

UNIE VAN WATERSCHAPPEN



Onderhandelingsresultaat CAO waterschappen 2012 en 2013

Preambule

Op 6 juni 2012 hebben de Unie van Waterschappen enerzijds, en de bonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een principe-akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector Waterschappen.

Dit akkoord loopt van 1 januari 2012 tot 1 januari 2014.

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

Unie van Waterschappen en vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat met een positief advies voor aan de leden.

Inleiding

Waterschappen zijn vitale organisaties. Zij ontwikkelen zich en veranderen voortdurend. Door te investeren in opleiding, ontwikkeling en vitaliteit van medewerkers kunnen deze meebewegen met veranderingen en heeft de sector in de toekomst voldoende gekwalificeerde mensen ter beschikking. Een aantrekkelijke werkgever met moderne arbeidsvoorwaarden vinden we noodzakelijk. Noodzakelijk om in de toekomst nieuwe medewerkers aan te kunnen trekken. En noodzakelijk om onze huidige medewerkers met hun kennis, kunde en ervaring aan de sector te kunnen boeien en binden.

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

De organisatie van het werk verandert. Technologische ontwikkelingen, ICT, de veranderende kijk op de balans tussen werk en privé, sociale media en netwerken dringen door tot op de werkvloer.

De eisen die de maatschappelijke omgeving aan waterschappen stelt, vergen een flexibeler werkorganisatie. Werknemers moeten daar ingezet kunnen worden, waar de werkorganisatie dat vereist.

parafen

Loonontwikkeling

Nederland bevindt zich in economisch moeilijke tijden. Tijdens de onderhandelingen is de economische situatie verder verslechterd. Voor het kabinet en Tweede Kamer was dit aanleiding om het Stabiliteitsprogramma Nederland 2012 af te spreken.

We hebben hiervan kennis genomen. Tegen deze achtergrond hebben we ervoor gekozen om de thema's langer doorwerken en inzetbaarheid/vitaliteit verder te versterken.

Werkzekerheid, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Waterschappen willen in alle levensfasen hun medewerkers, van jong tot oud, aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Het denken en afspraken maken over duurzame inzetbaarheid verschuift. Centraal staat het bevorderen van gezondheid, employability en welzijn. Deze ontwikkelingen vragen om een personeelsbeleid gericht op het bevorderen van vitale (oudere en jongere) medewerkers in een vitale organisatie. Activerend personeelsbeleid draagt bij aan het met plezier, gezond en productief aan het werk zijn en blijven. Met als doel de medewerkers tot aan de AOW en mogelijk erna vitaal aan het werk te houden. Niet alleen door gedragsveranderingen van de medewerker (scholing, mobiliteit), maar ook door nieuwe organisatievormen die recht doen aan de kennis, het initiatief en het verantwoordelijkheidsgevoel bij medewerkers.

Activerend personeelsbeleid

In de SAW richten we een hoofdstuk activerend personeelsbeleid in. Dit hoofdstuk opent met de afspraak: 'ieder waterschap voert activerend personeelsbeleid'. In dit hoofdstuk integreren we de huidige hoofdstukken en paragrafen over werkgelegenheid (paragraaf 2.3), opleiding en ontwikkeling (hoofdstuk 11) en de afspraken over arbeidsparticipatie ouderen (stimuleren langer doorwerken) uit het vorige CAO-akkoord.

We geven in dit hoofdstuk op herkenbare wijze vorm aan vitaliteit, tweede loopbaan en fit naar de finish. In de bestaande gesprekscyclus komt aandacht voor deze onderwerpen. In de gesprekken komen de onderwerpen employabilityscan, vitaliteit en afronding loopbaan/carrière, overdracht kennis aan de orde. Ter ondersteuning van deze gesprekken wordt het instrumentarium aangevuld met een vitaliteitscan en medische keuring.

