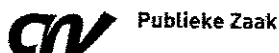


UNIE VAN WATERSCHAPPEN



Onderhandelingsakkoord CAO waterschappen 2009-2011

Preambule

Op 3 juni 2010 hebben de Unie van Waterschappen enerzijds, en de bonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector Waterschappen.

Dit akkoord loopt van 1 oktober 2009 tot 1 januari 2012.

Het akkoord is op alle onderdelen voor alle waterschappen bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Partijen leggen het akkoord met een positief advies voor aan de leden.

Inleiding

Partijen respecteren het Sociaal Akkoord (voorjaar 2009) en willen met de afspraken in deze CAO hieraan decentraal invulling geven. In het Sociaal akkoord is door kabinet en sociale partners het volgende vastgelegd:

"De huidige situatie maakt het noodzakelijk om werk boven inkomen te stellen. Dat betekent dat beschikbare middelen eerder aan werkzekerheid en scholing besteed moeten worden dan aan inkomensverbetering. De loonrealisatie zal gedifferentieerd uitpakken, maar over de hele linie bescheiden zijn. Hoofddoel is het behoud van koopkracht voor werknemers in de marktsector, de publieke sector en voor uitkeringsgerechtigden.

De mogelijkheid om mensen van-werk-naar-werk te bemiddelen moeten optimaal benut worden. Maar deze nadruk moet niet ten koste gaan van de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Sociale partners in de sectoren zullen zich ook voor deze groepen inspannen. Doel van een sociaal akkoord is een bijdrage leveren aan het structureel sterk en gezond houden van onze economie. Zoveel mogelijk mensen moeten aan het werk blijven."

Partijen constateren dat de kredietcrisis, wereldwijde economische ontwikkelingen, de recessie en operatie Storm (Waterschappen willen op verzoek van het kabinet 100 miljoen bezuinigen), maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, werkzekerheid tot een centraal thema maken van deze CAO-onderhandelingen. Partijen hebben als ambitie gedwongen ontslagen in deze CAO-periode te vermijden.

Organisaties ontwikkelen zich en veranderen voortdurend. Door flexibilisering in brede zin en te investeren in opleiding en ontwikkeling van werknemers kunnen medewerkers mee bewegen in deze veranderingen en heeft de organisatie in de toekomst voldoende gekwalificeerde mensen. Dit vinden partijen bovendien noodzakelijk om ook in de toekomst werknemers aan de sector te kunnen binden.

Parafen:

Functies voor het leven bestaan niet meer. De nieuwe werkzekerheid is dan ook niet de garantie voor de huidige baan tot het pensioen, maar meer letterlijk een grotere kans op werkzekerheid op het niveau van de individuele medewerker. Door gezamenlijk, werkgever en werknemer, te investeren in ontwikkelen en opleiden is het mogelijk dat een medewerker gemotiveerd en met plezier aan het werk blijft.

Deze gedeelde visie op werkzekerheid leidt tot het uitwerken van duurzame inzetbaarheid, flexibilisering en modernisering in afspraken over opleiding en ontwikkeling, loopbaan en het vergroten van de mogelijkheden om werk en privé in iedere leeftijdsfase te combineren.

Eén vorm waarin dit tot uitdrukking komt is de opzet van een Individueel Keuzebudget (IKB). In dit budget worden diverse op geld te waarderen arbeidsvoorwaarden, waaronder tijd, omgezet in een budget. De werknemer kan dit budget naar eigen keuze en op zijn eigen momenten besteden aan bijvoorbeeld vrije tijd of geld. Hierdoor kan een betere voor hem passende balans tussen de taken op het werk en in de privésituatie worden gecreëerd.

Invoering 36-urige werkweek

Partijen hebben besloten tot de invoering van de (gemiddeld) 36-urige werkweek per 1 januari 2011. Dit betekent dat met gelijkblijvend maandloon een uur minder per week gewerkt wordt. Tevens betekent het een substantiële en structurele verbetering van de uurlonen. Dit werkt door in toeslagen als overwerkvergoeding en toeslag onregelmatige dienst. Ook levert het een verdere bijdrage aan flexibilisering, modernisering en behoud van werkgelegenheid.

Deeltijd

De 36-urige werkweek werkt naar rato door in de aanstelling van de deeltijder. Een medewerker die in deeltijd werkt kan schriftelijk aangeven het aantal uren van 31 december 2010 te willen handhaven.

Dagwaarde en uurloon

Afgeleid van de 37-urige werkweek hanteert de SAW een dagwaarde van 7,4 uur (= 37/5) voor het berekenen van verschillende verlofvormen. Bij het invoeren van een gemiddeld 36-urige werkweek zullen al deze tijdsaanspraken naar rato worden aangepast op basis van de nieuwe dagwaarde van 7,2 uur (= 36/5).

Het huidige uurloon is gedefinieerd als 1/160^e deel van het maandsalaris. Per 1 januari 2011 zal dit getal moeten worden aangepast naar 36 uur en wordt 0,6388%.

Loonontwikkeling

Partijen onderschrijven het belang van koopkrachtbehoud. Omdat de 36-urige werkweek ingaat op 1 januari 2011 is ter overbrugging een eenmalige uitkering van nominaal € 400,00 overeengekomen. Deze uitkering wordt na definitieve vaststelling van het CAO-akkoord in augustus aan de dan in dienst zijnde medewerkers uitbetaald en geldt voor parttimers naar rato. Deze uitkering is pensioengevend.

