

Vragen en antwoorden cao 2017-2018

1. Generiek functiegebouw

- 1.1 In de cao staat dat iedereen per 1-1-2020 een generieke functie heeft, die hebben wij nu toch ook al?
- 1.2 Wordt er in het generieke functiegebouw ook rekening gehouden met de griffie-organisatie?
- 1.3 Hoe verhouden de generieke functies zich tot de wettelijke benoemde functies? Bijvoorbeeld: het aanwijzen/benoemen van een Functionaris Gegevensbescherming (artikel 37 Algemene Verordening Gegevensbescherming). Een dergelijke functionaris werkt onafhankelijk en heeft een wettelijk vastgesteld takenpakket (geen algemene dienst).

2. Waarderen en belonen van opdrachten

- 2.1 Heeft een tijdelijk hoger loon voor een opdracht invloed op het pensioen?
- 2.2 Hoe werkt het systeem als je meerdere opdrachten hebt, bijv. van 1,5 dag per week?
- 2.3 Als iemand op verzoek een lager gewaardeerde opdracht gaat verrichten, is dat dan vrijwillig (met salarisgevolgen?).
- 2.4 Je kunt naast of in plaats van je generieke functie een opdracht uitvoeren. Worden de opdrachten vrij beschikbaar?
- 2.5 Stel je hebt een generieke functie én een opdracht op een hoger niveau, hoe werkt dat?
- 2.6 Wanneer is een opdracht op eigen initiatief?
- 2.7 Is dit ook wanneer je reageert op een opdracht die lager ingeschaald is? En je ziet niet een opdracht voorbijkomen die wel aansluit op je functieschaal?
- 2.8 Hoe vrijwillig is het reageren op een opdracht op een lagere schaal op het moment dat je opdracht is afgelopen?
- 2.9 Kunnen jullie een aantal rekenvoorbeelden geven?
- 2.10 Wij werken nu al met opdrachten en hebben daar nu afspraken over met de medezeggenschap gemaakt die anders zijn dan de afspraken die per 1 januari 2018 ingaan. Komt er overgangsrecht?

3. Het goede gesprek

- 3.1 Hoe zorg je ervoor dat iedereen één keer per jaar een gesprek heeft?
- 3.2 Mag de provincie nu zelf invulling geven aan de personele jaarcyclus c.q. deze (nader) vastleggen?
- 3.3 Zal het voeren van (beoordelings) gesprekken niet ondersneeuwen in de waan van de dag?
- 3.4 Moeten de afspraken tussen leidinggevende en medewerker worden vastgelegd?
- 3.5 De gesprekscyclus vervalt. Heeft dit gevolgen voor competenties?

4. Individueel Keuzebudget en wijzigingen in verlof

- 4.1 Het Individuele Keuze Budget (IKB) wordt per 1 januari 2018 met 0,75% verhoogd. Is dat 0,75% van je persoonlijke (bruto) jaarloon/maandloon?
- 4.2 Mag je onbeperkt verlof kopen uit het IKB?

- 4.3 Mag eenmaal gekocht IKB verlof weer worden verkocht of uitbetaald?
- 4.4 Wat zijn de fiscale en pensioengrenzen van opname van verlof?
- 4.5 Hoe moet ik dit als medewerker weten en/of regelen?
- 4.6 Per 1 januari komt de vervaltermijn van bovenwettelijk verlof te vervallen. Geldt dat ook voor oud verlof?
- 4.7 Kan het opnemen van verlof worden tegengehouden door een leidinggevende. Zeker nu je meer verlof kan kopen en de vervaltermijn van het IKAP/IKB-verlof er niet meer is.
- 4.8 Stel je hebt maximaal verlof gekocht en over 10 jaar komt er een nieuwe cao dat de regels weer wijzigt. Is er kans op vervallen van de gekochte uren?
- 4.9 Ik heb IKB-verlof gespaard en ga minder werken (mijn aanstellingsomvang wordt kleiner). Hierdoor wordt heb ik meer verlof dan 50 x maar arbeidsduur per week? Wat nu?
5. Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)
- 5.1 Elke medewerker krijgt per 1 januari 2018 de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 5000 euro per 5 jaar. Wat kun je doen met het ontwikkelbudget?
- 5.2 Ik heb een tijdelijke aanstelling bij de provincies voor de duur van 5 maanden, heb ik ook recht op een POB?
- 5.3 Krijg ik studieverlof voor een opleiding die ik volg met mijn POB?
- 5.4 Wat wordt bedoeld met fiscale voorwaarden inzet POB?
- 5.5 Wat gebeurt er met POB gelden die niet zijn uitgeven als je uit dienst gaat?
- 5.6 Stel dat je een duurdere opleiding wil gaan volgen dan de hoogte van je POB, hoe doe je dat?
- 5.7 Hoe worden medewerkers gefaciliteerd bij het maken van keuzes POB?
- 5.8 Gaat de € 5000 voor het POB in per 1 januari 2017?
- 5.9 We hebben eerder een POB gehad, provincies gingen daar verschillend mee om. Hoe voorkomen wij verschillen in de uitvoering?
- 5.10 Hoe zit het met de voor opleidingen benodigde tijd?
- 5.11 Ik werk nog 2 jaar voor de provincie en ga dan met pensioen. Kan ik het POB ook gebruiken voor de periode daarna?
- 5.12 Als mijn leidinggevende een negatief advies zou geven op de bestedingskeuze van mijn POB budget, wat kan ik dan doen?
- 5.13 Wie is verantwoordelijk voor de fiscale toets?
- 5.14 Ik ga bijna met pensioen en wil mijn POB inzetten voor een opleiding boekhouden omdat ik penningmeester wordt/ ben voor een vereniging.
- 5.15 Een aantal ambtenaren constateert in hun teamoverleg dat zij dezelfde opleidingswens hebben. Zij willen daarom samen deze training inkopen en allemaal daar een stukje van hun POB voor inzetten. Op deze manier is het namelijk per persoon goedkoper. Kan dit?