Waterschappen onderkennen dat voor een actieve deelname aan gesprekken in de bestaande gesprekscyclus, POP en het nieuwe vitaliteitgesprek, vaardigheden nodig zijn. Vaardigheden bij medewerkers en leidinggevenden. Waterschappen zorgen dat medewerkers en leidinggevende voldoende zijn toegerust.

We vragen het A&O fonds in de HR monitor 2012 de toepassing van de gemaakte afspraken over activerend personeelsbeleid te onderzoeken. We denken hierbij aan het bestaan van beleid, het aantal gevoerde POP, vitaliteitgesprekken, aantal gebruikers employabilityscan, het gebruik van het loopbaanbudget, de afspraken voor de 'tweede loopbaan'/vitaliteit en het gebruik van verlofregelingen over levensfasen heen.

We zijn ons ervan bewust dat voor de ontwikkeling van medewerkers meer nodig is dan goede faciliteiten. Het vraagt om andere organisatievormen, nieuw leiderschap en oriëntatie op vraagstukken van morgen. Activerend personeelsbeleid als onderdeel van Management Development programma's. De samenwerkende hoofden P&O en Vereniging van Directeuren van Waterschappen wordt gevraagd te inventariseren welke (regionale) MD initiatieven er lopen en na te gaan waar MD programma's door samenwerking versterkt kunnen worden. Door groeien, horizontaal en verticaal doorstromen en uitstromen en loopbaantrajecten geven aan ontwikkeling perspectief. Intern faciliteren van in-, door- en uitstroom leidt tot een vitale organisatie en een verminderd beroep op externe inhuur en daardoor tevens beheersing van die kosten.

parafen

Maatwerk door middel van het Individueel KeuzeBudget (IKB)

We zetten de eerder ingezette ontwikkeling voort om in de CAO meer ruimte voor maatwerk te bieden. Voorop staat dat medewerkers keuzes moeten kunnen maken die aansluiten bij de behoeften die passen bij de levensfase waarin zij zich bevinden. Hiermee kunnen medewerkers in alle leeftijdscategorieën langer vitaal en inzetbaar blijven.

Centraal onderdeel van activerend personeelsbeleid is het IKB. In dit budget zijn diverse op geld te waarden arbeidsvoorwaarden, waaronder tijdselementen, in de CAO omgezet in een budget.

De werknemer kan binnen de kaders van het IKB naar eigen keuze en op eigen momenten budget besteden aan bij hem passende arbeidsvoorwaarden, zoals vrije tijd of geld. Werknemers krijgen hiermee onder andere ruimere mogelijkheden om hun arbeidsduur over verschillende levensfasen heen te variëren. Hierdoor kan een betere balans tussen de taken op het werk en in de privésituatie worden gecreëerd.

Vanuit dit perspectief vinden we het IKB de bron voor financiering van de individuele keuze voor ouderschapsverlof. Per 1 januari 2013 eindigen we de modelregeling betaald ouderschapsverlof en de decentraal geldende betaald ouderschapsverlofregelingen. Uiteraard blijft het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof bestaan. We brengen de hiermee vrijkomende middelen over naar het IKB. Het IKB wordt voor deze financieel omvangrijkere keuze verder verstevigd.

Verder is aan deze afspraak een ruimere verlof mogelijkheid gekoppeld. Door geen vervaltermijn voor in het IKB gekocht verlof op te nemen, is het mogelijk om binnen het IKB verlof te kopen voor een volgende levensfase. Binnen een beperkte tijd kan een aanzienlijk aantal verlofdagen gekocht worden om in te zetten voor ouderschapsverlof of andere verlofvormen. Dit is onderdeel van de afspraken over de vakantieregeling.

We willen de medewerker daadwerkelijk in staat stellen tijdskeuzes over jaren heen te maken en daarmee langer vitaal en inzetbaar te blijven. Om dit vorm te geven is substantiële uitbreiding van het IKB in komende jaren nodig. In dit akkoord wordt met de volgende afspraken een belangrijke eerste stap gezet:

Per 1 januari 2012 wordt het IKB structureel verhoogd met 1%.

