijn persoonlijke minimumsalaris in die hogere schaal tenminste bepaald op het salaris dat voor bevordering voor betrokken journalist gold.

#### **Artikel 7 Vervanging chef-redacteur**

Bij ontstentenis van de chef-redacteur kan de werkgever na overleg met de redactie een plaatsvervanger aanwijzen. Indien deze waarneming langer dan zes weken duurt, dient de werkgever een plaatsvervanger aan te wijzen en heeft de plaatsvervanger aanspraak op een redelijke extra toelage, die tenminste de helft bedraagt van het verschil in salaris van de desbetreffende chef-redacteur en zijn plaatsvervanger. Vervanging kan ook door middel van tijdelijke deeltaken geschieden tegen een redelijke vergoeding die in een juiste verhouding staat tot de hierboven genoemde toelage, mits de vervanging in aanzienlijke mate extra werk en extra verantwoordelijkheid met zich meebrengt.

#### **Artikel 9 Werkverdeling/gezagsverhouding/verplichtingen journalist**

1. Ten aanzien van de werkverdeling en gezagsverhouding gelden de navolgende bepalingen:
  - a. de werkgever en de chef-redacteur zullen met betrekking tot redactionele aangelegenheden regelmatig met elkaar overleg plegen;
  - b. het behoort tot de taak van de chef-redacteur de journalisten aanwijzingen en voorschriften omtrent de te verrichten journalistieke arbeid te geven.
2. Aan een journalist kan geen andere dan journalistieke arbeid worden opgedragen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Tenzij overeengekomen bij de aanstelling in zijn functie kan een journalist niet verplicht worden bij zijn artikelen foto's te maken voor huis-aan-huisbladen en een fotojournalist niet verplicht worden tot het schrijven voor huis-aan-huisbladen.  
Reeds bestaande regelingen hieromtrent worden gehandhaafd.
4. De journalist is verplicht bij voorkomende gelegenheden op aanwijzing van de chef-redacteur journalistieke arbeid te verrichten op ander terrein dan waarvoor hij is aangesteld.
6. De journalist is verplicht om volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder ten aanzien van alle feitelijkheden en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis neemt of draagt, en waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan begrijpen, behoudens tegenover diegenen die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hiervan kennis te nemen, zulks ter voorafgaande beoordeling van de werkgever.
7. De journalist is verplicht om zich te onthouden van het verrichten van arbeid ten behoeve van derden, zoals uitgewerkt is in artikel 11.

#### **Artikel 10 Overleg**

Vanuit de eindverantwoordelijkheid van de werkgever wordt – uitgaande van het specifieke karakter van ieder huis-aan-huisblad – naast de in de CAO genoemde overlegsituaties regelmatig overleg gevoerd over de redactionele en andere inhoudelijke aspecten van het periodiek (de periodieken) door of namens de werkgever met de chef-redacteur of de daarmee in de concrete bedrijfssituatie gelijk te stellen journalistieke functionaris.

#### **Artikel 11 Arbeid voor derden**

1. Onverminderd zijn recht op volledige vrijheid van meningsuiting, beperkt de journalist zich door het aangaan van een vast dienstverband in de commerciële aanwending van het door hem geschrevene. Zo zal de journalist zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van de werkgever en chef-redacteur geen arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen.
2. De in lid 1 bedoelde toestemming kan slechts worden geweigerd indien de voorgenomen medewerking de belangen van het eigen blad zou schaden:



- hetzij doordat de medewerking zou worden verleend aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen;
  - hetzij doordat die medewerking de journalist zou beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn blad voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen;
  - hetzij wegens de richting van het betrokken publiciteitsorgaan;
  - hetzij doordat medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door of in verband zou staan met de vervulling van opdrachten voor het eigen blad die een exclusief karakter hebben, of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden, zonder dat het betrokken publiciteitsorgaan bereid is een redelijk deel van deze kosten te vergoeden.
3. Tenzij hij daartoe door zijn werkgever is gemachtigd, mag de journalist voor de verschijning van zijn blad geen gebruik maken van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 1, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.
5. De journalist kan niet worden verplicht om journalistieke arbeid ten behoeve van een huis-aan-huisblad te verrichten bij derden, tenzij deze andere werkgever behoort tot een zelfde concern en/of combinatie.
6. Indien de journalist overeenkomstig het bepaalde in lid 5 arbeid verricht, komen de daaruit voortvloeiende extra kosten voor rekening van zijn werkgever.

#### **Artikel 12 Auteursrecht**

1. Indien van een door een journalist in het kader van zijn dienstbetrekking gemaakt werk een ander gebruik wordt gemaakt dan ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, is daarvoor toestemming vereist van zowel werkgever als journalist.
2. Onder werk waarvan gebruik gemaakt wordt ten behoeve van het blad of bladen waarvoor de journalist krachtens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld, wordt ook verstaan werk, waarvan gebruik gemaakt wordt binnen enigerlei vorm van vast redactioneel samenwerkingsverband en werk ten behoeve van incidentele, gezamenlijke journalistieke producties binnen hetzelfde concern.
3. Het in lid 1 bedoelde en hierna in de leden 4 t/m 7 verder uitgewerkte vereiste blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht.
4. Indien een journalist een ander gebruik wil maken van zijn in dienstverband tot stand gekomen werk dan voor het blad of de bladen waarvoor hij is aangesteld, mag de werkgever zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden, in de gevallen genoemd in artikel 11.
5. Indien een werkgever een ander gebruik – mits niet voor advertentiedoeleinden – van het werk van een journalist wil maken dan voor het blad of de bladen waarvoor deze is aangesteld, mag de journalist zijn toestemming tot verder gebruik slechts onthouden:
- a. hetzij om redenen van principiële aard, verband houdende met het journalistieke karakter, de aard of richting van het publiciteitsorgaan;
  - b. hetzij als de inhoud van het werk in overwegende mate wordt gewijzigd of aangetast;
  - c. hetzij als hem geen redelijke vergoeding wordt aangeboden.
6. Indien de werkgever aan de journalist een redelijke vergoeding aanbiedt, en in redelijkheid niet kan weten of vermoeden dat de journalist het in het vorige lid sub a genoemde bezwaar zal aanvoeren, behoeft hij in spoedeisende gevallen geen toestemming vooraf van de journalist.
7. Voor de bepaling van wat een redelijke vergoeding is wordt gelet op hetgeen bij de betrokken onderneming gebruikelijk is, voor zover dit niet te ver in ongunstige zin afwijkt van hetgeen bij andere huis-aan-huisbladondernemingen gebruikelijk is.

#### **Artikel 13 Werktijd**

1. De journalist heeft in het algemeen recht op een 5-daagse werkweek van gemiddeld 38 uur.
2. Onder een 5-daagse werkweek wordt verstaan een werkweek met twee aaneengesloten vrije dagen, bij voorkeur in het weekend, voorafgegaan en gevolgd door volledige nachtrust. De journalist heeft in ieder geval recht op een onafgebroken rusttijd van 36 uren in elke aaneengeslo-



ten periode van 7 maal 24 uren óf 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk tenminste 32 uren.

3. Overmatige werktijd zal zoveel mogelijk worden vermeden.  
Van overmatige werktijd is sprake indien een journalist per aaneengesloten periode van vier weken meer gewerkt heeft dan 152 uur. Indien de journalist in dit tijdvak een of meer gehele vakantiedagen, feestdagen, dagen als bedoeld in artikel 18, compensatiedagen als bedoeld in dit artikel heeft genoten en/of afwezig is geweest wegens ziekte, wordt voor dergelijke dagen bij de bepaling van overmatige werktijd 7.6 uur in aanmerking genomen. Eenmaal vastgestelde compensatie komt bij ziekte niet te vervallen.
4. Indien sprake is van overmatige werktijd zullen de meer gewerkte uren binnen 13 weken na de periode waarin deze zijn ontstaan door vervangend vrijaf worden gehonoreerd. De betrokken journalist bepaalt het moment van vrijaf opnemen, voor zover het bedrijfsbelang zich daar niet uitdrukkelijk tegen verzet. De betrokken leidinggevende zal een negatieve beslissing op verzoek van de journalist schriftelijk dienen te motiveren. Deze vastgestelde compensatie komt niet te vervallen. Het vrijaf zal zoveel mogelijk in hele of halve compensatiedagen worden opgenomen.
5. Indien overmatige werktijd regelmatig voorkomt, zal dit ingebracht worden in het redactieoverleg.
6. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen aantoonbaar verzet, zal aan de journalist die daarom verzoekt de gelegenheid worden gegeven een voltijd dienstverband om te zetten in een deeltijddienstverband.  
De functie van de desbetreffende journalist verandert door deze omzetting in beginsel niet, tenzij uitoefening van de functie redelijkerwijs niet in deeltijd mogelijk is.

#### **Artikel 14 Onregelmatige werktijden/onaangenaam werk**

1. Journalisten wier functie meebrengt, dat zij beduidend onregelmatige werktijden hebben, ontvangen als compensatie daarvoor drie extra vrije dagen boven de normale vakantie als bepaald in artikel 15 CAO.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel heeft een journalist die in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten op tijden buiten het voor hem geldende werkrooster recht op een toeslag van 3% van het maand-salaris, indien in de betreffende maand is gewerkt op:
  - a. ten minste één zondag gedurende ten minste twee aaneengesloten uren en/of
  - b. ten minste drie avonden na 19.00 uur in enige week in die maand.