In december 2010 en december 2011 zal een eenmalige uitkering uitbetaald worden. Dit vanwege het vervallen van de seniorenregeling per 1 oktober 2009 en de Regeling collectieve resultaatdeling (artikel 3.5 SAW) per 1 januari 2010. De eenmalige uitkering komt uit op 1,68% (1,32% en 0,36%) voor medewerkers die niet deelnemen aan de seniorenregeling en 1,32% voor medewerkers van 55 jaar en ouder die wel deelnemen aan de seniorenregeling. Deze eenmalige uitkering is pensioengevend inkomen.

De grondslag van deze uitkering is 12 keer het maandsalaris van december.

Vanaf 2012 zal deze uitkering structureel aan het individueel keuzebudget worden toegevoegd.

Parafen:

In 2011 wordt de mogelijkheid geboden om maximaal 14,4 van de bovenwettelijke verlofuren (artikel 4.2.3 lid 2) te verkopen. Bij een deeltijdwerker geldt deze afspraak naar rato van de aanstellingsduur.

Werkzekerheid

In het verlengde van het Sociaal Akkoord willen partijen maximaal inzetten op werkzekerheid. Uitgangspunt is dat gedwongen ontslagen worden vermeden. Om dit te kunnen realiseren worden middelen en instrumenten ingezet om mensen van werk naar werk te begeleiden. Waterschappen en vakorganisaties delen de wens de ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers meer te stimuleren en te verruimen. We opereren in een omgeving die steeds sneller verandert. Om als organisatie en medewerker goed te kunnen functioneren, moet slagvaardig op deze veranderingen worden gereageerd. Dit vraagt flexibiliteit.

Opleiding, ontwikkeling en loopbaan

Alle medewerkers hebben behoefte zich optimaal te ontplooiën. Waterschappen willen in alle levensfasen hun medewerkers, van jong tot oud, aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Gezamenlijk willen partijen een totaalbeleid introduceren waarmee de behoefte tot ontplooiing van de individuele medewerker wordt vervuld. Organisatiebelang en medewerkerbelang moeten in balans zijn.

Ontwikkeling is een standaard onderwerp in planning- en voortgangsgesprekken, met het POP-gesprek als extra mogelijkheid. Hoofdstuk 11 SAW kent studiefaciliteiten voor alle medewerkers en wordt per 1 januari 2011 uitgebreid met EVC (erkenning verworven competenties).

Partijen zijn zich er van bewust dat voor ontwikkeling van medewerkers meer nodig is dan goede opleidingsfaciliteiten. Het vraagt goed leiderschap en oriëntatie op vraagstukken van morgen. Doorgroeien, horizontaal en verticaal doorstromen en uitstromen en loopbaantrajecten geven aan ontwikkeling perspectief. Intern faciliteren van in-, door- en uitstroom leidt tot een verminderd beroep op externe inhuur en daardoor tevens beheersing van die kosten.

Loopbaantraject met loopbaanbudget

Medewerkers die hun loopbaan zelf ter hand willen nemen kunnen vanaf 1 januari 2011 kiezen voor een intensief loopbaantraject. Zij krijgen hiervoor een aanstelling in algemene dienst. Bij deze keuze wordt loopbaanontwikkeling gevolgd en van faciliteiten voorzien. Voor de medewerker in algemene dienst betekent dit jaarlijks een loopbaangesprek, regelmatig bijscholing, training of anderszins ontwikkeling. Hoofdstuk 11 SAW krijgt per 1 januari 2011 een tweede deel gericht op loopbaanoriëntatie, -advies, -ontwikkeling en -faciliteiten. Onderdeel hiervan is een individueel loopbaanbudget: een budget van € 2.500,00 beschikbaar voor de uitvoering van het ontwikkelingsplan met een gericht bestedingsdoel. Hiermee krijgt de medewerker meer regie over de eigen loopbaanontwikkeling. Algemene dienst en loopbaanfaciliteiten zijn instrumenten voor medewerkers die kiezen voor verandering van functie, job rotation, medewerkers in een management development programma of medewerkers die kiezen voor een loopbaan in verschillende functies.

Tweede loopbaan met loopbaanbudget

Partijen realiseren zich dat er ook medewerkers zijn die veelal nog eenmalig van functie willen veranderen. Deze medewerkers kunnen vanaf 2011 in het kader van hun POP in overleg met de leidinggevende eenmalig aanspraak maken op de faciliteiten van het volledige loopbaanbudget van € 2.500,00 euro voor de zogenoemde tweede loopbaan. Deze afspraak geeft een extra stimulans aan de zogenoemde tweede loopbaan en is een extra instrument voor duurzame inzetbaarheid.

Parafen:

B ~~mk~~ mk



Rol A&O fonds

Partijen zien hier nadrukkelijk een rol voor het A&O fonds waterschappen als een krachtig instrument om sectorale initiatieven op het gebied van opleidingen te stimuleren en te faciliteren. De schakel tussen onderwijs en werk kan worden verstevigd. Via het A&O fonds kan sectoraal inzicht worden gekregen op toekomstige opleidingsbehoefte.