6. Fasenmodel, transitievergoeding en reparatie 3^e ww jaar

- 6.1 Begrijp ik het nu goed dat de nawettelijke uitkering zoals genoemd in “Artikel B.13 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)” van de CAP komt te vervallen met dit onderhandelingsresultaat?
- 6.2 Kan in fase 2 de zoektocht ook extern zijn?
- 6.3 Hoe zit het met bovenwettelijke/nawettelijke rechten in relatie tot de reparatie van het 3^e WW jaar?
- 6.4 Wie gaat bepalen of besluiten dat er sprake is van fase 1, 2 of 3?
- 6.5 Is met de invoering van de sectorale VWNW regeling het (lokale) Sociaal Plan komen te vervallen
- 6.6 Ik heb een loongerelateerde WGA uitkering. Hoe is voor mij de reparatie van het 3^e WW jaar geregeld?
- 6.6 Moet de OR niet al advies uitbrengen in fase 2?
- 6.7 Waar kan ik aan denken voor de inzet van mijn POB in fase 2 of voor activiteiten in mijn Van Werk naar Werk plan in fase 3?

7. Belonen en beoordelen

- 7.1 Moet iedereen elk jaar een formeel beoordelingsbesluit krijgen?
- 7.2 Moet uit elke beoordeling een beloningsbesluit volgen?
- 7.3 Wanneer is een beoordelingsbesluit verplicht?
- 7.4 Hoeveel % krijg je bij uitmuntend presteren?
- 7.5 Wat valt er onder “boter bij de vis”?
- 7.6 Wat is de rol van het GO bij het invullen van het boter bij de vis beleid?
- 7.7 Verwordt het beoordelingsgesprek niet tot een veroordelingsgesprek? Immers er wordt een verplicht gesprek voorgeschreven indien de medewerker niet in aanmerking komt voor een reguliere 3% salarisverhoging?
- 7.8 Nu bestaat er binnen de provincie nog een boter bij de vis beleid per afdeling. Is dat nog steeds mogelijk?
- 7.9 Er bestaan nu nog A tot en met E beoordelingsschalen. Bij een D of E beoordeling kwam er iets extra's bij. Waar is dat extra's nu in verdisconteerd; is dat ook straks een onderdeel van het boter bij de vis?

8. Flexibiliteit

- 8.1 Wat wordt bij externe flexibiliteit bedoeld met “chique”?
- 8.2 De OR krijgt een rol bij aanbesteding van payroll contracten. Gaat dat nu in of pas per 1-1-2018?
- 8.3 De provincie heeft de catering en de receptie ingehuurd en die activiteiten worden ook in huis uitgevoerd. Is de afspraak over externe flexibiliteit daarop ook van toepassing

9. Diversen

- 9.1 Gelden de salarisafspraken ook voor payrollers?
- 9.2 Vaak komen cao's tot stand lang na afloop de laatst afgesloten cao. Dan is er vaak ook sprake van bepalingen met terugwerkende kracht. Gaat het vaker voorkomen dat de cao niet op tijd is?
- 9.3 Wat wordt bedoeld met diversiteit? Wat is de definitie daarvan?

- 9.4 Waarom zijn er in deze cao geen afspraken gemaakt over een sectorbrede invoering van het generatiepact?
- 9.5 Waarom ontbreekt er een generatiepact in het akkoord?
- 9.6 Voldoet de nieuwe cao aan de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra)
- 9.7 Het Rijk kent een PAS-regeling. Is dat binnen de sector Provincies ook mogelijk

1. Generiek functiegebouw

1.1 In de cao staat dat iedereen per 1-1-2020 een generieke functie heeft, die hebben wij nu toch ook al?

Dat klopt. Elke provincie heeft echter een verschillend aantal generieke functies, sommige provincies hebben ook nog specialistische functies. Dat aantal wordt voor alle provincies tot een lager aantal teruggebracht. Verandering van werkzaamheden en opdrachtgestuurd werken is dan gemakkelijker, omdat dit dan zonder wijziging van functiebenaming hoeft.

1.2 Wordt er in het generieke functiegebouw ook rekening gehouden met de griffie-organisatie?

Ja, hier zal ook rekening mee gehouden worden.

1.3 Hoe verhouden de generieke functies zich tot de wettelijke benoemde functies? Bijvoorbeeld: het aanwijzen/benoemen van een Functionaris Gegevensbescherming (artikel 37 Algemene Verordening Gegevensbescherming). Een dergelijke functionaris werkt onafhankelijk en heeft een wettelijk vastgesteld takenpakket (geen algemene dienst).

Per 25 mei 2018 geldt de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Vanaf dit moment kunnen organisaties verplicht zijn een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aan te stellen. Dit is iemand die binnen de organisatie toezicht houdt op de toepassing en naleving van de AVG. Op grond van artikel 37 van de AVG is een FG in drie situaties verplicht.

Een medewerker kan – binnen het functioneren in een generieke functie – een specifiek takenpakket opgedragen krijgen behorend bij het optreden als Functionaris voor de gegevensbescherming (FG).

De bezoldiging is het salaris of loon dat de FG krijgt van de overheidswerkgever in het kader van een publiekrechtelijke aanstelling (of een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst) en dat voortvloeit uit de inschaling van het opgedragen takenpakket. Het wel/niet hanteren van een specifiek en/of generiek functieboek heeft geen invloed op het niveau van het opgedragen takenpakket.

2. Waarderen en belonen van opdrachten

2.1 Heeft een tijdelijk hoger loon voor een opdracht invloed op het pensioen?

Ja, tijdelijk hogere inkomsten zijn ook pensioengevend. Over de periode van een hoger gewaardeerde tijdelijke klus wordt dus ook een hoger pensioen opgebouwd.

2.2 Hoe werkt het systeem als je meerdere opdrachten hebt, bijv. van 1,5 dag per week?

Bij meerdere opdrachten tegelijk kan het niveau verschillen. Een tijdelijke opdracht zal in de praktijk wel een bepaalde minimumomvang en duur gaan hebben. Een tijdelijke opdracht is ook iets anders dan de huidige resultaten/doelen uit je individueel werkplan.

2.3 Als iemand op verzoek een lager gewaardeerde opdracht gaat verrichten, is dat dan vrijwillig (met salarisgevolgen?).

Als het op verzoek is van de werkgever dan is het niet vrijwillig. Als dit verzoek is, omdat iemand eerder aangegeven heeft, graag een stapje terug te willen doen, dan is het vrijwillig. Is het omdat er geen ander passende opdracht beschikbaar is op je eigen niveau, dan is het niet vrijwillig. Belangrijk is dat dit ook in het gesprek met je leidinggevende wordt besproken, zodat deze zich ook maximaal kan inspannen dat je zo snel mogelijk weer op je eigen niveau aan de slag gaat.