#### **Artikel 15 Vakantie**

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar zonder onderbreking bij dezelfde onderneming in dienst is, heeft recht op 25 werkdagen vakantie, zulks met behoud van salaris.
2. De journalist die niet één jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is, heeft recht op een twaalfde gedeelte van de in het eerste lid bedoelde vakantieperiode met behoud van salaris, voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, dat betrokkene onafgebroken in dienst is bij de werkgever.
3. Onverminderd de hem krachtens andere bepalingen van deze CAO toekomende vakantie heeft de journalist jaarlijks recht op:
  - a. een werkdag vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken;
  - b. twee werkdagen vakantie, indien hij op 30 april van het desbetreffende jaar de leeftijd van vijfenvijftig jaar heeft bereikt of zal bereiken.
4. Een journalist bepaalt, na voorafgaand overleg met de hoofdredactie c.q. chef-redacteur, het tijdvak waarin de vakantie zal worden genoten. In principe moet de werkgever instemmen met de vakantiewensen van zijn journalist, tenzij dat grote problemen voor de bedrijfsuitvoering oplevert. De journalist heeft recht, behoudens bijzondere omstandigheden, op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie binnen de periode 1 mei tot en met 30 september.
5. Voor het vervallen van verlofrechten geldt de verjaringstermijn van vijf jaar zoals is opgenomen in artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Afwezigheid wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek mag



niet in mindering op de aan de journalist toekomende vakantie worden gebracht.

7. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de journalist recht op uitkering van een bedrag, gelijk aan het salaris van hetzelfde aantal werkdagen als het aantal vakantiedagen, waarop hij krachtens de bepalingen van dit artikel nog aanspraak kan doen gelden.

#### **Artikel 16 Vakantietoeslag**

1. De journalist die van 1 mei tot en met 30 april zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienstbetrekking is geweest, heeft tegenover die werkgever recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal zijn salaris over de maand mei volgend op genoemd vakantiejaar. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni uitbetaald.
2. De minimumvakantietoeslag bedraagt € 1361,01 (2011). Voor de journalist die minder dan 38 uur gemiddeld per week werkt, geldt deze minimumvakantietoeslag naar evenredigheid.
3. De journalist die niet verkeert in het geval in lid 1 bedoeld, heeft tegenover zijn werkgever recht op een twaalfde gedeelte van de volgens de leden 1 en 2 berekende vakantietoeslag, voor elke kalendermaand of gedeelte van een kalendermaand langer dan een halve kalendermaand, gedurende welke hij in het vakantiejaar in dienst van deze werkgever was.

#### **Artikel 17 Oudere journalisten**

1. Journalisten die de 58-jarige leeftijd hebben bereikt én 10 jaar onafgebroken hebben gewerkt als journalist in de zin van deze CAO hebben aanspraak op 26 roostervrije dagen per jaar, naast de basisvakantie van artikel 15 van de CAO gedurende maximaal 4 jaar, waarbij ervan uit wordt gegaan dat betrokken journalist bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik maakt van de Vut-regeling.  
Voor journalisten die geen recht hebben op de Vut-regeling dan wel geen gebruik wensen te maken van deze regeling, zal het recht op deze extra vrije dagen ontstaan 4 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.
2. Wanneer een journalist wegens ziekte of ongeval, vakantie of om een andere reden volgens rooster vastgestelde vrije tijd niet als zodanig heeft kunnen opnemen, kan hij geen aanspraak maken op opnemings van de niet genoten extra vrije tijd op een ander tijdstip.
3. Wanneer een journalist geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de volgens rooster vastgestelde extra vrije tijd op te nemen, kan hij op een later tijdstip geen aanspraak meer maken op de niet opgenomen extra vrije tijd.
4. De werkgever heeft de bevoegdheid om in bijzondere gevallen van het vastgestelde rooster af te wijken, met dien verstande dat de journalist de als gevolg daarvan niet genoten vrije dagen alsnog in de volgende periode van het rooster zal kunnen opnemen.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van de regeling genoemd in lid 1, vervalt het recht op extra vakantie als bedoeld in artikel 14 lid 1 en artikel 15 lid 3 onder b.

#### **Artikel 18 Bijzonder verlof/feestdagen**

1. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag of de dag waarop deze in een bepaald jaar als zodanig wordt gevierd, en éénmaal per vijf jaar Bevrijdingsdag, mits als Nationale Feestdag aangemerkt.
2. Indien het werk het niet toestaat op feestdagen vrijaf te geven, dient de werkgever een feestdag waarop wordt gewerkt, te compenseren met een andere vrije dag.
3. In de navolgende gevallen heeft de journalist recht om gedurende het daarbij vermelde aantal dagen verlof met behoud van zijn salaris op te nemen, mits hij, voor zover dit mogelijk is, tijdig en ten minste één dag van tevoren de werkgever inlicht:
  - a. bij ondertrouw van de journalist gedurende één dag;
  - b. bij huwelijk van de journalist gedurende twee dagen; bij huwelijk van een van zijn ouders, schoonouders, broers, zusters of kinderen, of professie van een kind, broer of zuster, of priesterwijding van een kind of broer gedurende één dag, mits de journalist de plichtigheid bijwoont;
  - c. bevalling van de echtgenote van de journalist gedurende 2 dagen;





- d. bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote of eigen kinderen die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis c.q. crematie;
  - e. bij het overlijden van eigen kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, schoonouders, aangehuwde kinderen, broers of zusters gedurende één dag;
  - f. bij overlijden van bloed-/en aanverwanten die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag;
  - g. bij begrafenis c.q. crematie van eigen kinderen en aangehuwde kinderen die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, ouders, grootouders van de journalist of zijn echtgenoot/echtgenote gedurende één dag, mits hij de plechtigheid bijwoont;
  - h. bij begrafenis c.q. crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en kleinkinderen van de journalist of diens echtgenoot/echtgenote die niet in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
  - i. bij de begrafenis c.q. crematie van bloed- en aanverwanten, die in het gezin waarvan de journalist deel uitmaakt, gevestigd zijn, gedurende één dag, mits de journalist de begrafenis c.q. crematie bijwoont;
  - j. bij de 25-jarige en 40-jarige huwelijksherdenking van de journalist, gedurende één dag;
  - k. bij een wettelijke adoptieprocedure gedurende maximaal twee dagen.
4. De journalist heeft het recht een compensatiedag of vakantiedag aan te wenden in geval van ziekte van één der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is, teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van de mogelijkheid gebruik maakt, dient dit direct te melden en zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden.
  5. De journalist heeft recht op 3 weken kortdurend zorgverlof met een maximum van 14 dagen in het kader van de wettelijke regeling met betrekking tot zorgverlof. Op dit recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, (inwonend) kind of eigen ouder. De journalist meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de hoofdredacteur of chef-redacteur onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient de journalist zulks zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De journalist heeft gedurende dit verlof recht op 70% van het loon, gemaximeerd op het maximumdagloon ingevolge de sociale verzekeringswetten. De journalist heeft de keuze om dit tot 100% aan te vullen met bovenwettelijke vakantie-uren.
  6. Bij de toepassing van dit artikel worden wettelijk geadopteerde kinderen gelijkgesteld met eigen kinderen.  
De verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie.
  7. De werkgever is verplicht er voor te zorgen dat een vrouwelijke journalist die haar kind borstvoeding geeft en de werkgever daarover heeft ingelicht, in de gelegenheid wordt gesteld haar kind te zogen.
  8. Per jaar mogen ten hoogste vijf compensatiedagen afwijkend van het overeengekomen rooster worden aangewend voor het volgen van een op het vak dan wel op verbetering van de positie gerichte opleiding.
  9. In de gevallen waarin de journalist krachtens het in lid 3 bepaalde recht heeft op verlof, heeft hij – indien niet is aangegeven op welke dag of dagen het verlof valt – zelf de keuze, met dien verstande, dat rechtstreeks verband met de gebeurtenis waarvoor het verlof bedoeld is, aanwezig moet zijn.  
Is in lid 3 aangegeven welke dag precies bedoeld is, dan kan het verlof alleen op die dag worden genoten.
  10. De in lid 3 vermelde reeks gevallen is niet limitatief in die zin, dat zij verlof met behoud van salaris op grond van andere omstandigheden, als bedoeld in artikel 7:628 BW zou uitsluiten.

#### **Artikel 21A Aanvullende WGA-verzekering (vanaf 1 januari 2006)**

1. Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Huis-aan-huisbladjournalisten met ingang van 1 januari 2006. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement'
2. De uitgangspunten van de regeling AOV m.i.v. 1-1-2006 zijn:



- a. Er zullen in het kader van de afgesloten WGA-hiaatverzekering door de verzekeraar aanvullingen worden verstrekt op de vervolguitkering ingevolge de WGA aan (ex)journalisten, die op of ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vervolgens in de WGA-regeling terecht komen nadat de maximale periode van loondoorbetaling bij ziekte (104 weken) is bereikt.
- b. De hoogte van de aanvulling is gelijk aan het verschil tussen de loonaanvulling en de vervolguitkering ('WGA-hiaat').
- c. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer recht heeft op een vervolguitkering krachtens de WGA. Indien als gevolg van vermeerdering of vermindering van de bestaande arbeidsongeschiktheid de WGA-vervolguitkering wordt aangepast, wordt de aanvulling door de verzekeraar hierop eveneens aangepast.
- d. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van de Commissie van Overleg vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de journalist en bedraagt met ingang van 1 januari 2008 0,1% van de heffingsgrondslag voor de WGA.