Levensfasebeleid

Partijen hechten zeer aan verdere concretisering van Levensfasebeleid en willen onder andere via het A&O fonds sectorbreed leeftijdsbeleid stimuleren. De door de vakorganisaties zeer gewenste herkenning op het niveau van alle individuele medewerkers is er bij leeftijdbeleid in brede zin niet. Daartoe moeten de doelstellingen uit het stappenplan voor 2010 ambitieuzer geformuleerd worden en in 2011 bij alle waterschappen worden gerealiseerd.

Maatwerk door middel van IKB

Partijen willen door middel van het in te voeren Individueel Keuzebudget het mogelijk maken dat medewerkers onder andere zelf kunnen kiezen wanneer ze extra verlof willen opnemen, afhankelijk van hun levensfase. Partijen zijn in dit kader overeengekomen de middelen uit de seniorenregeling vanaf 31 december 2011 aan te wenden voor het individueel keuzebudget. Dit leidt tot een verhoging van het individueel keuzebudget voor iedere medewerker die geen deelnemer is aan de seniorenregeling met 0,36%, zie voor een uitwerking hiervan de paragraaf loonontwikkeling.

Arbeidsparticipatie ouderen (stimuleren langer doorwerken)

Het kabinet heeft vorig jaar onder andere extra financiële maatregelen genomen om langer doorwerken door ouderen te stimuleren. Deze stimulerende maatregelen voor werknemers en werkgevers vormen bij elkaar een grote investering vanuit collectieve middelen in de arbeidsparticipatie van ouderen. Het zijn doelbewuste maatregelen om langer doorwerken te stimuleren. Ook bij de waterschappen is sprake van vergrijzing. Partijen onderkennen dit en hebben het volgende afgesproken:

Voor medewerkers van 62 tot 65 jaar krijgen werkgevers een premiekorting van € 2.750,00 per jaar (v.a. 2013 € 6.500,00 per jaar). Om te stimuleren dat medewerkers langer gezond doorwerken, wordt dit geld in overleg met betrokken medewerkers gebruikt voor de verhoging van de inzetbaarheid van medewerkers.

Flexibel werken

Telewerken

Telewerken is een onderdeel van de moderne manier van werken. Werknemers verwachten van een moderne organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Digitalisering, thuiswerken, onderweg werken of op locatie werken maakt het werk zelf aantrekkelijk, doordat het medewerkers meer de mogelijkheid biedt om de eigen tijd in te delen en tegelijk productief te zijn.

Partijen vinden dat telewerken in ieder waterschap mogelijk moet zijn, maar telewerken is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Om de sectorale ontwikkeling in telewerken vaart te geven is overeengekomen dat ieder waterschap voor 1 januari 2011 decentraal een telewerkregeling overeengekomen moet zijn. Deze regeling moet in decentraal overleg met het GO, dan wel met instemming van de Ondernemingsraad (artikel 27 WOR) tot stand komen.

Een telewerkregeling dient een aantal rechtspositionele aspecten rondom op afstand werken te regelen. Het biedt een basis voor leidinggevende en medewerker om afspraken te maken over onder andere arbeidsomstandigheden, faciliteiten en financiële vergoedingen bij extra kosten voor de medewerker.

Parafen:

B A mk



Doel van deze afspraak is om met 'decentrale regelingen telewerken' sectorbreed telewerken mogelijk te maken. Partijen hebben afgesproken te toetsen of de doelstelling bereikt is en decentraal regelingen zijn ingevoerd. De uitkomsten van dit onderzoek worden besproken in het LAWA december 2010. Indien niet alle waterschappen een eigen regeling hebben, wordt aan de centrale tafel een model telewerkregeling afgesproken. Deze geldt dan de eerste van de maand volgend op vaststelling in het LAWA voor waterschappen zonder eigen lokale regeling.

Mantelzorg

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat worden gesteld om mantelzorg te verlenen. Leidinggevende en medewerker komen, rekening houdend met wettelijke (Wet arbeid en zorg) en CAO-kaders, in overleg tot afspraken die het voor de medewerker mogelijk maken de (mantel)zorg te verlenen. Afspraken liggen in de sfeer van flexibilisering/indeling werktijden en bijvoorbeeld de mogelijkheid voor telewerken.

Mantelzorgers zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind of ander familielid, vriend of buur. Zij geven die zorg omdat zij een zeer persoonlijke band hebben met die persoon. De zorg die zij geven is langdurig, intensief en afhankelijk van de behoefte van de zorgbehoevende.

Betaald werk en mantelzorg kunnen elkaar in de weg zitten, omdat zij beide een beroep doen op de beschikbare tijd en omdat het combineren van taken belastend kan zijn. Mantelzorgers kiezen voor structurele aanpassing van de arbeidsduur, nemen verlof of maken afspraken met de werkgever (bv. flexibele werktijden).

Partijen hebben afgesproken mantelzorg in de SAW op te nemen. Ook het wettelijk langdurend zorgverlof zal in hoofdstuk 4 SAW worden opgenomen.

Flexibilisering werktijden

Partijen onderkennen dat plaats- en tijdonafhankelijk werken en flexibilisering van werktijden onderdeel zijn van de moderne manier van werken. Partijen willen afspraken maken die het mogelijk maken de werktijden beter af te stemmen op de bedrijfsvoering en meer flexibiliteit in te bouwen voor de medewerker. De moderne medewerker vraagt een breder inzetbaarheidkader, waarmee werk en privé inclusief de nodige mobiliteitsvragen beter gemanaged kunnen worden.

