

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>5. Activerend personeelsbeleid</p> <p>Dit hoofdstuk gaat over het personeelsbeleid van de werkgever. Hier staat welke ontwikkelingsmogelijkheden de werknemer heeft. Ook staat er hoe de werknemer zo lang mogelijk gezond zijn werkzaamheden kan blijven doen. Gedurende de hele loopbaan zullen werkgever en werknemer in gesprek blijven en, indien daartoe aanleiding bestaat, nadenken over een tweede loopbaan en afronding van de loopbaan. Het tweede deel gaat over het voorkomen van werkloosheid. Er staat wat de werkgever allemaal kan en moet doen. Aan het eind staan de rechten, salarisgaranties en uitkeringsrechten van de werknemer.</p>	<p>5. Duurzame inzetbaarheid</p> <p>Duurzame inzetbaarheid gaat over de wendbaarheid, mobiliteit, productiviteit, motivatie, vitaliteit en gezondheid van de werknemer in de loopbaan. Maar het gaat ook over het vermogen van werkenden om relevant te zijn en te blijven voor de arbeidsmarkt, binnen of buiten hun huidige organisatie. Het aanleren van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De relatie tussen werkgever en werknemer wordt steeds volwassener. Uitgangspunt is dat de werknemer zelf de verantwoordelijkheid voelt en neemt voor huidige en toekomstige inzet. Werknemers hebben zelf de regie en komen zelf in actie op het gebied van ontwikkeling zowel qua kennis, kunde als gezondheid. Nu en op termijn.</p> <p>Organisaties hebben de opdracht om de werknemer zo goed mogelijk en zo lang mogelijk aan het werk te houden. Dat doen zij door de werknemer daar ook de ruimte voor te geven, door een klimaat te creëren waarin werknemers niet afwachten maar actief verantwoordelijkheid nemen, gericht te investeren in vakbekwaamheid en de mogelijkheden om binnen de waterschappen van functie te wisselen of geholpen te worden van werk naar werk buiten de waterschappen. Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en begint bij het goede gesprek tussen werkgever en werknemer.</p> <p>Dit hoofdstuk ondersteunt werknemer en werkgever daarbij.</p>	<p>De titel aangepast naar het onderwerp, duurzame inzetbaarheid is meer dan personeelsbeleid. Uitgangspunt van Rijksoverheid, subsidieregelingen is dat de werknemer hier zelf regie op heeft. De werknemer kan nooit regie hebben op personeelsbeleid. Daarom titel aangepast en op basis van de informatie over dit onderwerp in de Mdieu, Rijksoverheid, A&O fonds over PBB etc opgeschreven wat wij verstaan onder duurzame inzetbaarheid.</p>
--	---	---

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	DEEL A: Duurzame inzetbaarheid in de huidige loopbaan	
5.1 Uitgangspunten	5.1. Ontwikkeling van de werknemer	De werknemer heeft regie op zijn loopbaan. De eerste paragraaf is daarom gericht op de mogelijkheden voor de werknemer.
Artikel 5.1.1 Strategische personeelsplanning Strategische personeelsplanning brengt het verschil in kaart tussen de gewenste toekomstige organisatie en het huidige personeelsbestand. Daarmee is het één van de belangrijkste instrumenten om de continuïteit van de organisatie met goed gekwalificeerde werknemers te garanderen. Bij iedere werkgever bespreken de werkgever en de OR elk jaar de strategische personeelsplanning.	5.1.1 Loopbaan <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer heeft zelf de regie op zijn loopbaan en wordt daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever. 2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een loopbaangesprek om zo perspectief op zijn loopbaan en de mogelijkheden om zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren. 3. De werknemer kan een individuele loopbaanscan (http://medewerker.aenowaterschappen.nl) gebruiken om zijn inzetbaarheid te benutten danwel te verbeteren. 4. De werknemer kan de werkgever verzoeken een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) op te stellen. Alle afspraken die de werkgever en de werknemer gezamenlijk maken over scholing, ontwikkeling, carrière en mobiliteit legt de werkgever vast in het personeelsdossier. 	Lid 1 is geleend uit CAO gemeenten maar dan anders. Hier wordt de nadruk op eigen regie en verantwoordelijkheid mee verwoord. Lid 2,3 en 4 zijn resp. 5.2.4 (oud) en 5.2.3 (oud)
Artikel 5.1.2 Activerend Personeelsbeleid De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en – loopbaanontwikkeling. Beide partijen spelen hierin een actieve rol. De werkgever zorgt voor een activerend personeelsbeleid. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid en voor zijn loopbaanontwikkeling, zodat hij in staat is werk en inkomen te krijgen en te behouden. De werkgever en de werknemer leggen de gemaakte afspraken vast.	5.1.2. Scholing en opleiding De werknemer zet, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever, scholing en opleiding in om gedurende de gehele loopbaan inzetbaar te blijven door up-to-date kennis en vaardigheden te onderhouden, talenten te ontwikkelen, loopbaanambities te ontdekken en te realiseren en/of arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktperspectief te behouden en te versterken.	NIEUW, eigen regie / opdracht aan wn.