Per 1 januari 2013 willen we een nog grotere impuls geven aan het IKB. Naast 1% verhoging wordt door het anders aanwenden van middelen en tijd omzetten in geld het IKB met nog eens gemiddeld 2,2% structureel versterkt. Dit percentage varieert per salarisschaal en is nader uitgewerkt in bijlage A.

We spreken af in 2013 de keuzes rondom levensfasen, langer doorwerken en het IKB sectorbreed onder de aandacht te brengen.

Vakantiewetgeving

We delen de wens om de regelgeving voor verlof aan te laten sluiten bij de wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek. De veranderingen in opbouw en opname bij ziekte vragen niet alleen een aanpassing van de SAW, maar ook verduidelijking in de werkgevershandleiding. De vervaltermijn van 18 maanden voor wettelijk verlof vraagt om een balans. Het wettelijk verlof is nodig voor rust en herstel. De vervaltermijn van 18 maanden maakt werknemers en leidinggevenden actief om het verlof ook daadwerkelijk te realiseren. Belangrijk is dat werknemer en werkgever zich bewust worden van de nieuwe 'spelregels' bij verlof. We hebben afgesproken om het verlof per 1 januari 2012 een vervaltermijn toe te kennen van 20 maanden. Per 1 januari 2013 wordt de vervaltermijn 18 maanden.

Bij de inrichting van het IKB is destijds voor de keuzes over levensfasen heen verwezen naar de levensloopregeling, een bestaand instrument en niet werkgeversgebonden. Het maken van

parafen

eigen afspraken om keuzes over levensfasen heen te realiseren was niet nodig. We ervaren die noodzaak nu wel. Voor een grote groep medewerkers is de weg naar de levensloopregeling afgesloten en we zijn onzeker of de nieuwe vitaliteitregeling in voldoende mate aan onze wensen tegemoet komt.

Afgesproken is dat in het IKB gekocht verlof gespaard kan worden voor een latere levensfase. In de SAW wordt vastgelegd dat gekocht verlof in het IKB geen vervaltermijn kent.

Vitaliteit en gezondheid

De overheid introduceert per 1 januari 2013 de nieuwe vitaliteitregeling. We onderzoeken komend jaar de toepassingsmogelijkheden van deze nieuwe regeling voor de sector.

De tegemoetkoming ziektekostenverzekering wordt per 1 januari 2013 voor iedereen overgebracht naar het IKB. We vinden het uit oogpunt van vitaliteit en gezondheid wel belangrijk dat medewerkers een goede ziektekostenverzekering afsluiten. De werkgever spant zich in om per 1 januari 2013 op basis van volume een goede korting te bedingen voor een kwalitatief goede ziektekostenverzekering.

Op een zelfde wijze willen we onderzoeken of er op sector niveau voordelige arrangementen voor arbeidsongeschiktheid te bedingen zijn. Ook bij deze arrangementen staat de eigen keuze van de medewerker voorop. We richten een paritaire werkgroep in die deze vraag oppakt.

We versterken in 2013 het IKB en willen onderzoeken hoe nieuwe doelen aan het IKB kunnen worden toegevoegd. Doelen die aansluiten bij de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Tevens willen we onderzoeken op welke wijze extra gebruikersgemak aan het IKB kan worden toegevoegd.

Compensatie bezwarende arbeidsomstandigheden

We delen de opvatting dat alles gedaan moet worden om bezwarende omstandigheden weg te nemen. Alleen als dit in een uitzonderingssituatie niet mogelijk is, kan er sprake zijn van een financiële compensatie.

In de praktijk heeft dit uitgangspunt bij de waterschappen tot veel verschillende regelingen geleid. De regelingen verschillen in de wijze waarop inzicht in de bezwarende omstandigheden wordt verkregen en de regelingen verschillen in de wijze waarop de bezwarende omstandigheden gecompenseerd worden.