Dagvenster Onregelmatige dienst

Anno 2010 vinden steeds meer mensen het prettig om zelf hun werktijden te bepalen door hetzij vroeg te beginnen of juist later te kunnen doorwerken. Dit om files te mijden, rekening te houden met schooltijden of andere zorgtaken. Het huidige dagrooster wordt als knellend ervaren. Daarom hebben partijen afgesproken dat het dagvenster voor de ORT hierbij dient aan te sluiten. Dit dagvenster wordt per 1 januari 2011 van 7.00 uur tot 19.00 uur (artikel 3.1.19 en 3.1.20 SAW). Voor medewerkers die in juni 2010 ORT ontvangen (artikel 3.1.20) blijft het dagvenster 8.00 uur tot 18.00 uur behouden. Deze garantie/overgangsmaatregel geldt tot de werknemer naar een functie gaat zonder ORT.

Plus – en minuren systematiek

In de sector wordt steeds meer gewerkt met jaarroosters, de bandbreedte in het keuzesysteem wordt groter. Partijen willen om de inzetbaarheid op jaarbasis beter te kunnen reguleren, bij de invoering van de 36-urige werkweek een regeling van plus- en minuren vaststellen. Afwijkingen van de 36-urige werkweek worden dan wekelijks als plus- of minuren geboekt en meegenomen. Door een bandbreedte (dit is niet de in de SAW genoemde bandbreedte uit het keuzesysteem) af te spreken waarbinnen de plus- en minuren ten opzichte van de arbeidsduur moeten blijven en afspraken over de periode waarbinnen plusuren opgenomen moeten worden, kan dit sys-

Parafen:

teem zowel werkgever als medewerker de nodige flexibiliteit bieden om de arbeid te organiseren. De regeling "Jaarurensystematiek" (een verouderde ADV-regeling) in deel II van de SAW vervalt per 1 januari 2011.

Overwerk binnen het dagvenster

In het verlengde van de instelling van het plus- en minurensysteem, is het logisch als binnen het dagvenster geen overwerkvergoeding wordt verstrekt. De variatie in arbeidsuren wordt tevens gestimuleerd als de uurwaarde onder iedere regeling gelijk is. Dit betekent dat per 1 januari 2011 de vergoeding voor overwerk in het dagvenster (SAW artikel 3.1.18 lid 5) vervalt. Bovendien komt het aanvullend verlofrecht (7,4 uur) artikel 4.2.3 lid 2 voor medewerkers die niet in aanmerking komen voor een overwerkvergoeding te vervallen.

Deze flexibilisering veronderstelt dat de werknemer instemt met overwerken binnen het dagvenster.

Een vergoeding voor overwerk, werken in opdracht van de werkgever op voor de werknemer belastende tijden, blijft gecontinueerd. Partijen onderkennen dat werk in avonduren of weekendend meer vraagt van een medewerker dan op een doordeweekse dag. In de SAW staan hiervoor passende vergoedingen/overwerkpercentages.

Managementtoets (artikel 12.2.1,)

Voor de knelpunten op korte en lange(re) termijn is een verdere flexibilisering van de arbeidstijden nodig. De bandbreedte in het keuzesysteem wordt uitgebreid van 34-40 uur tot 30-42 uur. De managementtoets wordt van toepassing over de volledige bandbreedte. Dit om meer sturing aan te brengen op de flexibele toepassing van arbeidsuren en roosters.

Teneinde het proces controleerbaar en transparant te laten zijn, worden de volgende afspraken gemaakt. Hoofdstuk 12 artikel 12.2.1 lid 8 en 12.3.2 lid 6 zullen worden uitgebreid met:

- het verzoek van de medewerker dient schriftelijk te zijn;
- het verzoek wordt op organisatorische gronden, budget, formatie, begroting en werk getoetst.
- een afwijzing van een verzoek gebeurt schriftelijk en wordt gemotiveerd;
- op grond van de Algemene wet bestuursrecht kan medewerker bezwaar maken tegen het besluit.

Voorjaar 2011 wordt het A&O fonds gevraagd de invoering van de 36-urige werkweek te evalueren en daarbij zal specifiek de werking van de managementtoets worden onderzocht. Bij deze monitoring spelen ervaringscijfers een rol, zoals percentages meer/minder werk, aantal afwijzingen, bezwaren en uitkomsten bezwaarprocedure.

Aan werkgever en OR zal een aantal vragen op organisatorisch niveau worden voorgelegd, met betrekking tot de invoering van de 36-urige werkweek, de werking van de managementtoets en de gevolgen voor organisatie. Dit veronderstelt dat de OR voldoende informatie krijgt over de gevolgen voor de bezetting en toekenning van de aanvragen. Dit is inclusief het verstrekken van de informatie uit het onderzoek op sectoraal niveau en op organisatie niveau.