#### **Artikel 22 Vervanging bij verlof, ziekte of vacature**

1. De journalist is verplicht de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met verlof of ziekte, of de onderneming hebben verlaten, gedurende zes weken zonder vergoeding waar te nemen. De journalist die de werkzaamheden van collega's die afwezig zijn in verband met opname van tijd, die is gespaard in het kader van de levensloopregeling, waarneemt, heeft, in afwijking van het bovenstaande, recht op een redelijke vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming.
2. Indien de waarneming echter langer heeft geduurd dan zes weken en er geen uitzicht is op een spoedig einde daarvan, heeft de vervangende journalist die naast zijn normale taak een belangrijk deel van de werkzaamheden van de afwezige journalist waarneemt, recht op een redelijke vergoeding voor de overige tijd der waarneming.
3. Het in dit artikel bepaalde is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van werkzaamheden als gevolg van het ontstaan van een vacature.

#### **Artikel 23 Onkostenvergoeding**

De journalist heeft recht op vergoeding van de onkosten, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden moet maken. Omtrent de noodzakelijkheid der onkosten wordt de werkgever zo nodig door de chef-redacteur geadviseerd.

#### **Artikel 24 Wijziging standplaats**

1. Indien een journalist bij dezelfde huis-aan-huisbladonderneming op initiatief van de werkgever van standplaats verandert en indien daardoor een verhuizing noodzakelijk is, zal de werkgever:
  - a. een vergoeding uitkeren ter hoogte van de aantoonbare transportkosten;
  - b. een vergoeding ter hoogte van 1 netto maandsalaris uitkeren, met een minimum van € 1.588,23.
2. De dag van de verhuizing wordt doorbetaald vrijaf gegeven.
3. Behoudens instemming van de betrokkene zal geen wijziging in zijn arbeidsvoorwaarden worden aangebracht in voor hem ongunstige zin.
4. Indien de journalist ten gevolge van de verhuizing duurder moet gaan wonen, zullen partijen streven naar de vaststelling van een redelijke overgangsvergoeding. Daarbij geldt als uitgangspunt dat sprake is van woningen die qua grootte, inhoud, omvang en gebruiksmogelijkheden gelijkwaardig aan elkaar te beschouwen zijn.

#### **Artikel 25 Aanstelling en ontslag**

1. De journalist wordt aangesteld door de werkgever in overleg met en op voordracht van de chef-redacteur.
2. Bij gelijke geschiktheid zal de werkgever bij de interne en externe vervulling van een vacature de voorkeur geven aan een vrouw als er sprake is van een onevenwichtig samengesteld personeelsbestand ter redactie, waarbij vrouwen zijn ondervertegenwoordigd.
3. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij haar onderneming in dienst zijnde journalisten in het bezit zijn van een schriftelijke aanstelling. In geval van indienstneming van een nieuwe journalist dient aan deze verplichting bij de aanvang van de dienstbetrekking te worden





voldaan. De schriftelijke aanstelling zal onder meer het volgende inhouden:

- b. de vermelding van het blad/de bladen, waarvoor de journalist in beginsel werkzaam is;
- c. de functie, waarin de journalist werkzaam zal zijn;
- d. de daaruit voortvloeiende indeling op grond van artikel 4;
- e. het aanvangssalaris;
- f. het tijdstip van de aanvang der dienstbetrekking;
- g. eventuele afwijkingen van deze CAO ten gunste van de journalist;
- h. eventueel een nadere regeling inzake de uitoefening van het – behoudens afwijkend beding – ingevolge artikel 7 van de Auteurswet 1912 aan het de huis-aan-huisbladonderneming toekomende auteursrecht op alle door de journalist in dienstverband vervaardigde artikelen berichten, foto's en andere journalistieke producten;
- i. een omschrijving van de beginselen en/of het karakter van het blad, indien de journalist daaraan uitdrukkelijk gebonden wordt;
- j. de bepaling van een proeftijd of van een termijn in geval van tijdelijke aanstelling, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 26;
- k. de omschrijving van een andere dan de journalistieke taak ten behoeve van het blad, indien partijen daaromtrent zijn overeengekomen overeenkomstig het bepaalde bij artikel 9, lid 2;
- l. de bepaling, dat een uit te reiken legitimatiebewijs eigendom blijft van de onderneming en bij het einde van de dienstbetrekking moet worden ingeleverd;
- m. het voorbehoud, neergelegd in lid 7 van artikel 26, voor zover het een leerling-journalist betreft.

4. Wijzigingen in bestaande arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

#### **Artikel 26 Termijn van aanstelling**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Bij ontbreken van een vermelding van de duur van het dienstverband in de arbeidsovereenkomst wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurig onbetaald verlof en/of militaire dienst enzovoorts van een journalist, dan wel met betrekking tot de vervulling van aan een bepaalde tijdsduur gebonden opdrachten, kan met een journalist een dienstverband voor bepaalde tijd worden overeengekomen.  
Het dienstverband eindigt in dat geval van rechtswege bij het verstrijken van de overeengekomen duur, c.q. het beëindigen van de opdracht, c.q. de terugkeer van de door hem vervangen journalist.
3. Ingeval om een andere reden dan genoemd in de leden 2 en 7 een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan deze periode niet langer zijn dan één jaar, tenzij gebruik gemaakt wordt van hetgeen in de hierna volgende leden is verwoord.
4. Bij verlenging van contracten voor bepaalde tijd is het mogelijk om – indien de concrete bedrijfssituatie daartoe aanleiding geeft – de ruimte van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, naar de geest en intentie van de wet, ongeclausuleerd toe te passen. Dit betekent dat een contract voor bepaalde tijd maximaal drie maal kan worden voortgezet gedurende een periode van maximaal 36 maanden. De intentie blijft om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan. Bij de besluitvorming kunnen bedrijfseconomische omstandigheden worden meegewogen.
5. Gedurende een contract voor bepaalde tijd heeft de journalist dezelfde rechten op scholing en opleiding als journalisten die voor onbepaalde tijd in dienst zijn.
6. Bij reorganisatie(s) kan geen verlenging van contracten voor bepaalde tijd plaatsvinden ter vervanging van contracten voor onbepaalde tijd.
7. Tenzij anders is overeengekomen wordt de arbeidsovereenkomst met een leerling-journalist geacht te zijn aangegaan voor de duur van de leertijd.  
Wenst hetzij de werkgever, hetzij de journalist het dienstverband aan het eind van de leertijd niet te verlengen, c.q. om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd, dan dient dit twee maanden voor het verstrijken van de leertijd schriftelijk te worden meegedeeld.
8. Tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd kan geen opzegging plaatsvinden, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
9. Tenzij uitdrukkelijk een kortere periode is overeengekomen, geldt een proeftijd van respectievelijk twee maanden, één en ander conform de bepalingen van artikel 7:652 BW. Zowel de journalist als de werkgever zijn bevoegd de dienstbetrekking gedurende deze periode zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende termijn en bepalingen te doen eindigen.



## Artikel 27 Opzegging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 BW c.q. artikel 29 van deze CAO en behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens of bij het einde van de proeftijd – in welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd – neemt de dienstbetrekking een einde door opzegging. Deze opzegging kan slechts geschieden tegen het einde van een maand.
2. a. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van
  - één maand bij een dienstverband tot 5 jaar;
  - twee maanden bij een dienstverband van 5 tot 10 jaar;
  - drie maanden bij een dienstverband van 10 tot 15 jaar;
  - vier maanden bij een dienstverband van 15 jaar en langer.b. De werkgever dient voor de journalist die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is en op dat moment al een langer opzegtermijn heeft opgebouwd, die langere opzegtermijn te hanteren.
- c. Voor de journalist geldt steeds een opzegtermijn van één maand.
4. Een journalist wordt niet ontslagen dan nadat overleg is gepleegd met de chef-redacteur.
5. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
6. De dienstbetrekking tussen een werkgever en een journalist eindigt van rechtswege op het tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat dan wel op de eerste van de maand waarop de journalist de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij nadrukkelijk anders is overeengekomen.

## Artikel 29 Beëindiging wegens dringende redenen

1. Het bepaalde in artikel 26 en 27 laat onverlet de bevoegdheid van elk der partijen om de dienstbetrekking onmiddellijk te doen eindigen, zonder uitkering van schadeloosstelling of aanvullende uitkeringen, wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde, reden in de zin van artikel 7:678 en volgende BW.
2. Een dringende reden zal onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - A. Voor de werkgever
    - a. wanneer de journalist voor of in verband met arbeid aan het blad verricht, van personen die buiten het blad staan, betaling of vergoeding aanneemt;
    - b. wanneer de journalist bij herhaling of in zeer ernstige mate naar het oordeel van de werkgever of chef-redacteur de goede naam van het blad in gevaar brengt;
    - c. wanneer de journalist, zonder goedkeuring van de werkgever of de chef-redacteur, een of meer artikelen, berichten of foto's uit het blad voordat deze op enigerlei wijze zijn verschenen, gebruikt op zodanige manier, dat dit ten nadele van zijn blad moet worden geacht.
  - B. Voor de journalist
    - a. wanneer de werkgever hem gedurende langere tijd niet in de gelegenheid stelt de overeengekomen arbeid te verrichten;
    - b. wanneer hij een opdracht ontvangt, welke uitvoering in strijd zou zijn met zijn ernstige overtuiging;
    - c. wanneer het blad principieel van richting verandert.
3. De beëindiging van de overeenkomst en de mededeling van de dringende reden kan mondeling geschieden, mits een en ander binnen het verloop van twee werkdagen na de beëindiging schriftelijk wordt bevestigd.
4. Beëindiging van de overeenkomst door de werkgever geschiedt, niet dan na overleg met de chef-redacteur, tenzij deze, of bij diens afwezigheid zijn eventueel overeenkomstig artikel 7, aangewezen plaatsvervanger, niet op korte termijn kan worden gehoord.