We hebben afgesproken in 2012 met hulp van het A&O fonds en het KAM platform te starten met de ontwikkeling van een bij de sector passend meetsysteem bezwarende omstandigheden. Dit meetsysteem kan ook een preventieve functie hebben en of een koppeling met de RIE. Vervolgens krijgt een paritaire werkgroep de opdracht om het LAWVA een advies te geven over een bij dit meetsysteem passende compensatieregeling.

Deze aanpak vergt meer tijd dan we hebben tot de overgang van modelregelingen naar basisregelingen. Bij deze overgang op 1 januari 2013 blijven de huidige lokale regelingen voorlopig bestaan. Wordt de modelregeling lokaal gebruikt, dan wordt de modelregeling per 1 januari 2013 een lokale regeling van het betreffende waterschap.

parafen



Arbeidsmarkt

A&O fonds

Het A&O fonds is een belangrijke stimulans voor het decentraal vorm geven van leeftijdsbeleid, opleiding en ontwikkeling, arbeidsmarkt en modernisering van het HRM-beleid. Een krachtige partner voor de waterschappen. In deze CAO zijn we overeenkomen de proefperiode van het A&O fonds te eindigen en het fonds een structureel karakter te geven. Tevens is besloten de bijdrage aan het A&O fonds vanaf 1 januari 2013 te verhogen van 0,11% van de loonsom naar 0,12% van de loonsom.

Waterschappen verbinden met de arbeidsmarkt

We zien hier nadrukkelijk een rol voor het A&O fonds als een krachtig instrument om sectorale initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt en opleidingen te stimuleren en te faciliteren. De schakel tussen onderwijs en werk wordt verstevigd. Via het A&O fonds wordt sectoraal inzicht gekregen in toekomstige opleidingsbehoeften.

In 2011 heeft het A&O fonds instrumenten ontwikkeld om de aansluiting tussen onderwijs en de sector te verbeteren. Het fonds heeft een voortrekkers rol gehad bij de ontwikkeling van docentstages en docentdagen.

Erkend leerbedrijf

We willen deze succesvolle lijn doortrekken en het A&O fonds krijgt de opdracht om de sector te stimuleren de mogelijkheid van het Erkend Leerbedrijf te benutten en zo beter aan te sluiten bij jongeren en starters. Het A&O fonds kan de goede ervaringen in de sector inventariseren en deze best practices delen. Het A&O fonds ontwikkelt een toolkit om de status Erkend Leerbedrijf laagdrempelig te verwerven en we vragen het A&O fonds het aantal waterschappen met een certificaat op te nemen in de HR monitor.

Diversiteit

Tevens spreken we af dat het A&O fonds de sector ondersteunt om de stap van de arbeidsmarkt naar de sector waterschappen te vergemakkelijken. We hechten er aan dat het ingezette diversiteitbeleid verder wordt versterkt om de diversiteit binnen de sector te vergroten.


Het Nieuwe Werken

De onstuitbare ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie maakt het mogelijk dat iedereen met iedereen op elk tijdstip kan communiceren en informatie kan delen. Dit heeft grote invloed op de manier waarop medewerkers met elkaar, met hun leidinggevenden en met externe relaties omgaan.

De organisatie van het werk verandert. Technologische ontwikkelingen, ICT, de veranderende kijk op werk-privé balans, sociale media en netwerken dringen door tot op de werkvloer. De eisen die de maatschappelijke omgeving aan waterschappen stelt, vergen een flexibeler werkorganisatie. Werknemers kunnen daar ingezet worden, waar de werkorganisatie dat vraagt. Daarbij is van belang dat via maatwerkafspraken een evenwicht wordt gevonden tussen de eisen van de werkorganisatie en de wensen van de werknemer ten aanzien van loopbaan, de organisatie van het werk en het combineren van werk en privé. Nieuwe arbeidspatronen, arbeidsrelaties en arbeidsverhoudingen met meer zeggenschap over eigen werktijd passen bij deze tijdsgeest.