Moeilijk vervulbare functies

De sector kent ook moeilijk vervulbare vacatures, terwijl de komende decennia de potentiële beroepsbevolking afneemt en er krapte op de arbeidsmarkt ontstaat. De arbeidsduur terugbrengen naar een normwerkweek van 36 uur is daarom een korte termijn antwoord. Een deel van de oplossing op lange termijn wordt gevonden door voor schaarse, unieke of specialistische functies specifieke arbeidsduurverlenging af te spreken. Het keuzesysteem in de SAW biedt de medewerker de mogelijkheid om tijdelijk langer of korter te werken, mits de werkgever daarmee instemt. Dit wordt nu uitgebreid met in de SAW vastgelegd het recht voor de werkgever om binnen het waterschap bepaalde nieuwe functies slechts voor een langere arbeidsduur (een normwerkweek van gemiddeld 40 uur) open te stellen/te werven. Voor deze functies worden de arbeidsvoorwaarden in zowel tijd als geld dan naar rato naar boven bijgesteld.

Aanvragen dienen vooraf te worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

Parafen:





Feestdagen

Partijen willen dit moment gebruiken voor een verdere rationalisering van de huidige feestdagenregeling. De SAW geeft aan dat op feestdagen in beginsel niet wordt gewerkt. Indien wel wordt gewerkt, zijn compenserende maatregelen voorgeschreven. Daarboven is voor medewerkers die volgens rooster op zaterdag en zondag werken in art. 4.2.3 lid 6 voorgeschreven dat men voor doordeweekse feestdagen een compensatiedag krijgt, ongeacht of men op die dagen al dan niet moet werken. Voor deze groep is de regeling daarmee niet alleen dubbelop, maar in uitwerking ook ongelijk aan die voor medewerkers die niet in het weekend werken. Deze doublure verdwijnt met het vervallen van artikel 4.2.3 lid 6 per 1 januari 2011.

Buitengewoon verlof en lokale feestdagen

Met ingang van 1 januari 2011 komt artikel 4.3.2 lid 1 Verlof op bijzondere dagen (lokaal aangewezen feestdagen) te vervallen. In plaats hiervan wordt opgenomen dat het bestuur één lokale feestdag aanwijst.

Buitengewoon verlof SAW artikel 4.3.1 (jubilea, verhuizen, huwelijken) komt met ingang van 1 januari 2011 te vervallen.

Onderzoek naar belemmeringen en mogelijkheden flexibeler werken

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO een studie uitvoeren naar capaciteitsplanning respectievelijk vergroting van de flexibiliteit door slimmere roosters; onderdeel van deze studie zijn onder andere meer flexibele werktijden, zelf roosteren en de opheffing van belemmeringen voor flexibiliteit in de huidige CAO. Resultaten van het onderzoek zijn onder meer de CAO-kaders, die nodig zijn om decentraal invulling te geven aan flexibelere werktijden met meer zeggenschap voor medewerkers. Partijen verwachten dat het A&O fonds hier een stimulerende rol kan spelen. Enerzijds door het subsidiëren van projecten bij waterschappen die willen vernieuwen en veranderen. Anderzijds door de resultaten van die projecten breed uit te meten binnen de wereld van de waterschappen. Ook is het denkbaar dat specifieke trainingen en cursussen worden verzorgd die management en medezeggenschap inleiden in de mogelijkheden en kansen van sociale innovatie, arbeidstijdmanagement en Het Nieuwe Werken.

Onderdeel van deze studie zijn de mogelijkheden voor mantelzorgers om afspraken met de werkgever te maken over flexibele werktijden en de mogelijke belemmeringen hierbij.

Individueel keuzebudget

Partijen zijn het erover eens dat de CAO meer ruimte voor maatwerk kan bieden aan werknemers en werkgevers. Voorop staat dat werknemers keuzes moeten kunnen maken die aansluiten bij de behoeften die passen bij de levensfase waarin zij zich bevinden. Hiermee blijven werknemers in alle leeftijdscategorieën langer vitaal en inzetbaar. Vitale en goed inzetbare medewerkers hebben een sterkere arbeidsmarktpositie.

Leeftijdbeleid heeft in toenemende mate aandacht in de sector waterschappen. Via het A&O fonds is een stappenplan 2008-2010 gemaakt, waaraan sectoraal invulling wordt gegeven. Organisaties besteden als onderdeel van een modern Personeelbeleid aandacht aan het inzetbaar en vitaal houden van medewerkers.

Centraal onderdeel van leeftijdsbeleid vinden partijen een Individueel Keuzebudget. In dit budget worden diverse op geld te waarderen arbeidsvoorwaarden, waaronder tijdelementen, in de CAO omgezet in een budget. De werknemer kan dit budget binnen kaders naar eigen keuze en op zijn eigen momenten besteden aan bij hem passende arbeidsvoorwaardelijke producten, zoals vrije tijd of geld. Werknemers krijgen hiermee onder andere ruimere mogelijkheden om hun arbeidsduur te variëren. Hierdoor kan een betere voor hen passende balans tussen de taken op het werk en in de privésituatie worden gecreëerd.

De regeling wordt gebruiksvriendelijk voor de werknemer, een makkelijk uitvoerbare regeling en een zo eenvoudig mogelijke administratie. Bestaande fiscale mogelijkheden en voordelen worden zoveel mogelijk benut.

Parafen:

NB. De regeling wordt zo vorm gegeven dat de werknemer ook kan kiezen voor een pakket dat vergelijkbaar is met de huidige situatie.