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.1.3 Opleidingsplan</p> <p>1. De werkgever stelt een opleidingsplan vast voor organisatie-brede opleidingen ter hoogte van een bedrag dat minimaal gelijk is aan 1% van de loonsom.</p> <p>2. De werkgever bespreekt het opleidingsplan met de OR.</p>	<p>5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer beschikt op aanvraag over een budget van ten minste €6000,- wat hij gedurende 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. 2. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever. 3. De werknemer heeft het initiatief en een keuzevrijheid over de inzet van dit budget ten behoeve van de eigen opleiding, ontwikkeling en vitaliteit in de eigen loopbaan en bespreekt dit met de werkgever. 4. De feitelijke en praktische afspraken over de aanwending en besteding van het PBB komen in overleg tussen de werkgever en werknemer tot stand worden vastgelegd in het personeelsdossier. 5. Indien gewenst en passend binnen de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, kunnen eerder gemaakte afspraken worden bijgesteld. Deze bijstelling wordt schriftelijk vastgelegd. 6. Indien de werkgever de door de werknemer voorgestelde (feitelijke en praktische) inzet van het PBB afwijst dan wordt de motivatie daarvoor schriftelijk vastgelegd. 7. Er dient een duidelijk relatie te zijn tussen de inzet van het PBB en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer. Het PBB kan in elk geval niet worden ingezet voor de financiering van een hobby. 8. Indien de werknemer, om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is invulling te geven aan de voorgenomen afspraken, wordt binnen een redelijke termijn in overleg een oplossing 	<p>Artikel 5.2.1 (oud) en 5.2.2 (oud), herschreven conform nieuwe afspraak 6000 per 5 jaar.</p> <p>Op aanvraag toegevoegd nav gesprek salarisadministrateurs dat vanwege fiscale redenen het een budget is waar geen aanspraak maar wel beroep op kan worden gedaan, risico is dat fiscus het anders als loonbestanddeel ziet terwijl het een budget van werkgever is feitelijk.</p>
---	---	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	<p>geformuleerd, waarmee recht wordt gedaan aan de oorspronkelijke afspraken.</p> <p>9. Indien een oplossing niet kan worden bereikt binnen de looptijd, vervalt de afspraak. Het voor de afspraak gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao.</p> <p>10. Bij het einde van het dienstverband wordt een eventueel resterend budget niet aan de werknemer uitbetaald maar valt dit terug aan de werkgever.</p>	
<p>5.2 Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit Werkgever en werknemer beschikken over verschillende instrumenten</p>	<p>5.2 Gezondheid van de werknemer</p>	<p>NIEUW vitaliteit ontbrak. Mdieu en rijksoverheid hechten belang aan de gezondheid van werknemer, subsidie kan worden aangevraagd voor vitaliteitsbevorderende projecten</p>