2.4 Je kunt naast of in plaats van je generieke functie een opdracht uitvoeren. Worden de opdrachten vrij beschikbaar?

Ja, het is de bedoeling dat ze worden gepubliceerd zodat ze transparant zijn voor de hele organisatie.

2.5 Stel je hebt een generieke functie én een opdracht op een hoger niveau, hoe werkt dat?

Stel je werkt voor 0,5 fte aan werk op je eigen functieniveau en voor 0,5 fte op een opdracht die hoger wordt gewaardeerd. Je krijgt dan voor 0,5 fte een aanvulling op je salaris voor de opdracht die hoger wordt gewaardeerd. Begin, duur, niveau en omvang van de opdracht worden schriftelijk vastgelegd.

2.6 Wanneer is een opdracht op eigen initiatief?

Een opdracht is op eigen initiatief als iemand reageert op een opdracht. Het is niet op eigen initiatief als iemand door zijn leidinggevende hiervoor wordt aangedragen bij de opdrachtgever.

2.7 Is dit ook wanneer je reageert op een opdracht die lager ingeschaald is? En je ziet niet een opdracht voorbijkomen die wel aansluit op je functieschaal?

Ja, maar doe je dit omdat niets passends beschikbaar is op je eigen functieniveau dan geldt dit niet. Wij gaan ervan uit dat dit dan wel kenbaar gemaakt is bij de leidinggevende, zodat die daar ook acties op kan ondernemen.

2.8 Hoe vrijwillig is het reageren op een opdracht op een lagere schaal op het moment dat je opdracht is afgelopen?

Omdat opdrachten een duidelijk begin en eind hebben kan je tijdig (in overleg met je leidinggevende) anticiperen op het aflopen van een opdracht en reageren op nieuwe opdrachten of in overleg met je leidinggevende volledig terugkeren (indien dat mogelijk is) naar je oude werkzaamheden. Hierdoor zal de 'frictie' tijd tussen opdrachten beperkt zijn.

2.9 Kunnen jullie een aantal rekenvoorbeelden geven?

Ja, de rekenvoorbeelden zijn beschikbaar bij de afdeling P&O.

2.10 Wij werken nu al met opdrachten en hebben daar nu afspraken over met de medezeggenschap gemaakt die anders zijn dan de afspraken die per 1 januari 2018 ingaan. Komt er overgangsrecht?

De afspraken over het werken in opdrachten zijn bij de provincies die nu al op een dergelijke manier werken allemaal verschillend. In het cao overleg is daarom afgesproken dat er geen centraal overgangsrecht komt. Omdat de situatie van medewerker tot medewerker kan verschillen, is er afgesproken dat de medewerker en zijn leidinggevende dit onderling moeten bespreken en moeten kijken of de afspraken aangepast moeten worden..

3. Het goede gesprek

3.1 Hoe zorg je ervoor dat iedereen één keer per jaar een gesprek heeft?

Medewerker en leidinggevende kunnen in het gesprek dat ze hebben een afspraak maken voor een volgend gesprek. Bovendien is het ook mogelijk dat dit via de e-hrm systemen wordt gemonitord.

3.2 Mag de provincie nu zelf invulling geven aan de personele jaarcyclus c.q. deze (nader) vastleggen?

Op dit moment is de personele jaarcyclus op sectorniveau dichtgeregeld. Nu het onderhandelingsakkoord er ligt is het niet de bedoeling alles weer dicht te regelen. In de cao is ook opgenomen dat de provincies hier geen bevoegdheid toe krijgen. Wel is het mogelijk dat er suggesties en tips komen vanuit HR. Ter ondersteuning wordt hiervoor ook een tool ontwikkeld door het A&O fonds Provincies.

3.3 Zal het voeren van (beoordelings) gesprekken niet ondersneeuwen in de waan van de dag?

Inzet is het goede gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende. Geen obligate gesprekken. Nu en in de toekomst wordt veel meer "opdracht gestuurd" gewerkt. Hiermee zijn er ook meer logische gespreksmomenten om elkaar te treffen. Het ondersneeuwen kan bovendien worden voorkomen door aan het einde van het gesprek meteen een nieuwe gespreksafpraak te maken.

3.4 Moeten de afspraken tussen leidinggevende en medewerker worden vastgelegd?

Ja, de afspraken die medewerker en leidinggevende maken moeten worden vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier. In welke vorm dit gebeurt, is aan leidinggevende en medewerker.

3.5 De gesprekscyclus vervalt. Heeft dit gevolgen voor competenties?

Ja, deze komen minder centraal te staan. Competenties, vaardigheden die nodig zijn, kunnen nog wel steeds aan de orde komen in het goede gesprek dat plaatsvindt tussen medewerker en leidinggevende. Er vindt als het ware een verschuiving plaats van de ontwikkeling van competenties naar de ontwikkeling van talenten bij provincies.

4. Individueel Keuzebudget en wijzigingen in verlof

4.1 Het Individuele Keuze Budget (IKB) wordt per 1 januari 2018 met 0,75% verhoogd. Is dat 0,75% van je persoonlijke (bruto) jaarloon/maandloon?

Het IKB wordt berekend over het in een maand genoten bruto maandsalaris. Deze IKB verhoging is op grond van het Pensioenreglement van het ABP niet pensioengevend.

4.2 Mag je onbeperkt verlof kopen uit het IKB?

Nee, dat mag niet. De fiscus kent de beperking dat iemand maximaal 50 keer de gemiddelde arbeidsduur per week aan verlofsaldo mag hebben. Dit omvat al het verlof (dus zowel wettelijk verlof als verlof dat gekocht wordt of bijvoorbeeld ander verlof dat iemand nog opbouwt op basis van bijvoorbeeld overgangsrecht). Daarnaast wordt het pensioengevend inkomen verlaagd als iemand meer dan 10% van zijn arbeidsduur aan verlof koopt. Voor 100% pensioenopbouw mag sprake zijn van maximaal 10% arbeidstijdvermindering (kopen van verlof van in basis pensioengevend inkomen). Als door het kopen van verlof van het pensioengevend IKB meer dan 10% arbeidstijdvermindering wordt bereikt dan verlaagt het meerdere de deeltijdfactor voor pensioenopbouw.

Dit zal met een waarschuwing duidelijk worden gemaakt.