Het Nieuwe Werken is gebaseerd op andere organisatieprincipes. Centraal staan resultaten, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dit vraagt een andere stijl van leidinggeven, plannen en verantwoorden.

parafen



Tijd en Plaatsonafhankelijk werken (TPOW)

Werknemers verwachten van een moderne organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Thuiswerken, onderweg werken of op locatie werken maakt het werk aantrekkelijk, doordat het medewerkers meer de mogelijkheid biedt om de eigen tijd in te delen en tegelijk productief te zijn. Digitale en interactieve communicatiemiddelen maken telewerken technisch mogelijk.

De medewerker krijgt meer zeggenschap over de keuze wanneer en waar gewerkt wordt. Leidinggevende en medewerker maken afspraken over planning, resultaten, bereikbaarheid en contactmomenten. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken brengt flexibiliteit in de inzet en een betere balans in werk en privé.

De 'basisregeling' Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken (TPOW) geldt per 1 januari 2013. Om TPOW direct in ieder waterschap mogelijk te maken spreken we af dat de nieuwe basisregeling TPOW met onmiddellijke ingang als modelregeling geldt. Deze modelregeling geldt voor waterschappen die geen vergelijkbare regeling of regeling van vergelijkbare strekking kennen.

Flexibilisering werktijden

We ambiëren meer variatie in arbeidspatronen en meer flexibiliteit. Naar aanleiding hiervan worden de afspraken rondom meer- en minderwerk aangepast.

De variatie in arbeidsuren wordt gestimuleerd als de uurwaarde onder iedere regeling gelijk is. Voor het bepalen van de uurwaarde bij meer- en minder werken wordt vanaf 1 januari 2013 aangesloten bij de definities uit de SAW zelf.

Met ingang van 1 januari 2013 komt er meer vrijheid in de keuze van de omvang van meer- en minder werken. De keuzes zijn niet langer gebonden aan eenheden van 51 uur.

Flexibel roosteren

We realiseren ons dat het veranderen van regels alleen niet voldoende is. We hebben het A&O fonds de opdracht gegeven in 2012 instrumenten te ontwikkelen waarmee de waterschappen de stap naar jaarroosters makkelijker kunnen maken.

We ambiëren een verdere flexibilisering van de werkcapaciteit in elk kalenderjaar. Optimaal gebruik van deze mogelijkheid komt tot stand via jaarroosters.

Arbeidsrelaties en (arbeidsvoorwaardelijke) regelingen

Bij de invoering van het IKB gaven we invulling aan nieuwe arbeidsrelaties, meer eigen verantwoordelijkheid en meer zeggenschap van de werknemers. Ook nu weer willen we bij het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken het uitgangspunt nemen dat medewerker en leidinggevende een volwassen en evenwichtige werkrelatie hebben met als basis vertrouwen. Vanuit dit uitgangspunt krijgen nieuwe afspraken en regelingen vorm.

Bij de invoering van het IKB zijn we begonnen met het verplaatsen van regelingen van centraal/decentraal naar centraal/individuele medewerker. Deze veranderingen en de veranderende arbeidsrelaties raken de verhouding centraal/decentraal overleg.

Van modelregeling naar basisregeling

We missen in de werking van de huidige modelregelingen een balans in de verhoudingen bij het lokaal overleg. We willen evenwicht in de lokale verhoudingen brengen. Per 1 januari 2013 eindigen de huidige modelregelingen. We introduceren per dezelfde datum een nieuw begrip/regeling: 'de basisregeling'. Bij de nieuwe basisregeling kan een waterschap de landelijke afspraken volgen of in overeenstemming een eigen regeling vast stellen.