## Artikel 35 Uitkering bij overlijden

1. Wanneer een journalist komt te overlijden is de werkgever verplicht om aan diens nabestaanden een uitkering te doen die gelijk is aan het bedrag van diens laatstgenoten salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden alsmede het salaris over de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nabestaanden uit hoofde van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge enige sociale verzekeringswet.
2. Als er bij een onderneming geen pensioenregeling van toepassing is, ontvangen degenen die



recht hadden kunnen doen gelden op een pensioenuitkering als er een pensioenregeling geweest was, behalve de bij het vorige lid bepaalde uitkeringen gedurende nog zoveel maanden in totaal ten minste 70 procent van het laatstgenoten maandsalaris, als het aantal dienstjaren bij dezelfde onderneming heeft bedragen, zulks tot een maximum van 15 maanden.

3. Onder de in lid 1 genoemde nabestaanden worden verstaan diens erven in de zin der wet of de partner met wie de journalist duurzaam samenleeft in een met huwelijk gelijk te stellen relatie, zoals bedoeld in artikel 18, lid 6.

#### **Artikel 40 Anti-discriminatiebepaling**

Onverminderd de specifiek aan de functie verbonden eisen, waaronder begrepen de identiteit en het karakter van het blad, is het niet toegestaan gelijkwaardige journalisten gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidkleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

#### **Artikel 41 Privacy**

1. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalisten.
2. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid – anders dan uitdrukkelijk relevant en aan de orde gesteld bij de aanstelling – en seksuele geaardheid van de journalisten.  
Buiten de directie, de personeelsfunctionaris of een daartoe door de directie aangewezen functionaris of de journalist zelf heeft niemand inzage in de bij de werkgever geregistreerde gegevens van de journalist.
3. De journalist heeft desgevraagd jaarlijks en voorts indien en zodra zijn belang zulks vordert, recht op inzage in zijn personeelsdossier.
4. De journalist heeft recht op rectificatie bij aantoonbare onjuistheden in zijn personeelsdossier.

### **BIJLAGE I INDELINGSSYSTEMATIEK VOOR HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN**

#### **1 Inleiding**

Het basisprincipe van de indelingssystematiek is, dat wordt uitgegaan van drie functiefamilies; dit zijn functiegroepen, waarbinnen alle redactionele functies ondergebracht worden, waarna deze worden verdeeld over zes beschikbare salarisschalen, te weten twee schalen per functiefamilie.

Onderstaand wordt de opbouw van de gekozen systematiek uiteengezet:

- a. de inhoud van de werkzaamheden (zijnde de functie) wordt door/namens de werkgever in een functieomschrijving of functieprofiel vastgesteld;
- b. deze moet overeenkomen met de feitelijke werkzaamheden;
- c. op basis van de functieomschrijving wordt de functiefamilie vastgesteld;
- d. na overleg tussen werkgever en journalist wordt de matrix ingevuld op basis van de persoonlijke functionele en eventueel extra functionele kenmerken zoals in de systematiek verwoord;
- e. op basis van de ingevulde matrix plaatst de werkgever de journalist in een salarisschaal binnen de reeds vastgestelde functiefamilie;
- f. op basis van een jaarlijks te houden functioneringsgesprek wordt vastgesteld of de journalist immer nog tot dezelfde salarisschaal behoort, dan wel dat hij door extra toegekende kruisjes in de matrix met (extra) functionele kenmerken tot een hogere schaal van de betreffende functiefamilie gaat behoren.

Dit resulteert erin dat individuele journalisten op grond van persoonlijke groei in functionele kenmerken in hun eigen functie als volgt kunnen doorgroeien:

- in functiefamilie I: van salarisschaal 1 naar salarisschaal 2;
- in functiefamilie II: van salarisschaal 3 naar salarisschaal 4;
- in functiefamilie III: van salarisschaal 5 naar salarisschaal 6.

Doorgroeien in functiefamilies, dus van I naar II en III, kan alleen als de functie wijzigt.

De totale systematiek is, zoals bovenstaand vermeld onder f, gekoppeld aan het houden van functioneringsgesprekken die jaarlijks, maar voor bestaand personeel ook bij aanvang van indeling, gevoerd



moeten worden. Deze gesprekken worden gevoerd door de door de werkgever aangewezen leidinggevende, veelal het hoofd van de redactie c.q. de chef-redacteur of de direct hiërarchische leidinggevende zoals een redactiecoördinator.

## **2 Functiefamilies**

### **Functiefamilie I**

Betreft functies waarin de dagelijkse journalistieke werkzaamheden met een regelmatig terugkerend karakter, zelfstandig worden uitgevoerd. Hierbij is in de regel toezicht aanwezig en/of eenvoudig te raadplegen, dan wel is er sprake van zodanig duidelijke richtlijnen, dat de werkzaamheden naar behoren kunnen worden uitgevoerd.

### **Functiefamilie II**

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij is of kan sprake zijn van verantwoordelijkheid voor één of meer edities en/of het geven van leiding, aansturing of begeleiding van niet-hiërarchisch ondergeschikten (stagiairs, correspondenten, collega's, aansturing teamwerkzaamheden), dan wel hiërarchisch aan maximaal 2 journalisten met een arbeidsovereenkomst.

### **Functiefamilie III**

Betreft functies waarin alle voorkomende journalistieke werkzaamheden volledig zelfstandig worden uitgeoefend. Daarbij bestaat uitgebreide verantwoordelijkheid voor meerdere edities en is er sprake van hiërarchisch leiderschap over 3 of meer journalisten met een arbeidsovereenkomst.

Voor functiefamilie I zijn de schalen 1 en 2 van toepassing, voor functiefamilie II de schalen 3 en 4 en voor functiefamilie III de schalen 5 en 6.

De plaatsing in een bepaalde salarisschaal, behorende bij de functiefamilie, is afhankelijk van de score in de matrix.

## **3 Functionele kenmerken**

De matrix kent 5 functionele kenmerken:

- kennis;
- ervaring;
- verantwoordelijkheid;
- contacten;
- creativiteit.

De mate, waarin de functionele kenmerken aanwezig zijn, wordt bepaald door 4 wegingsfactoren, aangeduid middels kruisjes: x, xx, xxx, xxxx. Dit wordt onder het hoofdje score nader toegelicht.

## **4 Extrafunctionele kenmerken**

Naast de 5 functionele kenmerken bestaan er ook drie extrafunctionele kenmerken:

- flexibiliteit;
- informeel leidinggeven;
- onregelmatigheid.

De mate, waarin een extrafunctioneel kenmerk aanwezig is, wordt per kenmerk bepaald middels de daarbij behorende omschrijving, zie aldaar. Per extrafunctioneel kenmerk kan maar één score c.q. één kruisje worden behaald. Ze kunnen ingezet worden op elk regulier functioneel kenmerk met dien verstande dat per functioneel kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.



## 5 Schematische weergave

### De Matrix

|                       | Functiefamilie I |    | Functiefamilie II |     | Functiefamilie III |      |
|-----------------------|------------------|----|-------------------|-----|--------------------|------|
| Schaal:               | 1                | 2  | 3                 | 4   | 5                  | 6    |
| Kennis:               | x                | xx | xxx               | xxx | xxxx               | xxxx |
| Ervaring:             | –                | x  | xx                | xxx | xxx                | xxxx |
| Verantwoordelijkheid: | x                | xx | xx                | xx  | xxx                | xxxx |
| Contacten:            | x                | x  | xx                | xxx | xxx                | xxxx |
| Creativiteit:         | –                | x  | xx                | xxx | xxxx               | xxxx |

De wegingsfactoren c.q. de aangegeven kruisjes zijn absolute waarden, dat wil zeggen dat indeling in een salarisschaal alleen dan plaatsvindt als aan alle wegingsfactoren in de vereiste mate wordt voldaan c.q. voor elke wegingsfactor het vereiste aantal kruisjes wordt gescoord. Als uitzondering daarop mogen de extrafunctionele kenmerken (flexibiliteit, informeel leidinggeven en onregelmatigheid) worden gebruikt (als wegingsfactor) ter aanvulling op een tekort aan kruisjes om in een naast hogere salarisschaal (van de betreffende functiefamilie) terecht te komen. Ze kunnen worden ingezet op elk matrixkenmerk met dien verstande dat per kenmerk slechts één extrafunctioneel kenmerk (dus kruisje) mag worden ingezet.

## 6 Beschrijving functionele kenmerken

### Kennis

#### A. Omschrijving

Bij de vaststelling van de mate van kennis die de journalist nodig heeft om de journalistieke functie volgens de functieomschrijving te kunnen uitoefenen gaat het enerzijds om vaststelling van de kennisbreedte, de vereiste vooropleiding op het niveau van Middelbaar Onderwijs (HAVO/VWO), dan wel HBO-niveau; anderzijds de diepte in de richting van specialisatie door opleiding of vakgerichte cursussen.

Voor de goede functie-uitoefening heeft de journalist minimaal een opleiding gevolgd op MO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die een adequate functie-uitoefening op MBO-niveau garanderen, dan wel kennis en ervaring in de praktijk hebben opgedaan die hieraan ten minste gelijkwaardig is.

#### B. Score

- x De journalist heeft een afgeronde middelbare schoolopleiding op HAVO/VWO-niveau alsmede een applicatiecursus/vakopleiding die het functioneren op MBO-niveau garanderen. Een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal en aanleg voor journalistiek en/of vormgeving.
- xx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een ten minste gelijkwaardig niveau.
- xxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding gericht op journalistieke functies dan wel een HBO-opleiding, gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, aangevuld met een applicatiecursus op redactioneel en/of managementterrein, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.
- xxxx De journalist heeft een afgeronde HBO-opleiding journalistiek aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatie-opleidingen, dan wel een afgeronde academische opleiding, gericht op redactionele en/of journalistieke functies aangevuld met aantoonbaar niveauverhogende applicatiecursussen op redactioneel en/of managementterrein, dan wel gericht op het vakgebied met betrekking waartoe binnen de functie wordt gewerkt, dan wel kennis en ervaring in de praktijk opgedaan op een aantoonbaar gelijkwaardig niveau.