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.2.1 Persoonsgebonden basis budget (PBB)</p> <p>1. Het PBB is minimaal € 5.000. De werknemer kan het PBB in een periode van 5 jaar inzetten voor de eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het PBB is bedoeld voor de inzetbaarheid van de werknemer. Hij kan hiermee zicht krijgen op de eigen kwaliteiten, ontwikkeling, ambities, mogelijkheden etc.</p> <p>2. De werkgever en de werknemer maken afspraken over de inzet van het PBB. De duurzame inzetbaarheid van de werknemer staat hierbij centraal, zowel in de huidige functie als voor andere werkzaamheden</p>	<p>5.2.1 Vitaliteit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer heeft zelf de regie in gezond, veilig en vitaal werken, maar houdt zich aan de daarop betreffende voorschriften van de werkgever. 2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om in gesprek te gaan over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. 3. De werknemer kan de individuele vitaliteitscan 'vitaal in je werk' (www.aenowaterschappen.nl) gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld. Blijkt uit de vitaliteitscan dat de belastbaarheid minder wordt, dan treden werkgever en werknemer in overleg hoe verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie kan worden voorkomen. 4. Indien verdere vermindering van de belastbaarheid in de eigen functie niet kan worden voorkomen, dan maken werkgever en werknemer, in lijn met artikel 5.4. e.v., afspraken over in te zetten instrumenten om een andere functie of tweede loopbaan te realiseren. 5. De scan 'vitaal in je werk' geeft inzicht in de vitaliteit en de werkbeleving van de werknemer en in de omgevingsfactoren die dit kunnen beïnvloeden. 6. De scan kan leiden tot afspraken over de inzet van het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer in de loopbaan te verbeteren. 7. De afspraken zijn onderdeel van het goede gesprek. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich maximaal in te spannen om deze afspraken uit te voeren. 	<p>Lid 1 is nieuw, andere leden zijn: 5.3.4 (oud), 5.3.5 (oud)</p>
---	---	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.2.2 Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling</p> <p>De werknemer zet het PBB in voor de afspraken die hij met de werkgever heeft gemaakt. Hij kan kiezen uit verschillende instrumenten.</p>	<p>5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer kan op aanvraag maximaal de helft van het volledige PBB budget gedurende 5 jaar inzetten ten behoeve van de vitaliteit in de loopbaan. 2. De inzet van het PBB ten behoeve van vitaliteit kan ook betrekking hebben op de financiering van de tijd die nodig is voor het werken aan de vitaliteit. Arbeidstijdverkorting kan geen op zichzelf staand doel zijn. 3. De medewerker wordt voor de tijd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat er (verlof)uren aan het verlofsaldo van de medewerker worden toegevoegd. 4. De waarde van een uur tijd dat met het PBB kan worden gefinancierd is gelijk aan de waarde van het IKB-uur. 5. De werknemer koopt een evenredig aantal verlofuren uit het IKB en neemt deze voorafgaand of aansluitend op. 6. De werknemer maakt afspraken met de werkgever over de inzet van het PBB. De werknemer omschrijft gemotiveerd: <ol style="list-style-type: none"> a. De vitaliteitsbevorderende activiteit (het vitaliteitsdoel); b. De wijze waarop hij dit doel verwacht te bereiken; c. De tijd die hij daar voor wil inzetten. 7. De afspraken over de inzet van het PBB voor vitaliteit worden schriftelijk vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier. 8. De werkgever kan aan deze inzet voorwaarden verbinden in het belang van de voortgang van de werkzaamheden en/of bedrijfsvoering of indien er, gelet op de looptijd van het budget en de ontwikkelbehoefte van de werknemer, redenen zijn voor het stellen van voorwaarden. 9. Indien de werknemer, om wat voor reden dan ook, voorzien of onvoorzien, de afgesproken tijd niet in de gelegenheid is 	<p>NIEUW + 5.3.3</p> <p>De werknemer kan, met inachtneming van wettelijke en fiscale regelgeving en naast de reguliere aankoop van IKB-verlof, extra verlof sparen door de toelage wachtendienst, de toelage onregelmatige dienst en/of de toelage voor overwerk om te zetten in tijd.</p>
--	--	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	<p>invulling te geven aan de voorgenomen afspraken, wordt binnen een redelijke termijn in overleg een oplossing geformuleerd, waarmee recht wordt gedaan aan de oorspronkelijke afspraken.</p> <p>10. Indien een oplossing niet kan worden bereikt binnen de looptijd, vervalt de afspraak. Het voor de afspraak gereserveerde budget kan dan, binnen de looptijd, opnieuw worden aangevraagd met inachtneming van de bepalingen van deze cao.</p> <p>11. Bij het einde van het dienstverband of op enige ander moment wordt een eventueel resterend budget en/of resterende tijd niet aan de werknemer uitbetaald.</p> <p>12. Bij tussentijdse indiensttreding bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze cao, worden gemaakte afspraken gerespecteerd.</p>	
<p>Artikel 5.2.3 Persoonlijke Ontwikkeling Alle afspraken die de werkgever en de werknemer maken over opleiding, ontwikkeling, carrière en mobiliteit legt de werkgever vast in het personeelsdossier. Deze afspraken samen vormen het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) van de werknemer. In het personeelsdossier staan ook de gespreksverslagen en de inzet van het PBB</p>	<p>5.2.3 Inzet PBB voor vitaliteit – 58 jaar en ouder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Artikel 5.1.3 en 5.2.2 zijn in elk geval van overeenkomstige toepassing voor werknemers van 58 jaar of ouder behoudens de hiernavolgende voorwaarden. 2. Het volledige PBB kan ingezet worden ten behoeve van de vitaliteit, waarbij arbeidstijdverkorting een op zichzelf staand doel kan zijn. 3. De werknemer kan niet worden verplicht een evenredig aantal verlofuren uit het IKB te kopen danwel op te nemen. 4. De gemaakte afspraken kunnen eveneens in een volgende looptijd van het budget worden uitgevoerd waarbij rekening wordt gehouden met toekomstige ontwikkel- en vitaliteitsbehoeften. 	<p>NIEUW</p>