Behalve dat met het keuzebudget concreet invulling wordt gegeven aan het levensfasegericht personeelsbeleid, heeft zij ook andere voordelen:

- het geeft invulling aan de nieuwe arbeidsverhoudingen, waarin nadrukkelijk de eigen verantwoordelijkheid en eigen zeggenschap van de werknemers centraal wordt gesteld;
- het draagt bij aan de vereenvoudiging van de CAO en haar toepassingen.

Een paritaire werkgroep krijgt van het LAWa de opdracht een individueel keuzebudget (verder IKB) in te richten dat verder bouwt op de doelstellingen uit 2002/2003 en de huidige ambities in het kader van flexibilisering, individuele keuzes en leeftijdsbeleid vorm geeft.

Het IKB zal minimaal worden opgebouwd uit de volgende elementen:

- De mogelijkheid om de werkweek als jaarlijkse keuze te variëren. Meer/minderwerk wordt onderdeel van hoofdstuk 4 Werktijd en verlof. Het meerwerk blijft bron bij het IKB.
- Er dienen substantieel middelen naar het IKB te gaan. Hiervoor worden de huidige middelen uit hoofdstuk 12 uitgebreid en zoveel mogelijk geïntegreerd tot 1 budget. De medewerker kan een reële keuze maken tussen tijd en geld in een kalenderjaar en tijdskeuzes gedurende zijn loopbaan. Sparen in de ene levensfase voor een volgende levensfase moet mogelijk zijn.
- Onderdeel van de in deze onderhandelingen gemaakte afspraken over de seniorenregeling is: de middelen uit de seniorenregeling worden opgenomen in het IKB.
- Bestaande benutting van fiscale mogelijkheden genoemd in hoofdstuk 12 SAW, spaarloonregeling en levensloopregeling moeten in het IKB worden geïntegreerd. De fiscale mogelijkheden zijn bij verandering van regelgeving (invoering werkkostenregeling) opnieuw onderwerp van studie.

De volgende middelen zijn bronnen in het huidige hoofdstuk 12 en worden onderdeel van het IKB, danwel kunnen ingezet worden voor keuzes in het IKB:

- Meerwerk
- Toekomstige (bovenwettelijke) verlofuren
- Salaris
- Vakantietoeslag
- Eindejaarsuitkering

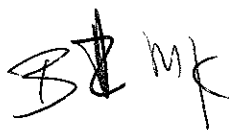
Partijen zijn overeengekomen om daarnaast de volgende middelen naar het IKB te brengen:

- Collectieve resultatendeling (1,32% van het jaarsalaris, grondslag is 12 keer het maandsalaris. In het IKB is het pensioengevend inkomen);
- Middelen uit de seniorenregeling (0,36% van het jaarsalaris, grondslag is 12 keer het maandsalaris. In het IKB is het pensioengevend inkomen. Deze uitkering geldt alleen voor medewerkers die niet deelnemen aan de seniorenregeling);
- Levensloopbijdragen artikel 3.6.1 en 3.6.2 (deel van deze bijdragen is niet pensioengevend en zal omgerekend/gecorrigeerd moeten worden voor de werkgeverslasten). Artikel 3.6 Levensloopbijdragen komt per 31 december 2011 te vervallen.

Partijen geven de werkgroep voorts opdracht aan het LAWa advies uit te brengen over onder meer de volgende middelen:

- Betaald ouderschapsverlof (gemiddeld 0,24% van het jaarsalaris, niet pensioengevend);
- De bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering, artikel 5.3.2 SAW.
- Aanvullende verlofrechten (bovenwettelijke uren) artikel 4.2.3.2 terugbrengen naar het wettelijk minimum van 144 uur (bij een 36-urige werkweek);
- Middelen uit het calamiteiten- en kortdurend verlof, artikel 4.4.6 SAW;
- Middelen uit het kortdurend zorgverlof, artikel 4.4.8 SAW;
- Middelen voor uitkering ambtsjubileum, artikel 3.1.23 SAW.

Parafen:



Partijen geven de voorkeur aan een externe voorzitter voor deze werkgroep. De kosten voor inzet van een externe voorzitter, eventueel externe deskundigheid en de implementatie van de CAO-afspraken bij de sectorale salarisverwerkers worden doorgerekend aan de waterschappen. De kosten worden geraamd op maximaal 0,01% van de loonsom.

Partijen voeren per 31 december 2011 een individueel keuzebudget in. Daarmee komt hoofdstuk 12 Keuzesysteem te vervallen. De artikelen 12.2.1 Meeruren en 12.3.2 Minder werken worden op deze datum verplaatst naar hoofdstuk 4 Werktijd en verlof.

Beloningsbeleid

Partijen willen de lijn die ingezet is met de huidige CAO, namelijk het belonen van individuele prestaties, doortrekken. Dit betekent doorontwikkelen naar een individuele prestatiegerichte beloning voor medewerkers op het maximum van de salarisschaal.

Partijen willen een landelijk eenduidige regeling, een systematiek waaraan rechten ontleend kunnen worden in plaats van de nu decentraal overeen te komen persoonlijke toelage (artikel 3.1.15).

Partijen volgen de hoofdlijn van het advies van de werkgroep en nemen met ingang van 1 januari 2011 in de CAO een regeling op voor een individuele prestatietoelage voor medewerkers die het maximum salaris van de functionele schaal hebben bereikt.