### Ervaring

#### A. Omschrijving

Direct in het verlengde van kennis ligt ervaring, de door de praktijk ontwikkelde vaardigheden in theoretisch- en/of praktisch opzicht gerelateerd aan de functionele kenmerken. Een adequate uitoefening van de journalistieke functies eist een door ervaring gerijpte kennis en kunde. Alleen een theoretische opleiding volstaat derhalve niet. De mate waarin de journalist ervaring in zowel algemene



zin als in specifieke vaardigheden inbrengt, bepaalt mede de mate waarin een journalist volledig zelfstandig kan functioneren op basis van de aan de functie gestelde eisen.

## B. Score

- x De journalist heeft minimaal één jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de betreffende functie naar behoren moet kunnen worden uitgeoefend. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium.
- xx De journalist heeft minimaal drie jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarderen medium, waarvan één jaar adequate ervaring binnen de eigen specialisatie/werkterrein/type medium.
- xxx De journalist heeft minimaal vijf jaar werkervaring binnen de journalistiek, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein, dan het te waarderen medium, waarvan twee jaar adequate ervaring binnen het eigen werkterrein/specialisatie/type medium.
- xxxx De journalist heeft een algemene werkervaring binnen de journalistiek van minimaal vijf jaar, op basis waarvan de journalist de betreffende functie naar behoren moet kunnen uitoefenen. Deze ervaring kan zijn opgedaan bij een ander type medium of werkterrein dan het te waarderen medium.  
Daarnaast een adequate ervaring van minimaal twee jaar op het gebied van management, die beheersing van de volledige werkbreedte van het vakgebied omvat en de functie-uitoefening volledig en goed mogelijk moet maken.

## Verantwoordelijkheid

### A. Omschrijving

Het gaat hierbij om de mogelijkheden die de journalist functioneel heeft om zelfstandig te handelen. De mate waarin een journalist verantwoordelijk wordt gesteld voor kwaliteit en omvang van de door hem/haar te verrichten werkzaamheden, hangt enerzijds af van de mate waarin hij/zij geacht wordt zelfstandig te kunnen functioneren, en anderzijds van de kans dat hij/zij door inadequaat functioneren afbreuk doet aan het imago van het huis-aan-huisblad.

Deze zelfstandigheid wordt bepaald door onder meer controle vanuit de leiding en bedrijfsregels c.q. afspraken.

## B. Score

- x De journalist verricht werkzaamheden onder direct toezicht en/of er wordt gewerkt aan de hand van duidelijke richtlijnen.
- xx Er is sprake van regelmatig toezicht tijdens het werk, waarbij de journalist een redelijke functionele zelfstandigheid heeft. Bij de uitvoering van de werkzaamheden vereist deze zelfstandigheid het bieden van alternatieve oplossingen die verschillend van aard zijn, maar wel binnen vastgestelde kaders liggen, zodat deze een mate van toetsing inhouden.
- xxx Er is bij de journalist sprake van het in hoge mate zelfstandig verrichten van de werkzaamheden. De journalist geeft aan of en wanneer de leiding tussentijds moet worden geraadpleegd. Alleen voor taken, die buiten de vastgestelde kaders liggen vindt de toetsing van de werkzaamheden of de resultaten plaats. De kans dat door inadequaat functioneren schade wordt toegebracht aan het medium is aanwezig.
- xxxx Er is bij de journalist sprake van het in zeer hoge mate zelfstandig functioneren waarbij de beoordeling van de resultaten in de praktijk alleen achteraf plaatsvindt. De werkzaamheden vereisen over het algemeen oplossingen waarbij de leiding niet geraadpleegd hoeft te worden en waardoor hij/zij bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan toebrengen.

## Contacten

### A. Omschrijving

Het leggen en onderhouden van niet hiërarchische contacten buiten de redactionele omgeving is inherent aan de journalistiek. De mate waarin dit functionele kenmerk het niveau van het functioneren van de journalist bepaalt hangt af van de complexiteit van de onderwerpen, het niveau van de gesprekspartners, het perspectief waarbinnen een onderwerp/thema wordt beschreven/behandeld, de persoonlijke autonome opstelling van de journalist zoals deze tot uitdrukking komt ten opzichte van het onderwerp en gesprekspartners.





## B. Score

- x De journalist onderhoudt slechts die contacten, die uit de normale functie-uitoefening voortkomen en waaraan geen bijzondere eisen gesteld worden.
- xx De journalist legt en onderhoudt contacten die een essentieel onderdeel uitmaken van de dagelijkse functie-uitoefening. Dit betekent dagelijkse contacten buiten de eigen redactie.
- xxx De journalist legt en onderhoudt zelf rechtstreeks contacten met voor de krant belangrijke groeperingen of instellingen die een structurele invloed kunnen hebben op de krant en waardoor bij inadequaat functioneren schade aan het medium wordt toegebracht.
- xxxx De journalist verzorgt zelfstandig het onderhouden en het uitbreiden van een structureel netwerk aan contacten zodat bijvoorbeeld buiten de officiële kanalen om, toegang wordt verkregen tot vertrouwelijke stukken e.d. alsmede het onderhouden van contacten die een structurele invloed kunnen hebben op de krant waardoor bij inadequaat functioneren aanzienlijke schade aan het medium kan worden toegebracht

## Creativiteit

### A. Omschrijving

Het gaat hier om de mate, waarin de journalist, in zijn/haar werkzaamheden de mogelijkheid creëert tot het zelfstandig ontwikkelen van initiatieven van een zuiver wisselend karakter, rekening houdend met de eigen verantwoordelijkheid en passend in het belang van het medium. Daar waar vanuit welke inspiratiebron dan ook nieuwe combinaties van denken en doen ontstaan, is herkenbaar sprake van creativiteit. Tevens de mate waarin functionele creativiteit vereist is om te komen tot een kwalitatief lezenswaardig product, waarbij de journalist zelfstandig tot adequate en creatieve oplossingen komt, zoals een originele aanpak van rubrieken en artikelen/onderwerpen en het ontsluiten van (moeilijk toegankelijke) informatie. In het bijzonder valt dan te denken aan:

- verbeeldingskracht: de mate waarin de journalist aanspraak doet op het vermogen zich los te maken van de actuele gang van zaken om vervolgens alternatieven te creëren;
- analytisch vermogen: de mate waarin de journalist een beroep doet op het vermogen om gecompliceerde vraagstukken te ontleden en van hieruit te komen tot creatieve oplossingen.

### B. Score

- x De journalist opereert binnen regelmatig ongeveer gelijke omstandigheden, waarbinnen keuzes moeten worden gemaakt uit een aantal min of meer vooraf bekende mogelijkheden. Daarbij is feitelijk slechts sprake van een beperkte keuzemogelijkheid, waarbij standaardkeuzes zelf worden gemaakt en bij ingewikkelder keuzes de leiding vooraf zal worden geraadpleegd.
- xx De journalist opereert binnen regelmatig relevante wisselende omstandigheden die om een praktische keuze vragen, waarbij op basis van kennis en ervaring wordt beslist. Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen waartoe het mogelijk is om te kiezen binnen het veronderstelde kennis- en ervaringsgebied.
- xxx De journalist opereert binnen regelmatig van wezenlijk belang zijnde wisselende omstandigheden, die een oplossing vragen door analytisch, toetsend en verklarend denken. Daarbij is sprake van nieuwe oplossingen.
- xxxx De journalist opereert in een situatie die een accumulatie van bovenstaande criteria is en aldus met grote regelmaat vraagstukken oplevert, waarbij een beroep wordt gedaan op de mogelijkheid hiervoor nieuwe structurele oplossingen aan te bieden, die van invloed zijn of kunnen zijn op het beleid.

## 7 Beschrijving extra functionele kenmerken

Voor het overige wordt het volgende als aanvulling op het voorafgaande gegeven.

Een aantal kenmerken is niet rechtstreeks onder te brengen in de functionele kenmerken die zijn beschreven. Deze kenmerken zijn echter wel van belang voor de specifieke invulling van de functie. Eén en ander heeft betrekking op de volgende kenmerken:

- Flexibiliteit, het gaat hierbij om de inzetbaarheid van de journalist voor meerdere typen media. Dit vereist van de journalist de vaardigheid om diverse typen media, met daaraan gekoppeld het specialisme qua vorm, inhoud en uitdaging van de boodschap te begrijpen en bedienen door het leveren van informatie. De journalist verricht dus daadwerkelijk werkzaamheden t.b.v. meerdere typen media.
- Informeel leidinggeven, projectleiderschap en/of vakleiderschap waarbij te denken valt aan het begeleiden of aansturen van stagiairs, correspondenten of andere redactionele medewerkers of waarbij 'het voortouw of initiatief' wordt genomen in een team van minimaal 2



- collega's. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.
- Onregelmatigheid, journalisten die regelmatig en/of voortdurend per periode van 4 weken gemiddeld meer dan 2 zaterdagen of zondagen geacht worden te werken of journalisten die gemiddeld meer dan 8 avonden per periode van 4 weken werkzaamheden geacht worden te verrichten. Dit geldt niet voor journalisten ingedeeld in functiefamilie III.