4.3 Mag eenmaal gekocht IKB verlof weer worden verkocht of uitbetaald?

Eenmaal gekocht IKB-verlof mag later niet weer worden verkocht of uitbetaald. Dit heeft een fiscale reden omdat de fiscus dit anders ziet als onjuiste toepassing van de regelgeving ten aanzien van het moment van loonheffing. Je mag het verlof wel eerst nog opnemen bij de

provincie door je ontslag later te laten ingaan. Dit betekent dat je bij pensionering tijdig moet beginnen met het opnemen van je IKB-verlof.

4.4 Wat zijn de fiscale en pensioengrenzen van opname van verlof?

Je mag maximaal 50 maal de gemiddelde arbeidsduur per week uit 52 weken sparen (dus bijna 1 jaar; dit is inclusief het wettelijk verlof en andere mogelijke verlofuren waar een medewerker recht op heeft). Daarnaast wordt het pensioengevend inkomen verlaagd als er te veel verlof wordt gekocht (zie antwoord op vraag 4.2). Dit zal als waarschuwing in de IKB-systemen zichtbaar zijn.

4.5 Hoe moet ik dit als medewerker weten en/of regelen?

Het doel is dat deze grenzen in het e-hrmsysteem worden opgenomen dat een melding afgeeft.

4.6 Per 1 januari komt de vervaltermijn van bovenwettelijk verlof te vervallen. Geldt dat ook voor oud verlof?

Ja, dat geldt ook voor oude bovenwettelijke verlofuren die niet vervallen aan het einde van 2017. Voor de wettelijke verlofuren geldt dat hiervoor nog wel een vervaltermijn geldt. Compensatie-verlofuren van 2017 vervallen per 1-1-2018.

4.7 Kan het opnemen van verlof worden tegengehouden door een leidinggevende. Zeker nu je meer verlof kan kopen en de vervaltermijn van het IKAP/IKB-verlof er niet meer is.

Opname van verlof kan alleen op zwaarwegende gronden worden geweigerd. Als je een langere periode van verlof wilt opnemen, kondig dat tijdig aan en ga daarover in gesprek met je leidinggevende, zodat de organisatie zich hierop kan voorbereiden. Dit is typisch iets wat onderwerp is van het goede gesprek.

4.8 Stel je hebt maximaal verlof gekocht en over 10 jaar komt er een nieuwe cao dat de regels weer wijzigt. Is er kans op vervallen van de gekochte uren?

Nee, dit zijn individuele opgebouwde rechten.

4.9 Ik heb IKB-verlof gespaard en ga minder werken (mijn aanstellingsomvang wordt kleiner). Hierdoor wordt heb ik meer verlof dan 50 x maar arbeidsduur per week? Wat nu?

Omdat het totaal aan verlof niet meer mag zijn dan 50 x de arbeidsduur per week, moet je verlof opnemen voordat je minder uren gaat werken en je nieuwe aanstellingsomvang ingaat. Doe je dat niet, dan kan dit fiscale consequenties hebben. Maak hierover dus goede afspraken.

5. Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)

5.1 Elke medewerker krijgt per 1 januari 2018 de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 5000 euro per 5 jaar. Wat kun je doen met het ontwikkelbudget?

Met dit POB kan je als medewerker investeren in scholing en ontwikkeling voor zowel je huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie binnen de fiscale mogelijkheden. Als medewerker kan je vanuit je IKB je opleidingsbudget ophogen om hiermee uitgaven te kunnen realiseren die duurder zijn dan je POB.

Organisatiebrede opleidingen, bijvoorbeeld voor de introductie van een nieuw ICT-systeem, komen niet ten laste van het POB.

Ook wettelijk verplichte scholing (bijv. een opleiding die nodig is voor het diploma archivistiek voor de provinciaal archivaris of de EHBO training voor toezichthouders en BHV-ers) komt

niet ten laste van het POB van een medewerker. Provincies hebben hiervoor een apart scholingsprogramma.

5.2 Ik heb een tijdelijke aanstelling bij de provincies voor de duur van 5 maanden, heb ik ook recht op een POB?

Nee, jij hebt nog geen recht op een POB. Als jouw aanstelling verlengd wordt met minimaal 1 maand of je een nieuwe tijdelijke aanstelling (voor minimaal 1 maand) of een vaste aanstelling krijgt, dan krijg je wel recht op een POB. Je hebt recht op een POB als je aanstelling of keten van aanstellingen 6 maanden of langer duurt. Dit hoeft geen vaste aanstelling te zijn

5.3 Krijg ik studieverlof voor een opleiding die ik volg met mijn POB?

Voor opleidingen die een relatie hebben met je huidige werk krijg je studieverlof; voor opleidingen die te maken hebben met je toekomstige werk bepaal je in onderling overleg met je leidinggevende hoeveel studieverlof je krijgt (in alle redelijkheid en billijkheid).

5.4 Wat wordt bedoeld met fiscale voorwaarden inzet POB?

De fiscus stelt eisen aan uitgaven voor opleiding en ontwikkeling om deze netto te mogen vergoeden als werkgever. Voor de inzet van het POB worden alleen opleidingen en ontwikkeluitgaven vergoed, die daarvoor in aanmerking komen.

Het gaat hierbij (gebaseerd op Handboek loonheffingen 2017) om:

Kennis en vaardigheden voor het werk

Vergoedingen of verstrekkingen die voor het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden nodig zijn voor het werk, zoals cursussen, congressen en vakliteratuur, zijn onbelast. Dat geldt ook voor inschrijving in een beroepsregister en outplacement.

Inschrijving in beroepsregister

De inschrijving in een beroepsregister als het gaat om wettelijk voorgeschreven registraties en registraties die de beroepsgroep eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen, ook de inschrijving in een register zonder een verplicht karakter komen in aanmerking. Voorwaarde daarbij is voldoende kwaliteitsborging door de beroepsvereniging. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als de beroepsvereniging alleen leden toelaat die voldoen aan bepaalde deskundigheidseisen, verplichtingen oplegt voor scholing, of het bijhouden of verwerven van kennis en vaardigheden op het vakgebied stimuleert.

Activiteiten gericht op een nieuwe werkring

Het geheel van diensten en adviezen voor de werknemer om op zo kort mogelijke termijn een passende nieuwe werkring te vinden door het verbeteren van kennis en vaardigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten van een loopbaanscan.