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.2.4 Individuele loopbaanscan</p> <p>1. De werknemer kan een individuele loopbaanscan (http://werknemer.aenowaterschappen.nl) gebruiken om zich te oriënteren op zijn inzetbaarheid.</p> <p>2. De werknemer kan de resultaten van de individuele loopbaanscan en het PBB gebruiken om zijn inzetbaarheid te verbeteren.</p> <p>3. De afspraken die bij lid 2 gemaakt zijn, worden opgenomen in het POP. Werkgever en werknemer doen hun uiterste best om het POP uit te voeren.</p>	<p>Vervallen</p>	<p>Opgenomen in 5.1.1. (nieuw)</p>
<p>5.3 Duurzame inzetbaarheid</p> <p>De werkgever zorgt ervoor dat de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk ingericht zijn. De werkgever zet hier de volgende drie instrumenten voor in:</p> <p>a. de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E);</p> <p>b. een plan van aanpak;</p> <p>c. preventiewerknemer .</p> <p>Doel van de RI&E is inzicht krijgen in de arbeidsomstandigheden. Het terugdringen van de risico's staat hierbij centraal. De werkgever investeert in het terugdringen van de risico's van belastende werkzaamheden met een plan van aanpak</p>	<p>5.3 Beleid werkgever</p>	<p>5.3 (oud) zijn wettelijke plichten. Opgenomen in 5.3.2 (nieuw)</p>