Voor bovenstaande kenmerken geldt dat per kenmerk slechts één kruisje (x) gescoord kan worden. Tijdens de indelings- of functioneringsgesprekken kunnen deze extrafunctionele kruisjes toegevoegd worden aan de normale matrix, met dien verstande dat per matrixcriterium slechts één extrafunctioneel kruisje kan worden ingezet. Dit betekent dat bij plaatsing in een schaal, bij het ontbreken van voldoende kruisjes, het bezitten van bovenstaande extrafunctionele kenmerken de doorslag tot plaatsing kan geven.

### Overgangsbepalingen

Door CAO-partijen is de salarissystematiek zoals die vanaf 1 juli 1999 geldt, geëvalueerd en aangepast in de CAO-onderhandelingen over de CAO voor het jaar 2002.

De nieuwe salarisschalen gelden vanaf 1 januari 2002 en zijn/worden per 1 april en 1 september 2002 geïndexeerd.

Eén en ander leidt tot de volgende overgangsbepalingen.

1. Uitgangspunt bij de indeling is de salarispositie per 1 januari 2002, volgens de oude salarisschalen 1 tot en met 5, inclusief de per die datum toegekende periodieke verhoging en mogelijk geldende garantietoeslag.
2. Het aldus vastgestelde salaris behoudt de journalist bij indeling in de nieuwe salarisstructuur.
3. De nieuwe salarisstructuur kent geen vaste salaristreden binnen de onderscheidende schalen; er is sprake van een 'aanvang'-salaris en een 'maximum'-salaris. Indien bij inschaling het onder 1 vastgestelde salaris voor de in te delen journalist:
  - a. lager is dan het aanvangssalaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op moment van indeling. Het salaris van de journalist zal door jaarlijkse stijging van zijn salaris met een periodieke verhoging, op termijn materieel in de geldende nieuwe salarisschaal terechtkomen. De journalist zal als gevolg hiervan enkele jaren langer nodig kunnen hebben om op het maximum van de voor hem geldende nieuwe salarisschaal te komen;
  - b. zich bevindt tussen het 'aanvang'- en 'maximum'-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris niet wijzigen op het moment van indeling. De journalist zal binnen de geldende nieuwe salarisschaal via jaarlijkse periodieke verhogingen doorgroeien naar het maximum niveau;
  - c. hoger is dan het 'maximum'-salaris van de voor de journalist geldende nieuwe salarisschaal, zal zijn salaris vanuit de indeling worden vastgesteld op het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het voor de journalist geldende salaris en het maximum van de geldende nieuwe salarisschaal, wordt een voor de journalist geldende 'garantietoeslag'.
4.
  - a. Indien de journalist op basis van de salarissystematiek zoals die gold tussen 1 juli 1999 en 1 januari 2002 een hoger persoonlijk perspectief (maximaal eindsalaris in de voor hem geldende salarisgroep 1 tot en met 5) heeft dan dat dit op basis van de nieuwe systematiek vanaf 1 januari 2002 zal zijn, dan wordt het nominale schaalmaximum waarop de journalist recht had voor 1 januari 2002, gegarandeerd.
  - b. Het voor de journalist geldende nominaal gegarandeerde maximumbedrag, dat wil zeggen het maximum schaalsalaris waarop de journalist volgens de salarissystematiek die voor 1 juli 1999 gold recht had, blijft – voor zover dat nog niet is bereikt – van kracht.
  - c. Het salaris van de journalist zal via jaarlijkse periodieken doorgroeien, naar dit onder lid a of b vastgestelde gegarandeerde bedrag. Vanaf het moment dat het salaris uitstijgt boven het maximum schaalsalaris dat voor de journalist geldt op basis van de vanaf 1 januari 2002 geldende salarisschaal, zal het salarisdeel daarboven worden vastgesteld als 'garantietoeslag'.
  - d. Deze garantieregeling geldt alleen voor journalisten met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
5. De garantietoeslag wordt niet geïndexeerd. Indexering van het schaalsalaris wordt – zodra het nominale gegarandeerde maximumbedrag is bereikt en dus de maximale garantietoeslag is bereikt – op de garantietoeslag in mindering gebracht.
6. De huidige 'Regeling voor ex-Dagbladjournalisten', die als bijlage IV deel uitmaakt van de CAO, blijft onverkort van kracht.



## **BIJLAGE II RANDVOORWAARDEN KOPPELEN BELONEN AAN BEOORDELINGS-SYSTEMATIEK**

Om de hoogte van de periodieke verhogingen binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te kunnen koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de betrokken journalisten, moet de onderneming gebruik maken van een objectief, transparant, controleerbaar en verantwoord beoordelingssysteem dat als basis dient voor de beoordeling van de individuele journalist. Hiertoe is een aantal (organisatorische) randvoorwaarden vastgesteld waaraan de onderneming dient te voldoen om het toekennen van (de hoogte van) een periodieke verhoging binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de individuele journalisten. Slechts indien een onderneming deze (rand)voorwaarden in acht neemt, is de uitgeverij gerechtigd de (hoogte van de) jaarlijkse periodiek te koppelen aan de beoordeling van de individuele journalist.

De beoordelingssystematiek heeft tot doel een rechtvaardige beoordeling en daaruit voortvloeiend een rechtvaardige beloning. Er mag binnen een onderneming geen onderling verband bestaan tussen de beloningen voortvloeiend uit de beoordelingen enerzijds en tussen de beloningen en de ondernemingsresultaten anderzijds.

Een onderneming is niet verplicht een beoordelingssysteem in te voeren.

Indien in de organisatie (nog) geen beoordelingssysteem aanwezig is dat voldoet aan onderstaande (rand)voorwaarden, ontvangt iedere journalist jaarlijks een standaard periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt.

Aan de volgende (rand)voorwaarden moet zijn voldaan c.q. de volgende voorwaarden moeten worden ingevuld, wil de CAO ruimte bieden voor individuele ondernemingen om de hoogte van de periodieke verhogingen binnen de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten te kunnen koppelen aan een beoordeling van het functioneren van de betrokken journalisten:

### **Functieomschrijving/functieprofielen**

Als basis voor de beoordelingssystematiek dienen de functieomschrijvingen/functieprofielen die zijn vastgesteld in het kader van de salarissystematiek van de CAO voor huis-aan-huisbladjournalisten. Deze omschrijvingen/profielen conform bijlage I van deze CAO kunnen desgewenst (na overleg conform artikel 38 van deze CAO) aangepast en/of aangevuld worden in het kader van de beoordelingssystematiek, mits dit 'SMART' (Specifiek; Meetbaar; Acceptabel; Realistisch; Tijdsgebonden) en duidelijk gebeurd.

### **Gesprekken**

De beoordelingssystematiek kent in principe een jaarcyclus die zich in twaalf kalendermaanden afspeelt. De start en de einddatum van deze jaarcyclus dienen in logisch verband te staan met de datum waarop de jaarlijkse periodieke verhoging wordt toegekend.

De beoordelingssystematiek dient jaarlijks minimaal drie gesprekken te kennen, al dan niet gecombineerd op twee gespreksmomenten.

- 1) Planningsgesprek (eventueel direct aansluitend aan het functioneringsgesprek).  
Op basis van wederzijdse afspraken wordt vastgesteld welke doelen de journalist dit jaar moet halen c.q. op welke punten hij zijn functioneren dient te verbeteren.
- 2) Functioneringsgesprek (eventueel voorafgaand aan het planningsgesprek)  
Hierin wordt vastgesteld in hoeverre het functieprofiel van de journalist (en daarmee mogelijk zijn indeling) aanpassing behoeft en op welke wijze de journalist zich verder kan bekwamen in het kader van zijn carrièreplanning op middenlange termijn. Tevens wordt in dit gesprek het algehele functioneren van de journalist en de afdeling/organisatie (tweezijdig) op hoofdlijnen besproken.
- 3) Beoordelingsgesprek  
De evaluatie van de te behalen doelen en/of verbeteringen wordt besproken en vastgesteld.

Indien de betrokken leidinggevende in de loop van het jaar twijfels krijgt over het feit of de beoordeling te zijner tijd zal leiden tot een minimale (of geen) periodieke verhoging of wanneer er een negatieve beoordeling heeft plaatsgevonden, zal er in ieder geval een tussentijds voortgangsgesprek worden gepland waarin deze twijfels/negatieve beoordeling met de betrokken journalist worden besproken en afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de journalist de beoordeling positief kan beïnvloeden. Dit gesprek dient minimaal 3 maanden voorafgaand aan het beoordelingsgesprek te worden gevoerd.

De resultaten/afspraken uit bovengenoemde gesprekken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door de betrokken journalist voor akkoord of voor gezien te worden getekend.



## Basis voor de beoordeling

De objectieve beoordeling vindt plaats door de direct leidinggevende op basis van de functieomschrijving en de gemaakte afspraken in het planninggesprek, die SMART dienen te zijn. De doelstellingen waarop beoordeeld wordt vloeien altijd voort uit functiebeschrijvingen die gelieerd zijn aan de 5 functionele kenmerken, zoals genoemd in bijlage I van deze CAO.

Als de werkzaamheden van de journalist zich (voor een groot deel) buiten het gezichtsveld van de direct leidinggevende afspelen, zal deze informatie inwinnen bij de functioneel leidinggevende, zodat deze zich een oordeel kan vormen over het functioneren van de desbetreffende journalist. Bij het eindoordeel wordt benoemd wie er is geraadpleegd.

## Beoordeling en beloning

In de beoordelingssystematiek dient gebruik te worden gemaakt van de 'vijf puntsschaal' en dient duidelijk te zijn bij welke beoordelingsindeling er geen, beperkt of meer dan de standaard periodiek wordt gegeven (zie: 'toepassen beoordelingsniveau's').