Een prepensioencursus als voorbereiding op een nieuwe levensfase is hiermee vergelijkbaar. Als de cursus een meer recreatief karakter heeft, dan is de vergoeding of verstrekking loon van de werknemer en komt deze niet in aanmerking.

Persoonlijke ontwikkeling

Een studie of een opleiding voor persoonlijke ontwikkeling, zodat (meer) inkomen uit werk en woning kan worden verworven? Hiervoor gelden 3 voorwaarden:

- De studiekosten worden niet al door een ander vergoed.
- De studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst.

- De vergoeding is verstrekt of toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt. Het gaat hier met name om leskosten, kosten van studieboeken en andere leermiddelen en reiskosten voor lesbezoek.

Erkenning verworven competenties

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure Erkenning verworven competenties zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure komen ook in aanmerking.

5.5 Wat gebeurt er met POB gelden die niet zijn uitgegeven als je uit dienst gaat?

POB-gelden die niet zijn uitgegeven op het moment dat je uit dienst gaat worden niet uitbetaald. Al uitgegeven POB gelden hoeven niet te worden terugbetaald.

5.6 Stel dat je een duurdere opleiding wil gaan volgen dan de hoogte van je POB, hoe doe je dat?

Je kunt vanuit je IKB het extra benodigde bedrag netto meefinancieren. De meerkosten (of de kosten van de gehele opleiding) kunnen echter ook als “boter bij de vis” worden toegekend.

Ook als je je POB al helemaal hebt uitgegeven en nog een opleiding wilt volgen dan kan je die financieren uit je IKB. Deze opleiding moet dan wel voldoen aan de fiscale voorwaarden.

5.7 Hoe worden medewerkers gefaciliteerd bij het maken van keuzes POB?

Medewerkers kunnen gebruik maken van de tools die het A&O Fonds provincies nu al biedt via o.a. meesterinjewerk.nl en e-learning. Ook de opleidingscoördinatoren kunnen de medewerkers als daar behoefte aan is ondersteunen.

5.8 Gaat de € 5000 voor het POB in per 1 januari 2017?

Nee, het POB gaat in per 1 januari 2018.

5.9 We hebben eerder een POB gehad, provincies gingen daar verschillend mee om. Hoe voorkomen wij verschillen in de uitvoering?

De medewerker bepaalt hoe het POB wordt aangewend. De leidinggevende kan wel adviseren, maar bepaalt/beslist niet. Het POB is bedoeld voor duurzame ontwikkeling, en kan worden aangewend binnen de fiscale grenzen (zie het antwoord op vraag 5.3). Bovendien mogen provincies geen nadere regels stellen waarmee de keuzes worden beperkt voor de medewerker.

5.10 Hoe zit het met de voor opleidingen benodigde tijd?

Het is logisch dat je een opleiding in werktijd kan doen als deze voor de doorgroei in de huidige functie nodig is. Gaat de opleiding in een andere richting, dan ligt eigen tijd meer voor de hand. Alles gaat echter op basis van redelijkheid en billijkheid. Zie ook het antwoord op vraag 5.2.

5.11 Ik werk nog 2 jaar voor de provincie en ga dan met pensioen. Kan ik het POB ook gebruiken voor de periode daarna?

Ja, een cursus pensioen in zicht is bijvoorbeeld mogelijk (zie ook het antwoord op vraag 5.3). Deze cursus mag alleen geen zuiver recreatief karakter hebben, zie ook het antwoord op vraag 5.13.

5.12 Als mijn leidinggevende een negatief advies zou geven op de bestedingskeuze van mijn POB budget, wat kan ik dan doen?

De leidinggevende geeft een advies aan de medewerker. De medewerker beslist uiteindelijk zelf over de besteding van het POB. De leiding zal het advies uiteraard geven met het oog op de ontwikkeling en verwachting van de functie, de functie uitoefening, de organisatieontwikkeling en de ontwikkelrichting die de medewerker zelf heeft geschetst. Iedereen, full- of parttime krijgt dit bedrag van € 5000,- per 5 jaar. De medewerker mag het wel zelf naar eigen keuze besteden, maar is ook verantwoordelijk als blijkt dat het een “verkeerde keus” is, achteraf gezien. Maar een negatief advies sec door de leiding heeft geen invloed op de keuzevrijheid van de medewerker.

5.13 Wie is verantwoordelijk voor de fiscale toets?

Omdat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor de inzet van zijn budget, is hij ook verantwoordelijk voor de juiste inzet. Bij twijfel hierover (bij bijvoorbeeld zijn leidinggevende) is het raadzaam dat de medewerker advies vraagt. Hij draagt uiteindelijk zelf de financiële consequentie (een naheffing van de loonbelasting) als de keuze fiscaal gezien niet toegestaan bleek te zijn.

5.14 Ik ga bijna met pensioen en wil mijn POB inzetten voor een opleiding boekhouden omdat ik penningmeester wordt/ ben voor een vereniging.

Als een studie niet gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst geldt er geen gerichte vrijstelling voor het vergoeden van een opleiding uit het POB en is deze dus niet toegestaan. Penningmeester bij een vereniging na de pensionering is geen beroep. Daarom geen gerichte vrijstelling. Er volgt hierover nog meer informatie.

5.15 Een aantal ambtenaren constateert in hun teamoverleg dat zij dezelfde opleidingswens hebben. Zij willen daarom samen deze training inkopen en allemaal daar een stukje van hun POB voor inzetten. Op deze manier is het namelijk per persoon goedkoper. Kan dit?

Ja, dit is mogelijk, zolang de opleiding valt binnen de kaders.

6. Fasenmodel, transitievergoeding en reparatie 3^e ww jaar

6.1 Begrijp ik het nu goed dat de nawettelijke uitkering zoals genoemd in “Artikel B.13 Voorzieningen in aanvulling op de Werkloosheidswet (WW)” van de CAP komt te vervallen met dit onderhandelingsresultaat?

Met dit onderhandelingsresultaat is de nawettelijke uitkering niet komen te vervallen. Dat kan je terugvinden in ‘de tweede zin van tweede alinea van paragraaf 6.2 ‘Transitievergoeding en reparatie 3^e WW Jaar’. ‘De provincies betalen de reparatie van deze verkorting door te garanderen dat de duur van de WW-uitkering en de nawettelijke uitkering’ - enz.

