



Aan de leden van de
verenigde vergadering

V.V: 29 september 2010
Agendapuntnr. H.1
Onderwerp CAO-akkoord 2009-2011

Datum 10 augustus 2010
Bijlagen besluit

1. Inleiding

Woensdag 7 juli 2010 hebben de bonden en de werkgever het CAO-akkoord voor de sector waterschappen ondertekend. De afspraken die in het akkoord zijn verwoord zijn bindend voor alle waterschappen.

Artikel 82 van de Waterschapswet bepaalt dat uw bestuur de bezoldiging van de bij het waterschap in dienst zijnde medewerkers regelt. Die bevoegdheid kan niet worden gedelegeerd of gemandateerd. De vertaling van het arbeidsvoorwaardenakkoord vindt plaats in de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW). Deel 1 betreft de regelingen die voor de waterschappen bindend zijn. De nieuwe SAW is als bijlage bijgevoegd.

Uw vergadering komt de bevoegdheid tot het vaststellen van verordeningen toe. Omdat het CAO-akkoord vele wijzigingen betekent in de SAW, wordt u voorgesteld een geheel nieuw deel 1 SAW vast te stellen, teneinde de bepalingen uit de CAO rechtskracht te geven.

2. Voorstel

Wij stellen u voor de beloningseffecten voortvloeiend uit het CAO-akkoord te bekrachtigen en vanwege de vele wijzigingen in de SAW, welke voortvloeien uit het CAO-akkoord, een nieuw deel I van de SAW vast te stellen per 7 juli 2010.

3. Achtergrondinformatie

Het voorliggende akkoord is na een lange onderhandelingsperiode tot stand gekomen. Met de afspraken in deze CAO willen de partijen decentraal invulling geven aan het Sociaal Akkoord (voorjaar 2009). In het sociaal akkoord staat vastgelegd de noodzaak om werk boven inkomen te stellen om zodoende zoveel mogelijk mensen aan het werk te kunnen blijven houden. De beschikbare middelen dienen ingezet te worden voor werkzekerheid. Dit 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.

4. Motivering voorstel

Hieronder volgen de hoofdlijnen van het akkoord:

Werkzekerheid:

Het centrale thema van deze CAO is werkzekerheid. Organisaties ontwikkelen zich en veranderen voortdurend. Door 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. 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 een medewerker eerder zeker van een levenlang werk.

Duurzaam inzetbaar:

Ontwikkeling is onderwerp van gesprek voor elke leidinggevende met iedere medewerker. Ontwikkeling is een vast onderwerp in planning- en voortgangsgesprekken, met het POP gesprek (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) als extra mogelijkheid. Hoofdstuk 11 SAW kent studiefaciliteiten voor alle medewerkers. Dit wordt uitgebreid met EVC trajecten (door Ervaring Verworven Competenties).

Medewerkers die hun loopbaan zelf ter hand willen nemen krijgen de mogelijkheid om te kiezen voor een aanstelling in algemene dienst. Bij deze keuze wordt loopbaan-ontwikkeling ondersteund, gestimuleerd en van faciliteiten voorzien. Voor medewerkers in algemene dienst betekent dit jaarlijks een loopbaangesprek, regelmatig bijscholing, training of anderszins ontwikkeling. In hoofdstuk 11 SAW is een tweede deel gericht op loopbaanoriëntatie, -advies, -ontwikkeling en -faciliteiten. Onderdeel hiervan is een individueel loopbaanbudget (€ 2.500,00 per vijf jaar). Hiermee krijgt de medewerker in algemene dienst meer regie over de eigen loopbaanontwikkeling. Algemene dienst en loopbaanfaciliteiten zijn instrumenten voor jonge 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.

Medewerkers zijn die niet meer de ambitie hebben nog een paar keer van functie te veranderen, maar mogelijk wel nog één keer een stap willen zetten kunnen in het kader van hun POP, in overleg met de leidinggevende eenmalig aanspraak maken op dezelfde faciliteiten van het loopbaanbudget, maar dan voor de zogenoemde tweede loopbaan.

De seniorenregeling is op 1 oktober 2009 geëindigd. Meer dan ooit ligt de nadruk op leeftijdsbeleid. Via het A&O fonds wordt leeftijdsbeleid sectoraal gestimuleerd. De middelen die vrij komen uit de seniorenregeling (0,36% van de loonsom) worden toegevoegd aan het individueel keuzebudget, een nieuw instrument (zie thema "Moderniseren"). Dit betekent dat voor alle medewerkers die niet deelnemen aan de seniorenregeling het individueel keuzebudget 0,36% hoger wordt. Je kunt zelf bepalen wat je met dit budget doet. Het individueel keuzebudget is een nieuw instrument bij leeftijdsbeleid, maar meer nog dan dat een modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De medewerker krijgt meer zeggenschap over de eigen arbeidsvoorwaarden.

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 LAWa al besloten om de proefperiode van het A&O fonds te verlengen met 2011 en 2012. In deze CAO wordt voorgesteld om de bijdrage aan het A&O fonds met 10% te verhogen.