Definities 5 puntsschaal:

|             |  |
|-------------|--|
| Uitstekend  | Betrokkene presteert boven alle gestelde doelstellingen  |
| Zeer Goed   | De journalist overtreft het merendeel van de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld. |
| Goed        | De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld behaald.               |
| Matig       | De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet helemaal behaald. |
| Onvoldoende | De journalist heeft de afspraken die in het begin van het jaar zijn vastgesteld niet behaald.          |

Toepassen beoordelingsniveaus:

|               |                   |
|---------------|-------------------|
| – Uitstekend  | = + 2 periodieken |
| – Zeer goed   | = +1,5 periodiek  |
| – Goed        | = + 1 periodiek   |
| – Matig       | = + 0,5 periodiek |
| – Onvoldoende | = 0 periodieken   |

Indien een onderneming een andere 'puntsschaal' of een andere toepassing van de beoordelingsniveaus in de 5 puntsschaal wenst te hanteren, kan zij hiertoe een dispensatieverzoek indienen bij de geschillencommissie (art. 43 CAO).

Indien een journalist goed presteert, heeft hij recht op toekenning van een periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt. Tevens heeft de journalist recht op toekenning van een periodieke verhoging conform CAO totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de journalist uitgeoefende functie is bereikt, indien geen beoordeling heeft plaatsgevonden.

De werkgever kan een werknemer die zijn schaalmaximum bereikt heeft én zeer goed of uitstekend functioneert een extra periodiek of bonus toekennen.

Indien sprake is van het 'bevrozen' van een periodiek als gevolg van een beoordeling die onvoldoende is, wordt de periodiek (of een gedeelte daarvan) alsnog toegekend indien op enig moment sprake is van een goede of matige beoordeling.

Een negatieve beoordeling dient opgevolgd te worden door concrete afspraken over een verbeterplan. Daarbij moet de journalist in de gelegenheid gesteld worden, zo nodig ondersteund door aanvullende opleiding of training, de gesignaleerde punten van niet of onvoldoende functioneren te verbeteren. Mocht een dergelijk verbetertraject onverhoopt niet leiden tot een positieve beoordeling, worden tussen leidinggevende en de journalist individuele afspraken gemaakt over de gevolgen daarvan. Indien dit leidt tot het vervullen van een andere functie door de journalist bij de werkgever, zal de bij die functie behorende indeling voor de journalist van toepassing zijn. Mocht er als gevolg daarvan sprake zijn van een lager salaris dan hetgeen tot dan toe voor de journalist van toepassing was, zal een gefaseerde overgang naar dat lagere salarisniveau worden overeengekomen. Voor werknemers met een dienstverband van 20 jaar of meer en/of werknemers die ouder zijn dan 50 jaar behouden het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris als een 'inwachtbare toeslag'.

Over deze toeslag behoeven geen CAO-verhogingen te worden uitgekeerd. Uiteraard geldt dat pas sprake kan zijn van 'demotie' als het gehele beoordelingstraject en de gevolgen daarvan zijn doorlopen.

In overige situaties kan een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule.



## Schaalmaximum

Voor de medewerkers die hun schaalmaximum al hebben bereikt, dient een functioneringsgesprek plaats te vinden waarin wordt vastgesteld:

- of de functie die de journalist daadwerkelijk uitvoert (nog) overeenkomt met de functiebeschrijving die ten grondslag ligt aan de indeling van de functie in het functiegebouw. Indien dit niet het geval is wordt de juiste functiebeschrijving vastgesteld en daarna ingedeeld;
- of de journalist in potentie in staat geacht wordt een zwaardere functie dan tot dan toe vervuld, te kunnen vervullen. Indien dit het geval is, worden eveneens in het overleg betrokken de mogelijkheden die daartoe wel/niet binnen de redactie aanwezig zijn en wat dit betekent voor de loopbaan en salarisontwikkelingen van betrokkene.

## Organisatorische inbedding van het beoordelingssysteem

- Het beoordelingssysteem dient schriftelijk te zijn vastgelegd.
- Het beoordelingssysteem dient – conform de Wet op de Ondernemingsraden – de instemming te hebben van de betrokken ondernemingsraad (OR).
- Bij de behandeling van de instemmingsaanvraag door de betrokken OR dient deze – voordat zij definitieve uitspraken doet – afstemming te hebben met een vertegenwoordiging van de redactievergadering van de betrokken huis-aan-huisbladredactie (conform artikel 38 van de CAO).
- De werkgever bespreekt de voorgestelde beoordelingssystematiek in het redactieoverleg (conform artikel 38 van de CAO).

De instemmingsaanvraag dient in ieder geval te bevatten:

- De systematiek om te beoordelen
- De geldende procedures
- De geldende bezwaar- en beroepsprocedure.
- Eenmaal per jaar wordt er op hoofdlijnen gerapporteerd aan het redactieoverleg over de beoordelingen. Over de inhoud en vorm van de rapportage en aan welke partijen gerapporteerd dient te worden, worden vooraf afspraken gemaakt met het redactieoverleg. De rapportage dient in elk geval objectief en geanonimiseerd te zijn (zie ook het punt 'evaluatie' verderop in deze bijlage).

## Bezwaar en beroep

Een procedure van bezwaar en beroep ten aanzien van beoordelingen moet binnen de onderneming worden opgesteld omdat journalisten het recht hebben eventuele bezwaren op een zorgvuldige wijze te laten behandelen.

De procedure van beroep moet minimaal voldoen aan de volgende randvoorwaarden:

- De journalist moet bezwaar tegen zijn beoordeling kunnen aantekenen bij zijn leidinggevende.
- Indien het bezwaar naar het oordeel van de journalist onvoldoende wordt behandeld, moet een journalist beroep kunnen aantekenen bij een onafhankelijke beroepscommissie.
- De beroepscommissie dient samengesteld te zijn uit een vertegenwoordiging van de werkgever en van de werknemers. Deze laatste vertegenwoordiging wordt benoemd door het redactie-overleg.
- De beroepscommissie dient de ingediende bezwaren te behandelen door middel van het toetsen van de zorgvuldigheid van de beoordelingsprocedure, de toepassing van de functionerings- en beoordelingscyclus en de onderbouwing van de beoordeling. De concrete uitwerking van de beroepsprocedure dient deel uit te maken van het beoordelingssysteem dat in het overleg met de OR/ redactie-overleg wordt vastgesteld. Een voorbeeld (model) voor een dergelijke procedure wordt als aanhangsel aan deze bijlage bij de CAO gevoegd.

## Bezwaar tegen de beoordeling zelf

Een dergelijk bezwaar wordt in eerste instantie besproken met de eigen leidinggevende. Mocht dit niet leiden tot overeenstemming, dan is bezwaar mogelijk bij de eindverantwoordelijk leidinggevende binnen de redactie.

Mocht het bezwaar tegen de beoordeling niet naar tevredenheid zijn afgehandeld, dan staat beroep open bij de interne bezwarencommissie.

NB: er kan nimmer beroep worden aangetekend tegen de inhoud van de beoordeling. Het betreft beroep tegen de onderbouwing van de beoordeling.

## Bezwaar tegen de bij de betrokken journalist gevolgde procedure

Bij een geschil over de gevolgde procedure kan de journalist terecht bij een interne bezwaar- en externe beroepsprocedure. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden: één aangewezen





door de werkgever, één OR-lid afkomstig uit de redactie, en een onafhankelijk voorzitter, met instemming van de twee eerstgenoemde.

1. De journalist die het niet eens is met de gevolgde procedure overlegt daarover met de direct leidinggevende. Dit overleg kan de aangevoerde bezwaren wegnemen.
2. Als de journalist bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de journalist, (eventueel) de leidinggevende en de hoogst leidinggevende.
3. Mocht de journalist van oordeel blijven dat de procedure in zijn/haar geval niet correct gevolgd is, dan kan hij/zij bezwaar aantekenen bij de interne bezwarencommissie. Deze interne bezwarencommissie komt, door een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een zwaarwegend advies aan de werkgever/chef-redacteur.

### **Hardheidsclausule**

Het beoordelingssysteem dient een hardheidsclausule te kennen, waarop een beroep kan worden gedaan door de individuele journalist indien zijn negatieve beoordeling naar zijn oordeel het rechtstreekse gevolg is van privé-omstandigheden. De hardheidsclausule kan aanleiding geven om een periodiek niet of niet geheel te onthouden, dan wel slechts voor een bepaalde periode. Een beroep op de hardheidsclausule kan worden ingediend bij de VSHU.

### **(Rand)voorwaarden bij de implementatie en/of wijziging van het beoordelingssysteem**

Voordat de beoordelingssystematiek wordt ingevoerd, dienen alle betrokkenen voldoende opgeleid en/of geïnformeerd te zijn.

Ten behoeve van de implementatie van een beoordelingssystematiek dient daarom een goed implementatieplan opgesteld te worden, waarin onder meer aandacht voor:

- voorlichting en communicatie voor de individuele journalisten;
- termijnen/overgangsmaatregelen;
- noodzakelijke opleiding en training van leidinggevend en P&O, bij voorkeur door een extern bureau.

### **VOORBEELD/MODEL: PROCEDURE VOOR INTERN BEZWAAR**

1. Een journalist kan in bezwaar gaan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de beoordeling. Indien eerst een toelichtend gesprek plaats zal vinden, gaat de termijn van vier weken in na de datum van het (laatste) toelichtend gesprek.
2. Een journalist tekent bezwaar aan door zijn of haar bezwaren schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan de werkgever/chef-redacteur.
3. De werkgever/chef-redacteur legt binnen twee weken na ontvangst het bezwaar voor advies voor aan de interne bezwarencommissie.
4. De interne bezwarencommissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (in ieder geval een gesprek met de leidinggevende, de vertegenwoordiger van P&O/HR en/of eventueel de werkgever/chef-redacteur) zijn uitgeput.