6.2 Kan in fase 2 de zoektocht ook extern zijn?

Ja, de zoektocht/oriëntatie kan ook extern zijn. Eén en ander is afhankelijk van de ontwikkelwensen van de medewerker en de mogelijkheden binnen de provinciale organisatie. De inspanningen in fase 2 zijn gericht op inzetbaarheid.

6.3 Hoe zit het met bovenwettelijke/nawettelijke rechten in relatie tot de reparatie van het 3e WW jaar?

Met dit onderhandelingsresultaat zijn de boven- en nawettelijke uitkering niet komen te vervallen. De provincies betalen de reparatie van het 3^e WW jaar door te garanderen dat de

duur van de WW-uitkering en de nawettelijke uitkering samen nooit korter is dan deze was voordat de afspraken uit het sociaal akkoord ingingen.

6.4 Wie gaat bepalen of besluiten dat er sprake is van fase 1, 2 of 3?

Dat is een besluit van Gedeputeerde Staten. Voordat fase 3 ingaat zal het voorgenomen besluit voor een belangrijke wijziging van de organisatie (reorganisatie) volgens de wet op de ondernemingsraden (WOR) aan de OR voor advies moeten worden voorgelegd.

6.5 Is met de invoering van de sectorale VWNW regeling het (lokale) Sociaal Plan komen te vervallen

Op dit moment zal iedereen nog in fase 1 zitten. Fase 2 is er iets aan de hand (bijv. een aankondiging van een overheveling van taken van de provincie naar de gemeenten) en in fase 3 is er sprake van een reorganisatie. Daarbij zal ook de medezeggenschap betrokken zijn. De VWNW regeling gaat lopen vanaf het moment van boventaligheid van de individuele medewerker tot aan zijn ontslag (maximaal 24 maanden). Dit betekent niet dat het (lokale) Sociaal Plan hierdoor zou zijn afgeschaft. Wel is het belangrijk om te kijken of het sociaal plan nog in lijn is met de gemaakte afspraken in de cao. Deze oproep staat ook in de cao.

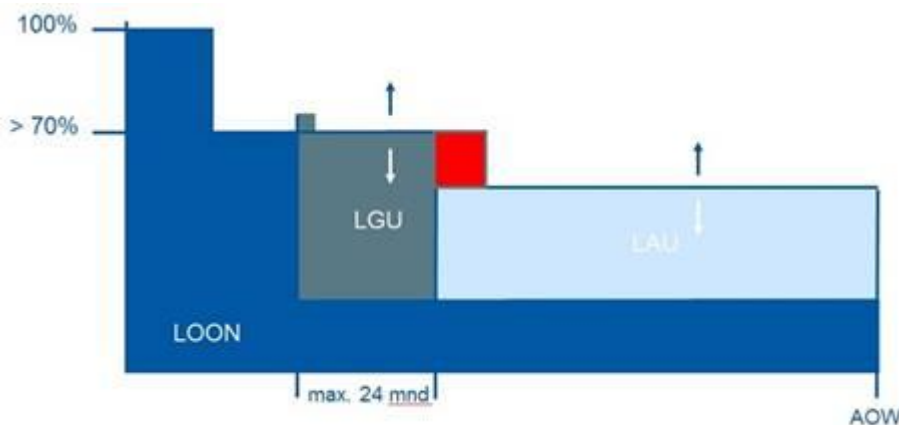
6.6 Ik heb een loongerelateerde WGA uitkering. Hoe is voor mij de reparatie van het 3^e WW jaar geregeld?

Niet in alle gevallen heb je met een loongerelateerde WGA uitkering een lagere uitkering als gevolg van de verkorting van de maximale WW duur.

Dit is in 2 uitkeringssituaties en dan ontvang je een aanvulling

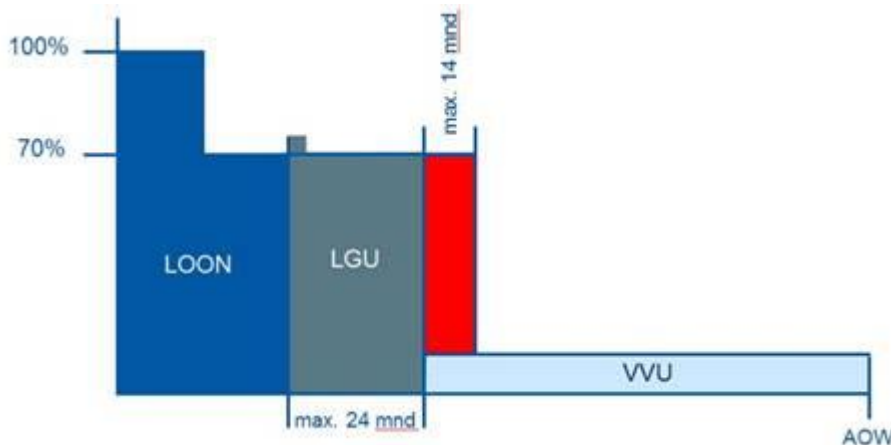
De eerste uitkeringssituatie (schema 1) is al je een WGA 35-80% hebt, en je je restverdiencapaciteit voor minder dan 100%, maar voor tenminste 50% invult. Na afloop van de LGU je een lagere WGA-loonaanvullingsuitkering (LAU). In rood is weergegeven wat dan misgelopen wordt aan LGU.

Schema 1:



De tweede situatie (schema 2) is als je met een WGA 35-80%, je je restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benut. Dan heb je een grote inkomensdaling vanwege de verkorting van de LGU. In rood de misgelopen LGU.

Schema 2:



Bij het bepalen van de hoogte van de aanvulling wordt rekening gehouden met het Arbeidsongeschiktheidspensioen dat je aanvullend op de WGA ontvangt van het ABP.

Als je 80 t/m 100% arbeidsongeschikt is, is geen reparatie nodig, omdat je na afloop van de (kortere) loongerelateerde WGA-uitkering een WGA loonaanvullingsuitkering ontvangt die even hoog is. De hoogte van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen is in deze situatie zowel tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering als tijdens WGA loonaanvullingsuitkering gelijk.