Flexibilisering:

Telewerken is onderdeel van de moderne manier van werken. Werknemers verwachten van een moderne organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Telewerken moet in ieder waterschap mogelijk zijn. Echter telewerken is niet bij ieder type werk/iedere functie mogelijk. Om de sectorale ontwikkeling in telewerken vaart te geven is overeen gekomen dat ieder waterschap decentraal een telewerkregeling afsprekt. Deze regeling moet in decentraal overleg tot stand komen. Heeft een waterschap na een afgesproken datum nog geen eigen regeling dan zal een nog centraal af te spreken telewerkregeling gaan gelden. Doel van deze afspraak is om in eerste instantie met lokale afspraken: 'decentrale regelingen telewerken', sector breed telewerken mogelijk te maken.

Ook is 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. Mantelzorg en de wettelijke mogelijkheden voor langdurend zorgverlof worden in de SAW opgenomen.

De komende periode wordt gebruikt om een studie te doen naar meer flexibele werktijden en zelf roosteren. Welke belemmeringen werpt de huidige CAO daar voor op, dan wel welke kaders in de CAO zijn nodig om decentraal invulling te geven aan flexibelere werktijden met meer zeggenschap voor medewerkers.

Moderniseren:

Belangrijk onderdeel van de nieuwe CAO is de invoering van het individueel keuzebudget per 1 januari 2012. Het budget is groot genoeg om vakantietoeslag en dertiende maand uit te betalen. Met dit budget kan de medewerker kiezen tussen voor hem belangrijke arbeidsvoorwaarden, die aansluiten bij de eigen levensfase. Een starter kan kiezen voor geld. Met jonge kinderen kan gekozen worden voor financiering van ouderschapsverlof. Met het individueel keuzebudget kan de medewerker vanaf 2012 deze keuzes zelf maken. De medewerker krijgt meer verantwoordelijkheden en zeggenschap over de eigen arbeidsvoorwaarden.

Vakantiegeld, eindejaarsuitkering, middelen uit ouderschapsverlof en seniorenregeling en de levensloopbijdragen zijn belangrijke bronnen voor het individueel keuze budget. Een aantal van deze bronnen zijn nu niet pensioengevend. Per 1 januari 2012 wordt dit veranderd. Het individueel keuzebudget (hele budget) telt mee voor het pensioengevend inkomen.

Vanuit het uitgangspunt sector breed voor iedereen zoveel mogelijk gelijke arbeidsvoorwaarden met individuele zeggenschap worden de decentraal aan te wijzen lokale feestdagen afgeschaft met ingang van 1 januari 2011. Het bestuur wijst één lokale feestdag aan. Buitengewoon verlof (jubilea, verhuizen en huwelijken komt met ingang van 1 januari te vervallen.

De lijn die ingezet is met de huidige CAO, namelijk het belonen van individuele prestaties, door ontwikkelen met een individuele prestatiegerichte beloning voor medewerkers die het maximum van de salarisschaal hebben bereikt doorzetten.

Per 1 januari 2011 komt er een prestatietoeslag die aansluit bij de salarisverhogingen uit de bestaande gesprekssystematiek. Bij een B beoordeling een prestatietoeslag van 3,5% en bij een A beoordeling 5%. De prestatietoeslag is een eenmalige uitkering en wordt na het beoordelingsjaar in een bedrag ineens uitbetaald. De toeslag kan niet verdiend worden als er al recht is op een boven de functieschaal uitkomende goed functioneringsbeloning (denk aan een uitloopschaal of persoonlijke toelage).

Mobiliteit

De modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer per 1 augustus 2010 beter te laten aansluiten bij het huidige tijdsgewricht (arbeidsmarktperspectief en duurzaamheid) vorm gegeven door:

- openbaarvervoerskosten volledig vergoeden
- een fietsvergoeding van 0,15 cent per kilometer op te nemen

De openbaarvervoerskosten worden bij HHSK al volledig vergoed.

Deze vergoedingen gelden ongeacht het aantal kilometers woon/werkverkeer.

Loonparagraaf:

De laatste CAO kent nog twee verhogingen in 2009. Per 1 april zijn de salarissen met 1,4% verhoogd en in december 2009 is de eindejaarsuitkering met 0,5% verhoogd

In augustus 2010 wordt een eenmalige uitkering van bruto €400,- (parttimers naar rato) uitbetaald.

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 resultatendeling per 1 januari 2010. De eenmalige uitkering komt uit op 1,68% 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 in december. Vanaf 2012 zal deze uitkering structureel aan het individueel keuzebudget worden toegevoegd.

5. Gevolgen/consequenties

De financiële en organisatorische gevolgen worden onderzocht en meegenomen in de voorjaarsnota.

Personeel

In augustus wordt een eenmalige uitkering van bruto € 400,- uitgekeerd. De parttimers ontvangen deze uitkering naar rato.

6. Aspecten voor de omgeving, communicatie en wijze van publiceren

Aspecten voor de omgeving

-

Communicatie en wijze van publiceren

Het CAO-akkoord is op Insite geplaatst waardoor alle medewerkers de complete tekst kunnen lezen. Per september worden de veelgestelde vragen met antwoorden en de planning voor de implementatie van de nieuwe CAO op insite geplaatst. Indien gewenst worden werkoverleggen door P&O adviseurs bijgewoond om vragen van medewerkers met betrekking tot de nieuwe CAO te beantwoorden.

8. Evaluatie

-

Dijkgraaf en hoogheemraden van Schieland en de Krimpenerwaard,

secretaris-directeur,

dijkgraaf,

w.g.

w.g.

M.J.H. van Kuijk

mr. J.H. Oosters