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.3.1 Duurzame inzetbaarheid De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemer. De werkgever stelt daarvoor instrumenten beschikbaar. De werknemer gebruikt deze instrumenten voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid.</p>	<p>5.3.1 Strategische personeelsplanning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever voert een actief personeelsbeleid waarin een continue aandacht is voor de strategie en de ontwikkeling van de organisatie in relatie tussen de ontwikkeling van het personeelsbestand en de mobiliteit van de werknemers. Dit verstaan we onder Strategische personeelsplanning. Dit wordt jaarlijks met de Ondernemingsraad besproken. 2. De werkgever stelt naar aanleiding van de strategische personeelsplanning, in samenspraak met de Ondernemingsraad, een organisatiebreed opleidingsplan op. Dit opleidingsplan bevat aanbod van, en budget voor de financiering van, de voor de functies noodzakelijke opleidingen en door de werkgever verplicht gestelde opleidingen. Dit budget is een bedrag ter hoogte van minimaal 1% van de loonsom. 3. De werkgever faciliteert de leidinggevenden binnen de organisatie in het voeren van het goede gesprek met de werknemers over wat dit betekent voor het uitvoeren van de functies en wat de werknemers nodig hebben om de functies te kunnen blijven doen 4. Jaarlijks bespreken de leidinggevenden met de werknemer, met inachtneming van het bovenstaande, de noodzaak, wensen en mogelijkheden op het gebied van de ontwikkeling van de werknemer en welk instrumenten daarbij ingezet kunnen worden. 	<p>Samenvoeging 5.1.1 en 5.1.2 (oud). Lid 3 is nieuw. 5.3.1 (oud) is nu in titel bovenaan.</p>
---	---	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.3.2 Preventief medisch onderzoek De werkgever kan preventief medisch onderzoek laten verrichten gericht op: - de werkzaamheden van de werknemer; of - bekende gezondheidsproblemen in de organisatie. De werknemer krijgt (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig.</p>	<p>5.3.2. Arbeidsomstandigheden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever draagt zorg voor, met inachtneming van de principes van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, de mogelijkheid voor de werknemer om duurzame kennis en vaardigheden te ontwikkelen die op de lange termijn van toegevoegde waarde zijn. 2. De werkgever faciliteert in het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken. 	<p>Samenvoeging van 5.1.3 (oud), 5.3 (oud)</p>
<p>Artikel 5.3.3 Inzet IKB Met het IKB kan de werknemer keuzes maken die aansluiten bij zijn behoeften en levensfase. Daarmee kan de werknemer zijn vitaliteit bevorderen.</p>	<p>5.3.3 Preventie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever voert met inachtneming van de wet- en regelgeving op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, een actief beleid ter voorkoming van (gezondheids)schade aan de werknemers. 2. De werkgever kan preventief medisch onderzoek laten verrichten gericht op: <ol style="list-style-type: none"> a. de werkzaamheden van de werknemer; of b. bekende gezondheidsproblemen in de organisatie. 2. De werknemer krijgt (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig. 3. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor preventie en terugdringen van de bezwarende omstandigheden. 	<p>5.3.2 (oud)</p>

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.3.4 Vitaliteitgesprek Werkgever en werknemer kunnen, als daar behoefte aan is, een vitaliteitgesprek voeren over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. De afspraken en inzet van instrumenten en het PBB worden vastgelegd in het personeelsdossier</p>	<p>5.3.4 Werk bijzondere eisen De werkgever benoemt in overleg met de Ondernemingsraad welke functies en/of rollen bijzondere eisen stellen. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die deze werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit artikelen 5.3.5.</p>	<p>5.3.7 (oud). 5.3.8 (oud), 5.3.9 (oud), 5.3.10 (oud) en 5.3.11 (oud).</p>
---	--	---

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

5.3.5 Belastende werkzaamheden

1. De werkgever voert elke 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert. Tijdens dit gesprek komt in elk geval aan bod op welke wijze de werkgever kan faciliteren in:
 - a. De ontwikkeling van de werknemer;
 - b. De vitaliteit van de werknemer;
 - c. De mobiliteit van de werknemer in- of buiten de organisatie (tweede loopbaan).
2. De werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert, werkt actief aan dit gesprek mee met inachtneming van paragraaf 5.1 en 5.2 van dit hoofdstuk.
3. Mocht de toepassing van dit hoofdstuk voor de muskusrattenbestrijder niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:
 - a. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering.
 - b. Deze werknemer heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week
 - c. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen.
 - d. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd.
 - e. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden.