Ook in het geval dat je je volledige door UWV vastgestelde restverdien capaciteit invult is reparatie niet nodig omdat je na afloop van de (kortere) loongerelateerde WGA-uitkering een WGA loonaanvullingsuitkering krijgt die even hoog is. De hoogte van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen is in deze situatie zowel tijdens de loongerelateerde WGA-

6.6 Moet de OR niet al advies uitbrengen in fase 2?

In de WOR staat dat de OR over een voorgenomen besluit moet adviseren, dus nog voordat er een definitief besluit is genomen, omdat anders het adviesrecht geen zin heeft.

De OR heeft adviesrecht op een voorgenomen reorganisatie. Bij de start van Fase II is er nog geen sprake van een voorgenomen reorganisatie. Onder het civiel arbeidsrecht kent men in deze situatie een melding collectief ontslag (het ambtenarenrecht kent dat niet), deze melding/informatieverstrekking aan de OR en de vakbonden komt in plaats van deze melding.

Het adviesrecht is van toepassing op een belangrijke wijziging van de werkzaamheden van de organisatie (inkrimping/uitbreiding). Vandaar dat er sprake is van een adviesrecht op het moment dat er een sprake is van een (voorgenomen) reorganisatie. Maar er moet goed gekeken worden naar het moment waarop er sprake is van een voorgenomen besluit. Dat is het moment waarop er adviesrecht is.

Er is bij het aanwijzen voor fase II dus nog geen sprake van een daadwerkelijke wijziging van de werkzaamheden of een voorgenomen besluit, maar alleen een te verwachten situatie of ontwikkeling waarop partijen tijdig willen anticiperen en de medewerkers ook meer tijd willen geven om daarop te anticiperen.

In de cao tekst staat hierover daarom ook het volgende: "In deze situaties zal de provincie die verwachting delen met de ondernemingsraad (OR) en betrokken medewerkers en de vakbonden hierover informeren. Deze mededeling komt niet in de plaats van een eventueel benodigd adviestraject bij de OR later in de tijd."

Deze komt als het goed niet als een verrassing (kabinetsformaties daargelaten), omdat hier tijdig zicht op ontstaat op basis van de organisatievisie, het strategisch personeelsplan en beleid. Fase II is juist bedoeld om een klassieke reorganisatie te voorkomen. In deze fase kan er dus nog geen sprake zijn van een voorgenomen besluit en is er nog geen adviesrecht.

6.7 Waar kan ik aan denken voor de inzet van mijn POB in fase 2 of voor activiteiten in mijn Van Werk naar Werk plan in fase 3?

Het is mogelijk om te denken aan:

- a. Gerichte, individuele loopbaanbegeleiding op basis van bekwaamheden, belangstelling en aanbod van functies in de toekomst.
- b. Toepassen van beloningsdifferentiatie bij positieve horizontale of neerwaartse herplaatsing.
- c. Om-, her- en bijscholing.
- d. Wegnemen c.q. vermindering van financiële belemmeringen voor herplaatsing, zoals garanties t.a.v. salaris(schaal), afbouw van wegvallende of teruglopende (secundaire) emolumenten en tegemoetkomingen in extra kosten (bijv. verhuiskosten, extra reiskosten woon/werk).
- e. Stimulering van interne mobiliteit via bijv. mobiliteitspremies, detacheringen, proefplaatsingen en/of spijtoptantenregelingen.
- f. Verlening van een voorkeurspositie bij interne vacaturevervulling.
- g. Tijdelijke plaatsing boven de formatie (in het concrete vooruitzicht van een definitieve herplaatsing).
- h. Sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat tijdens de werkloosheidsuitkering.
- i. Tijdelijke arbeidsbemiddeling (bijv. via outplacement)
- j. Begeleiding en ondersteuning bij sollicitaties (sollicitatiecursus, beroepskeuzetests, voorlichting over vacatures e.d.).
- k. Afspraken met overheden en relevante instellingen in de omgeving en buurprovincies over bijv. vacature-uitwisseling, sollicitatiemogelijkheden als interne kandidaat, detacheringen en andere vormen van collegiale doorlening.
- l. Vertrekpremies en/of loonsuppletierregelingen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit.
- m. Faciliteiten bij de opbouw van een eigen bedrijf (bijv. via afkoop van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, tijdelijke non-activiteit met terugkeermogelijkheid).
- n. Wegnemen van belemmeringen van de arbeidsmobiliteit (sollicitatieverlof, flexibele opzegtermijn, ontheffing terugbetalingsplicht studie- en verhuiskosten, verhuiskostenvergoeding e.d.).

Sommige instrumenten kunnen uit het POB betaald worden, andere instrumenten kunnen door je werkgever aangeboden worden, welke instrumenten worden aangeboden is echter aan de werkgever en in veel gevallen ook onderdeel van het sociaal plan.

7. Belonen en beoordelen

7.1 Moet iedereen elk jaar een formeel beoordelingsbesluit krijgen?

Nee, dat is niet meer nodig. Zowel medewerker als leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een beoordeling als ze daar behoefte aan hebben.

7.2 Moet uit elke beoordeling een beloningsbesluit volgen?

Omdat feedback geven integraal onderdeel is van de dialoog / het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerkers is dat niet nodig. Wel kan je als medewerker zelf om een beoordelingsbesluit vragen.

7.3 Wanneer is een beoordelingsbesluit verplicht?

Een beoordelingsbesluit is verplicht (nodig) als een medewerker niet in aanmerking komt voor de jaarlijkse salarisverhoging (tot het maximum van de schaal) in verband met niet of onvoldoende functioneren.

Een beoordelingsbesluit is ook nodig op het moment dat er besloten moet worden of een aanstelling op proef omgezet wordt in een vaste aanstelling.

Tot slot is een beoordelingsbesluit verplicht om een medewerker in de loop van een kalenderjaar de salarisverhoging toe te kennen. Voor een medewerker die tussentijds deze salarisverhoging heeft gehad, is een tweede beoordeling nodig om hem in aanmerking te laten komen voor een salarisverhoging op 1 januari.

Een beoordelingsbesluit is ook gewenst als een medewerker in aanmerking komt voor een boter bij de vis maatregel.

7.4 Hoeveel % krijg je bij uitmuntend presteren?

De bestaande beoordelingscategorieën komen te vervallen. Uitgangspunt is nu dat je 1x per jaar een loonsverhoging krijgt van 3% tot je het maximumsalaris van jouw schaal hebt bereikt. Bij goede prestaties kan op initiatief van zowel de medewerker als de leidinggevende eerder dan gebruikelijk het “goede gesprek” plaatsvinden waarin kan worden afgesproken dat de volgende verhoging per 1 januari van 3% eerder ingaat of een boter bij de vis worden toegekend.