Per 1 januari 2013 gaat de werking van de modelregelingen uit de inleiding van de SAW en komt het huidige deel 2 SAW te vervallen. De besluiten over deel 2 SAW zijn opgenomen in bijlage B. De werking van de basisregeling wordt per dezelfde datum in de SAW opgenomen.

parafen



We hebben uiterlijk 30 september 2012 de SAW-tekst over de werking van de basisregeling en de teksten van de basisregelingen per 1 januari 2013 gereed. Het gaat om de volgende basisregelingen:

1. De overlegregeling
2. Modelformulieren Gesprekscyclus
3. Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken

Dit stelt de waterschappen in de gelegenheid om in het najaar van 2012 lokaal overleg te voeren en vast te stellen of per 1 januari 2013 de basisregeling wordt gebruikt, de bestaande huidige lokale regeling wordt gehandhaafd, dan wel lokaal eigen nieuwe afspraken worden gemaakt.

Een toegankelijke SAW

We willen deze wijzigingen tevens aangrijpen om een volgende stap in het beter leesbaar maken van de SAW te zetten.

We willen in het najaar van 2012 de tekst van hoofdstuk 4 paragraaf 4 Verlof in verband met Arbeid en Zorg integraal toetsen op consistentie in de opbouw. Hierbij willen wij helder stellen waar de Wet Arbeid en Zorg wordt gevolgd en welke aanvullende eigen afspraken in de SAW zijn opgenomen.

Per 1 januari 2013 willen we de SAW beter toegankelijk maken door herschrijven en herordenen van hoofdstuk 6 SAW.

We willen 2013 gebruiken om de SAW tekstueel te verbeteren en beter toegankelijk te maken.

Mobiliteit

We zijn overeengekomen per 1 januari 2012 de vergoeding kosten woon-werkverkeer landelijk uniform te maken en daarbij aan te sluiten op de huidige tijd, arbeidsmarktperspectief en duurzaamheid. De huidige modelregeling eindigt 1 januari 2012 en met ingang van dezelfde datum worden de vergoedingen voor woon-werkverkeer opgenomen in deel 1 SAW. De vergoeding wordt gebaseerd op een enkele reis van 1 tot 30 kilometer tegen 19 cent per kilometer.

We kiezen voor het vergoeden van de snelste route. Dit sluit aan bij de feitelijke keuzes van medewerkers. Bij reizen wordt tijdsduur als meer belastend ervaren dan de reiskosten. Medewerkers zullen in de praktijk de snelste route kiezen.

Mobiliteit kent in deze tijd veel vormen: openbaar vervoer, fiets, auto, motor of combinaties hiervan. We maken voor de vergoeding bij het eigen vervoer geen onderscheid in de vervoersvorm. We vinden het, in het kader van duurzaam gebruik, belangrijk dat de regeling openbaar vervoer stimuleert.

In de regeling wordt onderscheid gemaakt in eigen vervoer en openbaar vervoer. De volgende afspraken stimuleren het gebruik van openbaar vervoer.

- Voor de vergoeding van openbaar vervoer geldt geen grens in kilometers.
- Naast de vergoeding van openbaar vervoer wordt het voor- en natransport anders dan met het openbaar vervoer ook vergoed. Voor deze vergoeding wordt uitgegaan van de optimale reisroute. Dit kan met de auto naar het een doorgaand treinstation zijn. We hebben nadrukkelijk rekening willen houden met het gegeven dat reizen vanaf de dichtstbijzijnde bushalte lang niet altijd de optimale reisroute is.

Tevens is een inventariserend onderzoek afgesproken, waarin gekeken wordt naar de regelingen voor vergoedingen van extra kilometers woon-werkverkeer bij reorganisatie en fusie. De inventarisatie richt zich op afspraken, zowel binnen als buiten de sector waterschappen en zal voorjaar 2013 gereed zijn.