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	f. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel.	
<p>Artikel 5.3.5 Individuele vitaliteitscan</p> <p>1. De werknemer kan de individuele vitaliteitscan 'vitaal in je werk' (www.aenowaterschappen.nl) gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld.</p> <p>2. De scan 'vitaal in je werk' geeft inzicht in de vitaliteit en de werkbeleving van de werknemer en in de omgevingsfactoren die dit kunnen beïnvloeden. De scan kan leiden tot afspraken over het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer te verbeteren. 3. De afspraken zijn onderdeel van het vitaliteitgesprek. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich maximaal in te spannen om deze afspraken uit te voeren.</p>	Vervallen	Opgenomen in 5.2.1 (nieuw)
<p>Artikel 5.3.6 Algemene instrumenten vitaliteit</p> <p>De werknemer kan in overleg met de werkgever diverse instrumenten inzetten voor duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld een fitheidstest.</p>	Vervallen	
<p>Artikel 5.3.7 Belastend werk</p> <p>Inzetbaarheid van de werknemer staat centraal, uitstroom via de WIA is niet wenselijk. Uitgangspunt is dan ook dat belastend werk niet een leven lang uitgevoerd wordt. Tijdig moet een tweede loopbaan voorbereid worden. Met de afspraken in artikelen 5.3.8 tot en met 5.3.11 zet de werkgever een beleid in gang om verminderde inzetbaarheid te voorkomen en doorstroming te bevorderen.</p>	Vervallen	Opgenomen in 5.3.4 (nieuw)

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.3.8 Werk met bijzondere eisen Werken bij een waterschap moet veilig, duurzaam en schoon gebeuren. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor preventie en terugdringen van de bezwarende omstandigheden. Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen maken de werkgever en de OR een lijst van werkzaamheden die bijzondere eisen stellen. Het gaat dan om werkzaamheden die maar een beperkt aantal jaren kunnen worden uitgevoerd. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die deze werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit artikelen 5.3.9 en 5.3.10.</p>	<p>Vervallen</p>	<p>Opgenomen in 5.3.4 (nieuw)</p>
<p>Artikel 5.3.9 Loopbaangesprek De werkgever voert iedere 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert. Dit gesprek is onderdeel van de gesprekscyclus en heeft als doel de inzetbaarheid van de werknemer verder te ontwikkelen. Het gesprek gaat over de vitaliteit en inzetbaarheid in de huidige functie en over ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en tijdig vooruitzicht op een tweede loopbaan.</p>	<p>Vervallen</p>	<p>Opgenomen in 5.3.5 (nieuw)</p>
<p>Artikel 5.3.10 Tweede loopbaan Blijkt uit de vitaliteitscan dat de belastbaarheid minder wordt, dan krijgt de werknemer voor 1 jaar een transferbudget toegekend. Werkgever en werknemer maken afspraken over de in te zetten faciliteiten om de tweede loopbaan te realiseren.</p>	<p>Vervallen</p>	<p>Opgenomen in 5.3.5 (nieuw)</p>

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.3.11 Korting arbeidsduur op medische indicatie</p> <p>Mocht de inzet van de andere instrumenten uit deze paragraaf (artikelen 5.3.1 tot en met 5.3.10) voor de muskusrattenbestrijder niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:</p> <p>1. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering. 2. Deze werknemer heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week. 3. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen. 4. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd. 5. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden. 6. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel.</p>	Vervallen	Opgenomen in 5.3.5 (nieuw)
--	-----------	----------------------------

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	DEEL B: Werkgelegenheid	
<p>5.4 Actief van werk naar werk Het doel van de eerste activeringsperiode is van werk naar werk en het voorkomen van werkloosheid. Het doel van de tweede activeringsperiode is om van uitkering naar werk te komen.</p>	<p>Het werk verandert en arbeidsrelaties worden steeds volwassener. Ontwikkelingen op het gebied van elektronica, digitalisering en veranderingen in de maatschappij kunnen veranderingen met zich meebrengen in de organisatie. Het werk wat binnen de organisatie bestaat, kan veranderen of zelfs verdwijnen. Dit deel van het hoofdstuk gaat over het voorkomen van werkloosheid en de begeleiding naar ander werk. Van de werkgever, maar ook van de werknemer, wordt een grote inspanning verwacht om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden in werk of, indien ondanks die inspanningen sprake is van werkloosheid, de werknemer zo spoedig mogelijk weer duurzaam inzetbaar te krijgen in ander werk.</p>	Nieuw
Eerste activeringsperiode	5.4 Van werk naar werk	
	<p>Wanneer de functie verdwijnt door bedrijfseconomische omstandigheden, dan is de werknemer vanaf dat moment boventallig. Werkgever en werknemer spannen zich vervolgens gedurende een herplaatsingstermijn van 18 maanden in om de werknemer te begeleiden naar andere, passende werkzaamheden.</p>	Nieuw