### **Taak van de interne bezwarencommissie**

1. De interne bezwarencommissie heeft tot taak de door de medewerkers bij haar ingediende bezwaren te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de procedure van beschrijven, analyseren, waarderen en beoordelen.
2. Om een bezwaar te kunnen behandelen worden de commissieleden alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw doen uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure.
3. De interne bezwarencommissie adviseert de werkgever/chef-redacteur, na de hoorzitting, schriftelijk binnen twee weken over het al dan niet gegrond zijn van het bezwaar. De bezwarencommissie motiveert haar adviezen schriftelijk. De betrokken journalist ontvangt een afschrift van dit advies.
4. De werkgever/chef-redacteur neemt na ontvangst van het advies een beslissing en deelt de beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken journalist en de voorzitter van de interne bezwarencommissie mede.
5. Bij uitzondering kunnen de termijnen genoemd in sub 3 en 4 verlengd worden, maar de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag niet langer duren dan acht weken.

### **Werkwijze van de interne bezwarencommissie**

1. Voordat de interne bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren neemt, stelt zij de betrokken journalist(en) in de gelegenheid te worden gehoord. De





- journalist kan zich eventueel bij laten staan door derden.
2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming.
  3. De interne bezwarencommissie kan van het horen afzien, indien de belanghebbende(n) heeft/hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
  4. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
  5. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijke karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.
  6. De bijeenkomsten van de interne bezwarencommissie zijn besloten.

### Samenstelling van de interne bezwarencommissie

1. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangend leden. Eén lid, en plaatsvervangend lid, wordt benoemd door werkgever/Chef-redacteur en één lid, en plaatsvervangend lid, door het redactie-overleg). De leden wijzen aan/benaderen gezamenlijk het derde lid, zijnde een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.
3. Indien, naar het oordeel van de voorzitter of het betreffende lid zelf, een lid van de commissie in een te nauwe relatie staat tot de journalist die bezwaar heeft ingediend en dit het vormen van een onpartijdig oordeel zou kunnen bemoeilijken, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats in.
4. De interne bezwarencommissie wordt pas dan opnieuw samengesteld indien één van de benoemde partijen daartoe de wens te kennen geeft ofwel wanneer één van de benoemde leden aftreedt. Gedurende een interne bezwarenprocedure wijzigt de samenstelling van de interne bezwarencommissie niet.

### Kosten van de interne bezwarencommissie

De kosten van de interne bezwarencommissie worden verdeeld over werkgever en werknemer. De werknemer draagt zelf de kosten die worden gemaakt in het kader van het door hem of haar aangebrachte interne bezwaar, bijvoorbeeld t.a.v. het raadplegen van (externe) deskundigen.

### Slotbepaling interne bezwaarprocedure

In gevallen waarin deze interne procedure niet voorziet of waarvoor afwijking van deze procedure noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimititeit.

## BIJLAGE III SALARISSCHALEN HUIS-AAN-HUISBLADJOURNALISTEN

### Salarisschalen per 1 april 2011 in euro's (inclusief 0,5% verhoging)

| Schaal  | Functiefamilie I |          | Functiefamilie II |          | Functiefamilie III |          |
|---------|------------------|----------|-------------------|----------|--------------------|----------|
|         | 1                | 2        | 3                 | 4        | 5                  | 6        |
| Aanvang | 1.881,92         | 2.190,50 | 2.499,07          | 2.807,65 | 3.117,37           | 3.302,75 |
| Maximum | 2.565,95         | 2.874,50 | 3.183,09          | 3.491,99 | 3.801,40           | 3.986,77 |

Minimum periodieke verhoging: € 62,18.

### Leerlingsschalen per 1 april 2011 (inclusief 0,5% verhoging)

|                 | Per maand |
|-----------------|-----------|
|                 | in euro's |
| Eerste leerjaar | 1.417,80  |
| Tweede leerjaar | 1.572,92  |
| Derde leerjaar  | 1.727,46  |



**Salarisschalen per 1 januari 2012 in euro's (inclusief 0,5% verhoging)**

| Schaal  | Functiefamilie I |          | Functiefamilie II |          | Functiefamilie III |          |
|---------|------------------|----------|-------------------|----------|--------------------|----------|
|         | 1                | 2        | 3                 | 4        | 5                  | 6        |
| Aanvang | 1.891,33         | 2.201,45 | 2.511,57          | 2.821,69 | 3.132,96           | 3.319,26 |
| Maximum | 2.578,78         | 2.888,87 | 3.199,01          | 3.509,45 | 3.820,41           | 4.006,70 |

Minimum periodieke verhoging: € 62,49.

**Leerlingsschalen per 1 januari 2012 (inclusief 0,5% verhoging)**

| –               | – | Per maand |
|-----------------|---|-----------|
| –               | – | in euro's |
| Eerste leerjaar |   | 1.424,89  |
| Tweede leerjaar |   | 1.580,78  |
| Derde leerjaar  |   | 1.736,10  |

**BIJLAGE IV REGELING VOOR EX-DAGBLADJOURNALISTEN**

1. Deze regeling is van toepassing op alle journalisten die voor 1 juli 1982 op grond van hun arbeidsovereenkomst een salaris ontvingen overeenkomstig de CAO voor Dagbladjournalisten.
2. Deze journalisten dienen ook te zijn ingedeeld op basis van artikel 4 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten.
3. Op grond van de aantoonbaar toegezegde uitgroeimogelijkheden als vervat in de arbeidsovereenkomst volgen deze journalisten de schaal, waarin zij voor 1 juli 1982 waren ingedeeld tot aan het maximum.

Vanaf 1 januari 1986 worden deze schaalsalarissen verhoogd met de percentages als bepaald in artikel 5 van de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten. Derhalve gelden gedurende de looptijd van de huidige CAO de volgende schaalsalarissen:

**Regeling per 1 april 2011 voor ex-dagbladjournalisten (inclusief 0,5% verhoging)**

| –               | In euro's |          |          |          |
|-----------------|-----------|----------|----------|----------|
| –               | Afdeling  | Afdeling | Afdeling | Afdeling |
| –               | I Extra   | I        | II       | III      |
| Aanvangsminimum | 3.664,02  | 3.319,57 | 2.439,49 | 1.886,85 |
| na 1 jaar       |           | 3.415,92 | 2.549,70 | 1.928,36 |
| na 2 jaar       | 4.002,33  | 3.511,22 | 2.659,36 | 1.972,03 |
| na 3 jaar       |           | 3.605,46 | 2.774,89 | 2.040,72 |
| na 4 jaar       | 4.327,40  | 3.705,02 | 2.901,63 | 2.107,81 |
| na 5 jaar       |           | 3.796,60 | 3.017,14 | 2.181,27 |
| na 6 jaar       | 4.646,84  | 3.897,75 | 3.119,37 | 2.281,89 |
| na 7 jaar       |           | 3.991,45 | 3.221,61 | 2.365,48 |
| na 8 jaar       | 4.969,47  | 4.086,22 | 3.312,64 | 2.433,64 |
| na 9 jaar       |           | 4.177,80 | 3.405,81 | 2.527,87 |
| na 10 jaar      | 5.288,92  | 4.268,85 | 3.502,18 | 2.622,12 |
| na 11 jaar      |           | 4.361,48 | 3.596,94 | 2.722,72 |
| na 12 jaar      |           | 4.448,80 | 3.690,64 | 2.822,81 |
| na 13 jaar      |           |          |          | 2.924,50 |
| na 14 jaar      |           |          |          | 3.026,72 |



Regeling per 1 januari 2012 voor ex-dagbladjournalisten (inclusief 0,5% verhoging)

| –               | In euro's |          |          |          |
|-----------------|-----------|----------|----------|----------|
|                 | Afdeling  | Afdeling | Afdeling | Afdeling |
|                 | I Extra   | I        | II       | III      |
| Aanvangsminimum | 3.682,34  | 3.336,17 | 2.451,69 | 1.896,28 |
| na 1 jaar       |           | 3.433,00 | 2.562,45 | 1.938,00 |
| na 2 jaar       | 4.022,34  | 3.528,78 | 2.672,66 | 1.981,89 |
| na 3 jaar       |           | 3.623,49 | 2.788,76 | 2.050,92 |
| na 4 jaar       | 4.349,04  | 3.723,55 | 2.916,14 | 2.118,35 |
| na 5 jaar       |           | 3.815,58 | 3.032,23 | 2.192,18 |
| na 6 jaar       | 4.670,07  | 3.917,24 | 3.134,97 | 2.293,30 |
| na 7 jaar       |           | 4.011,41 | 3.237,72 | 2.377,31 |
| na 8 jaar       | 4.994,32  | 4.106,65 | 3.329,20 | 2.445,81 |
| na 9 jaar       |           | 4.198,69 | 3.422,84 | 2.540,51 |
| na 10 jaar      | 5.315,36  | 4.290,19 | 3.519,69 | 2.635,23 |
| na 11 jaar      |           | 4.383,29 | 3.614,92 | 2.736,33 |
| na 12 jaar      |           | 4.471,04 | 3.709,09 | 2.836,92 |
| na 13 jaar      |           |          |          | 2.939,12 |
| na 14 jaar      |           |          |          | 3.041,85 |

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2012.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2012 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 mei 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze:  
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes.*