Werkkostenregeling

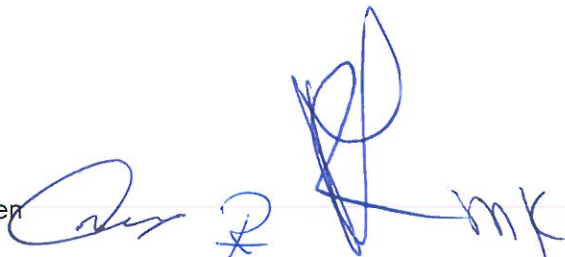
Vanaf 1 januari 2014 zijn waterschappen verplicht de werkkostenregeling door te voeren. Met de werkkostenregeling wordt de huidige systematiek van vrije vergoedingen en verstrekkingen door de werkgever grotendeels vervangen. Onder de nieuwe werkkostenregeling mogen werkgevers kosten van hun medewerkers die zij in het kader van hun dienstbetrekking maken, tot 1,4% (forfait) van de fiscale loonsom onbelast vergoeden. Daarnaast is er een aantal gerichte vrijstellingen voor zakelijke kosten.

We passen de SAW per 1 januari 2013 zodanig aan dat deze inspeelt op de werkkostenregeling. We doen dit door uit het IKB het doel fiets te halen en een gedeeltelijke bruto IKB betaling netto te doen (0,2 procentpunt). Met deze afspraken maken we het voor de waterschappen mogelijk om bij de invoering uiterlijk 1 januari 2014 het forfait, de fiscale vrijstelling, maximaal te benutten.

Vakbondswerk

We delen het belang van goede arbeidsverhoudingen. Vakorganisaties spelen een belangrijke en stimulerende rol in de modernisering van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. We willen het fiscale voordeel om de vakbondscontributie te verrekenen met het bruto inkomen in het Individueel KeuzeBudget dan ook handhaven. Dit IKB-doel wijzigt niet.

parafen

The image shows four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a cursive signature, a signature starting with 'R', a signature starting with 'P', and a signature starting with 'mk'.

Bijlage A: Ontwikkeling Individueel KeuzeBudget

Per 1 januari 2012 worden de percentages in artikel 3.2.3, lid 2 met 1 procentpunt verhoogd.
Per 1 januari 2013 worden de percentages in artikel 3.2.3, lid 2 met 1 procentpunt verhoogd.

We zijn overeengekomen het Individueel KeuzeBudget door het anders aanwenden van bestaande middelen en tijd om te zetten in geld te versterken. Dit leidt tot de volgende versterking van het IKB per 1 januari 2013:

- Artikel 3.2.3, lid 2 wordt verhoogd met 1,37 procentpunt;
Dit is inclusief 0,2 procentpunt in verband met tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering. We verbinden aan deze afspraak geen gevolgen voor eventuele lokale regelingen arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.
Gelijktijdig worden de in het akkoord genoemde aanpassingen van het ouderschapsverlof en het meer- en minderwerken doorgevoerd.
- Artikel 3.2.4, lid 1 wordt verhoogd met 0,38 procentpunt;
Daarmee vervalt van artikel 4.3.2 'Verlof op een bijzondere dag' (de lokale feestdag). We gaan er hierbij vanuit dat de gewenste afspraken met het ABP gemaakt kunnen worden over het pensioen-premievrij blijven van deze 0,38 procentpunt.
- De tegemoetkoming premie ziektekosten verzekering wordt geïntegreerd in artikel 3.2.3, lid 3 en wordt uitgedrukt als percentage van het maximum van de salarisschaal. Dit is in onderstaande tabel opgenomen.
SAW artikel 5.3.2 Tegemoetkoming ziektekostenvoorziening vervalt met ingang van 1-1-2013.
De tabel in 3.2.3 lid 3 wordt met onderstaande procentpunten verhoogd:

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
% IKB van het maximum salaris van de functieschaal	1,13	1,07	1,01	0,96	0,91	0,85	0,53	0,48	0,42
salarisschaal	10	11	12	13	14	15	16	17	18
% IKB van het maximum salaris van de functieschaal	0,37	0,33	0,29	0,25	0,23	0,21	0,19	0,17	0,16

We zijn overeengekomen per 1 januari 2013 0,2 procentpunt van het IKB artikel 3.2.3 netto uit te betalen.