De prestatietoelage is bij een B beoordeling 3,5% en bij een A beoordeling 5%. Dit is een percentage van het jaarsalaris van het beoordelingsjaar (de 12 feitelijk uitbetaalde maandsalarissen). De prestatietoelage is een eenmalige uitkering, en wordt na het beoordelingsjaar in een bedrag ineens uitbetaald.

Partijen realiseren zich dat de prestatietoelage een goede gesprekssystematiek en evenwichtige beoordeling vraagt. De waterschappen doen in 2009 en 2010 ervaring op met de gespreksystematiek. Vanuit het A&O fonds zal het delen van deze ervaringen en evaluatie worden gestimuleerd.

Na invoering van de prestatietoelage per 1 januari 2011 zal het A&O fonds de uitkomsten evalueren (2012). De uitkomsten van deze evaluatie zijn gespreksonderwerp in het LAWVA bij de volgende twee vraagstellingen: Is de beoordelingssystematiek in de praktijk voldoende evenwichtig? En kan dit de basis zijn voor verdere groei van de percentages, waarbij partijen streven naar doorgroeien naar de door de werkgroep geadviseerde 5% en 10%.

Artikel 3.1.15 Persoonlijke toelage en de decentraal op dit artikel gebaseerde beloningsregelingen vervallen met ingang van 1 januari 2011. Medewerkers die op deze datum een persoonlijke toelage hebben kunnen kiezen:

1. De persoonlijke toelage loopt door in de vorm van een individuele toeslag en wordt gecontinueerd tot de medewerker op grond van de huidige regeling of functieverandering niet meer in aanmerking komt voor deze persoonlijke toelage. Bij deze keuze is de medewerker voor de periode van deze individuele garantie uitgesloten van de regeling prestatietoelage.
2. De medewerker kan kiezen voor het eindigen van de persoonlijke toelage per 1 januari 2011 en valt dan direct onder de nieuwe regeling prestatietoelage.

De nadrukkelijke wens om niet te stapelen met beloningen is als volgt uitgewerkt: De prestatietoelage, bedoeld om bijzonder goed functioneren te belonen kan niet gestapeld worden op een andere 'goed functioneren' beloning, zoals de voorheen voorkomende uitloopschaal of een garantieregeling op basis van het afschaffen van de uitloopschaal, persoonlijke toelage of een individuele garantie op basis van een dergelijke toelage. In deze situaties krijgen medewerkers de keuze:

Parafen:

1. Het salaris boven de functieschaal, veelal in de vorm van een garantietoelage, wordt in de vorm van een individuele garantie gecontinueerd tot de medewerker op grond van de huidige regeling niet meer in aanmerking komt voor het salaris boven de functieschaal/toelage. Bij deze keuze is de medewerker voor de periode van de garantie uitgesloten van de regeling prestatietoelage.
2. De medewerker kan kiezen voor het eindigen van de salarisbetaling boven maximum functieschaal, c.q. garantie en per 1 januari 2011 direct onder de regeling prestatietoelage vallen.

Een aantal betalingen blijft op grond van hun karakter (niet gebaseerd op goed functioneren) buiten beschouwing bij het salaris boven maximum functieschaal. De prestatietoelage kan naast deze betalingen worden verdiend. De meest voorkomende toelagen zijn:

1. Arbeidsmarkttoelage
2. Wachtdienstvergoeding
3. Waarnemingstoelage
4. Gratificaties (incidenteel karakter, geen beloning van structureel goed functioneren)
5. Inconveniënten
6. WAO-uitkeringen
7. Garantietoelage niet gegeven voor een uitloopschaal
8. Fusietoelage

Overige onderwerpen

A&O fonds

Het A&O fonds is een belangrijke stimulans voor het decentraal vorm geven van leeftijdsbeleid, opleiding en ontwikkeling en modernisering van het HRM-beleid. Dit voorjaar is in het LAWА al besloten om de proefperiode van het A&O fonds te verlengen met 2011 en 2012. In deze CAO willen partijen overeenkomen de bijdrage aan het A&O fonds vanaf 1 januari 2010 met 10% te verhogen.

Beide partijen willen internationale solidariteit vervolgen via het A&O fonds. Hierbij heeft het de voorkeur dat dit dichterbij de core business water wordt gebracht. Dit dient in zorgvuldige overgang te worden gedaan met het huidige Cordaid project.

Mobiliteit

Partijen zijn overeengekomen per 1 augustus 2010 de modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer beter te laten aansluiten bij dit tijdsgewricht, arbeidsmarktperspectief en duurzaamheid door openbaarvervoerskosten volledig te vergoeden en een fietsvergoeding van 0,15 cent per kilometer op te nemen, ongeacht het aantal kilometers woon/werkverkeer.

Vakbondswerk

Partijen onderkennen het belang van goede vakorganisaties. De werkgever onderschrijft het vakbondswerk en faciliteert dit al enkele jaren met verlof voor vakbondsconsulenten. De afgelopen maanden is dit geëvalueerd. Uit deze evaluatie komt een overwegend positief beeld. Met de volgende afspraken wordt dit verder versterkt:

Er is een LAWА brief/ledenbrief verzonden naar de waterschappen waarin het werk van de vakbondsconsulent onder de aandacht is gebracht. De waterschappen is gevraagd mee te werken aan beter bekend maken van het werk van de vakbondsconsulenten door bijvoorbeeld het gebruik van bestaande communicatiekanalen, zoals de website.