7.5 Wat valt er onder “boter bij de vis”?

Daar kunnen lokaal bij de provincie afspraken over worden gemaakt. Het zou daarbij bijvoorbeeld kunnen gaan om cadeaus, cadeaubonnen, geld, geheel of gedeeltelijke vergoeding van opleidingskosten etc. etc. Dit kunnen zowel individuele als teambeloningen zijn. Het is aan de provincie om indien de behoefte er is dit nader in te vullen. Boter bij de vis betreft eenmalige blijken van waardering.

7.6 Wat is de rol van het GO bij het invullen van het boter bij de vis beleid?

In het akkoord is het nu geformuleerd als een “kan” bepaling voor de werkgever. Hierbij zal dan ook de medezeggenschap betrokken worden op het moment dat het bestaande boter bij de vis beleid gewijzigd gaat worden.

7.7 Verwordt het beoordelingsgesprek niet tot een veroordelingsgesprek? Immers er wordt een verplicht gesprek voorgeschreven indien de medewerker niet in aanmerking komt voor een reguliere 3% salarisverhoging?

Het is van belang dat een medewerker tijdig wordt aangesproken door zijn leidinggevende indien het niet goed gaat met zijn functioneren. De medewerker kan ook zelf het initiatief nemen om een gesprek met zijn leidinggevende aan te gaan als blijkt dat zaken niet goed verlopen. Een beoordelingsgesprek is bovendien ook mogelijk om de 3% jaarlijkse verhoging eerder te laten ingaan.

7.8 Nu bestaat er binnen de provincie nog een boter bij de vis beleid per afdeling. Is dat nog steeds mogelijk?

Ja, het is aan de provincie om hieraan invulling te geven. Belangrijk is wel dat ze de gedachte van de cao en deze afspraken ondersteunen. Het is dus niet de bedoeling dat alles weer wordt dichtgeregeld.

7.9 Er bestaan nu nog A tot en met E beoordelingsschalen. Bij een D of E beoordeling kwam er iets extra's bij. Waar is dat extra's nu in verdisconteerd; is dat ook straks een onderdeel van het boter bij de vis?

De beoordelingsschalen komen te vervallen. Afhankelijk van het boter bij de vis beleid kan het ook mogelijk zijn om eenmalig iets financieels extra te geven. Cao partijen hebben aangegeven dat zij hopen dat het boter bij de vis beleid vaker in opleidings- en ontwikkelkansen gaat zitten.

8. Flexibiliteit

8.1 Wat wordt bij externe flexibiliteit bedoeld met "chique"?

Daarmee wordt bedoeld tijdelijke inhuur van expertise die je niet zelf in huis hebt en ook niet in huis wilt hebben.

8.2 De OR krijgt een rol bij aanbesteding van payroll contracten. Gaat dat nu in of pas per 1-1-2018?

Volgens de WOR heeft de OR nu al een rol bij aanbesteding/inhuur.

8.3 De provincie heeft de catering en de receptie ingehuurd en die activiteiten worden ook in huis uitgevoerd. Is de afspraak over externe flexibiliteit daarop ook van toepassing

De afspraken over externe flexibiliteit hebben betrekking op externe inhuur volgens de Rijksdefinitie. Bij catering en beveiliging is sprake van inkoop van diensten op basis van een visie op de organisatie (regie-organisatie). Inkoop van diensten valt niet onder de definitie van externe flexibiliteit.

9. Diversen

9.1 Gelden de salarisafspraken ook voor payrollers?

De afspraken over de structurele loonsverhoging gelden ook voor payrollers. Deze maken namelijk onderdeel uit van de wettelijke inlenersbeloning. De incidentele loonsverhoging (de eenmalige uitkering) en de verhoging van het IKB gelden niet voor payrollers. Deze maken nl. geen onderdeel uit van de inlenersbeloning. Wat onderdeel uitmaakt van de inlenersbeloning ligt wettelijk vast.

9.2 Vaak komen cao's tot stand lang na afloop de laatst afgesloten cao. Dan is er vaak ook sprake van bepalingen met terugwerkende kracht. Gaat het vaker voorkomen dat de cao niet op tijd is?

Er is veel tijd geïnvesteerd in het proces, daar was nu een half jaar voor nodig, het nieuwe co-creatieproces kostte tijd.

9.3 Wat wordt bedoeld met diversiteit? Wat is de definitie daarvan?

Het gaat erom dat de personeelspopulatie bij de provincie een afspiegeling is van de relevante beroepsbevolking. Deze is in de Randstad anders dan in Noord-Nederland.

9.4 Waarom zijn er in deze cao geen afspraken gemaakt over een sectorbrede invoering van het generatiepact?

De sociale partners staan hier verschillend in. Noord-Brabant en Friesland hebben een generatiepact; de andere provincies niet. CAO partijen roepen de sociale partners in de afzonderlijke provincies wel op om in gesprek te gaan over brede levensfaseregelingen; eventuele bestaande afspraken over seniorenregelingen kunnen hierbij worden betrokken.

9.5 Waaron ontbreekt er een generatiepact in het akkoord?

In de werkgroepen (co – creatie) is dit besproken en er is een groot verschil van inzicht tussen de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging. De wens bij de bonden was om te komen tot een sectorale regeling. Gezien de grote lokale verschillen vond dit geen steun van de zijde van de werkgevers. Er zijn provincies die hun eigen lokale generatiepact regeling hebben. Beter is te spreken van een levensfasebewust beleid toegankelijk voor alle personeelsleden.

Daarbij heeft de VNG ook geen sectorale regeling getroffen omdat de situaties ook per gemeente te veel verschillen.

9.6 Voldoet de nieuwe cao aan de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra)

Er is bij het opstellen van de nieuwe CAP gekeken met de blik op de toekomst. Er is dus rekening gehouden met de Wnra. We hebben geen nieuwe afspraken gemaakt die hiermee in strijd zijn. Wel moeten er nog een aantal slagen worden gemaakt omdat bijvoorbeeld het ontslagstelsel wijzigt.

9.7 Het Rijk kent een PAS-regeling. Is dat binnen de sector Provincies ook mogelijk

De sector provincies kent een dergelijke regeling niet.