parafen

Bijlage B: Wijzigen deel 2 SAW

Het huidige deel 2 SAW wordt op de volgende wijze aangepast:

1. Overlegregeling: wordt per 1 januari 2013 een basisregeling.
2. Regeling vergoeding overige reis- en verblijfkosten dienstreizen: wordt beëindigd per 1 januari 2012 en per dezelfde datum opgenomen in deel 1 SAW hoofdstuk 10.
3. Regeling Betaald ouderschapsverlof: de modelregeling eindigt per 1 januari 2013.*
4. Compensatie voor arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden: de modelregeling eindigt op 1 januari 2013. Waterschappen die de modelregeling gebruiken zetten de modelregeling als lokale regeling voort.
5. Rechtspositie leerling-ambtenaren: de modelregeling eindigt per 1-1-2013.
6. Rassendiscriminatie: de modelregeling/verklaring eindigt per 1 januari 2013 en artikel 6.1.12 Rassendiscriminatie vervalt per dezelfde datum.
7. Klachtenprocedure seksuele intimidatie: de regeling wordt per 1 januari 2013 opgenomen in deel 1 SAW.
8. Klokkenluidersregeling: de regeling wordt per 1-1-2013 opgenomen in deel 1 SAW.
9. Keuzesysteem is vervallen per 31 december 2011.
10. Modelregeling vergoeding kosten woon-werkverkeer: eindigt per 1 januari 2012. Een nieuwe regeling woon/werkverkeer wordt opgenomen in deel 1 SAW hoofdstuk 10 per dezelfde datum.
11. Modelformulieren Gesprekscyclus: wordt per 1-1-2013 een basisregeling.

De nieuwe modelregeling TPOW krijgt vorm vanuit het perspectief 'medewerker en leidinggevende maken samen afspraken en werken vanuit vertrouwen'. Deze modelregeling van 1 juli 2012 wordt basisregeling op 1 januari 2013.

* We beëindigen per 1 januari 2013 de modelregeling en de lokaal overeengekomen regelingen betaald ouderschapsverlof. Voor medewerkers die op 31 december 2012 daadwerkelijk gebruik maken van een regeling betaald ouderschapsverlof, actief ouderschapsverlof genieten, geldt overgangsrecht. Betaald ouderschapsverlof dat is ingegaan voor of op 31 december 2012 loopt onder de voorwaarden van de oude regeling door tot het aangevraagde en verleende ouderschapsverlof eindigt.

parafen



Bijlagen:

- | | |
|------------------|--|
| Bijlage 1 | Vakantieregeling |
| Bijlage 2 | Hoofdstuk 10 Verplaatsingskosten |
| Bijlage 3 | Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken |
| Bijlage 4 | Werkkostenregeling |
| Bijlage 5 | Meer- en minder werken |
| Bijlage 6 | Onderzoeksopdracht ontwikkeling meet-
instrument arbeid onder sterk bezwarende
omstandigheden (SBO) |
| Bijlage 7 | Paritaire werkgroep advies compensatie-
regeling SBO |
| Bijlage 8 | Inventariserend onderzoek naar vergoeding
extra kilometers woon/werkverkeer t.g.v. fusie
of reorganisatie |
| Bijlage 9 | Activerend Personeelsbeleid |

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left, followed by a second, more complex signature in the middle, and a third signature on the right that appears to be the initials 'mg'.

parafen

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, the letter 'R', and the initials 'mk'.

6 juli 2012 namens de ABVAKABO FNV,



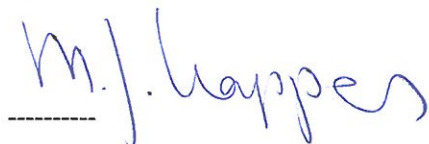
M.W.G. Rotgers

6 juli 2012 namens de CNV Publieke Zaak,



C.M. van den Anker

6 juli 2012 namens de CMHF,



M.J. Kappers

6 juli 2012 namens de Unie van Waterschappen,



G.J. Doornbos

parafen