In een LAWА brief/ledenbrief is de scheidslijn tussen het werk van de vakbondsconsulent en de vakbond op het punt van individuele belangenbehartiging beter geformuleerd. Deze tekst is tevens als toelichting bij artikel 4.3.4 lid 5 van de SAW opgenomen.

De vakorganisaties gaan actief op zoek naar nieuwe vakbondsconsulenten.

Parafen:

Veilige publieke taak – agressie en geweld

Uit de HR monitor weten we dat agressie en geweld in de sector niet vaak voorkomt. Wel komt agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, binnen een breed scala aan functies in de sector waterschappen voor. Partijen zijn van mening dat agressie en geweld tegen waterschapsambtenaren ontoelaatbaar is. Met het tot stand komen van de arbocatalogus is een belangrijke stap gezet. We willen dit verder versterken door een extra impuls te geven aan de implementatie van de arbocatalogus. En de doorontwikkeling een impuls geven via sectorale registratie van incidenten.

Partijen zullen zelf direct via hun leden en via het A&O fonds door voorlichting en voorbeeldgedrag het vormgeven van beleid rond agressie en geweld stimuleren. Het A&O fonds zal in zijn regierol de implementatie binnen de sector volgen en stimuleren.

Partijen willen de werkgroep die het prioritair risico agressie en geweld heeft uitgewerkt voor de arbocatalogus de opdracht geven onderzoek te doen naar een sectoraal systeem van incidentregistratie. De werkgroep ondersteunt de waterschappen met dit onderzoek bij de stap naar registratie. Verder levert uniforme registratie de minimale gegevens op voor een landelijke benchmark van agressie en geweld binnen de sector.

Modelregelingen

Met de invoering van het individueel keuzebudget geven we invulling aan nieuwe arbeidsverhoudingen, waarin we meer de eigen verantwoordelijkheid en eigen zeggenschap van de werknemers benadrukken. We halen regelingen uit de verhouding centraal/decentraal naar centraal/individuele medewerker. Dit raakt de verhouding centraal/decentraal overleg.

Partijen hebben een gedeeld beeld van de wijze waarop onderwerpen centraal, dan wel decentraal geregeld kunnen worden.

Een hoofdindeling die door partijen wordt onderschreven is:

Centraal	Decentraal
1. Regeling/CAO/huidig deel 1 SAW	Verplicht de centrale afspraken volgen
2. Raamregelingen	Uitvoeringsregels
3. Basisregeling	1. Is er decentraal geen regeling overeengekomen dan geldt de basisregeling. 2. Decentraal kan een eigen regeling overeengekomen worden.
4. Geen afspraken	Mogelijkheid voor overleg

De huidige 12 modelregelingen in deel 2 worden gedurende de looptijd van deze CAO ondergebracht in bovenstaande vierdeling. Nadat in het LAWVA over alle modelregelingen een besluit is overeengekomen kan de passage over modelregelingen uit de SAW worden gehaald.

1. Overlegregeling
2. Regeling vergoeding overige reis- en verblijfskosten dienstreizen
3. Betaald ouderschapsverlof
4. Compensatie voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden
5. Rechtspositie leerling ambtenaren
6. Rassendiscriminatie
7. Klachtenprocedure seksuele intimidatie
8. Klokkenluidersregeling
9. Keuzesysteem
10. Jaarurensystematiek (afpraak in dit akkoord: de regeling vervalt per 1 januari 2011)
11. Modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer
12. Modelformulieren gesprekscyclus

Parafen:

Bijlagen:

Bijlage 1 artikel 2.1.5 en 2.1.6

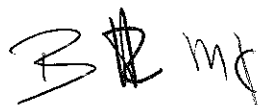
Bijlage 2 artikel 4.4.9 en 4.4.10

Bijlage 3 hoofdstuk 11 studiefaciliteiten

Bijlage 4 hoofdstuk 12 keuzesysteem en modelregeling

Bijlage 5 modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer

Parafen:



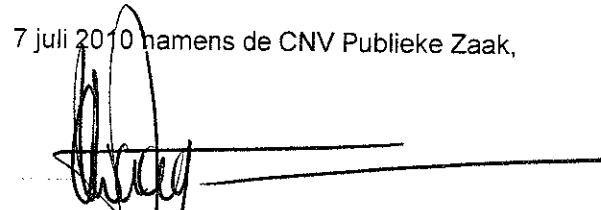


7 juli 2010 namens de ABVAKABO FNV,



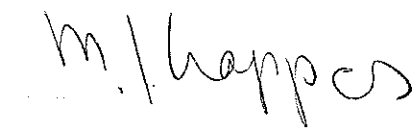
A.E. de Haas

7 juli 2010 namens de CNV Publieke Zaak,



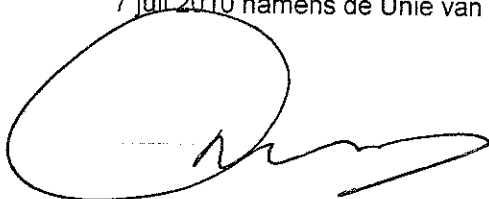
A. Zwaagstra

7 juli 2010 namens de CMHF,



M.J. Kappers

7 juli 2010 namens de Unie van Waterschappen,



G.J. Doornbos