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.1 Activeren bij boventalligheid</p> <p>1. De werknemer die op basis van een reorganisatie of een andere organisatiewijziging boventallig is verklaard, heeft recht op een eerste activeringsperiode van 18 maanden.</p> <p>2. Binnen 2 maanden na het vaststellen van boventalligheid stelt de werkgever in overleg met de boventallig verklaarde werknemer een actieplan 'van werk naar werk' vast. De werkgever en de werknemer spannen zich daarbij maximaal in om de werknemer naar ander werk te begeleiden. In dit actieplan worden de in te zetten activeringsinstrumenten en middelen vastgelegd.</p> <p>3. In de eerste activeringsperiode heeft de werknemer recht op een transferbudget van minimaal € 5.000. De werknemer zet dit budget in voor zijn ontwikkeling om ander werk te vinden, binnen of buiten het waterschap.</p> <p>4. Als de boventallige werknemer na afloop van de eerste activeringsperiode geen ander werk heeft gevonden, maken werknemer en werkgever een vervolgplan. In dit vervolgplan leggen ze vast of ze de strategie moeten wijzigen. Ook leggen werkgever en werknemer vast welke instrumenten tijdens de WW-fase worden ingezet om de tweede activeringsperiode succesvol te laten verlopen.</p> <p>5. Als er vacatures ontstaan na de reorganisatie bij de werkgever, dan komt de boventallige of ontslagen werknemer met een uitkering, als eerste in aanmerking. Voorwaarde is dat hij geschikt is of geschikt te maken is. Als er meerdere (potentieel) geschikte boventallige werknemers op de vacature solliciteren, dan heeft diegene die het langst boventallig is voorrang.</p> <p>6. De werkgever kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten: a. de eerste</p>	<p>Artikel 5.4.1 Plan van aanpak opstellen</p> <p>1. Binnen 2 maanden stellen werkgever en werknemer een plan van aanpak vast. Dit plan bevat ten minste:</p> <ul style="list-style-type: none"> - welk doel wordt nagestreefd; - wanneer sprake is van een passende functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer; - welke passende functies in de organisatie bestaan; - hoe scholing en/of opleiding en/of andere instrumenten kunnen worden ingezet; - wat de werkgever van de werknemer mag verwachten; - wat de werknemer van de werkgever mag verwachten; - hoe de begeleiding naar ander passend werk structureel vorm wordt gegeven door middel van periodieke evaluatiemomenten. <p>2. Om de doelstellingen uit het plan van aanpak te kunnen realiseren in het vinden van ander passend werk, wordt een budget van ten minste € 5.000,- inclusief BTW ter beschikking gesteld. Dit budget is onderdeel van een eventuele transitievergoeding. Werkgever en werknemer maken afspraken over besteding en verrekening.</p> <p>3. De werknemer heeft bij vrijgekomen, passende functies in de organisatie een voorrangpositie. Wanneer de werknemer niet geschikt is, is werkgever verplicht te onderzoeken of de werknemer in alle redelijkheid geschikt is te maken. Als er meerdere (potentieel) geschikte boventallige werknemers op de vrijgekomen functie solliciteren, dan heeft diegene die het langst boventallig is voorrang.</p> <p>4. De werkgever zal tijdens de herplaatsingstermijn aan de boventallige werknemer ten minste 1 aanbod doen voor een passende functie binnen de eigen organisatie. Dit kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer nog</p>	<p>De maximale inspanning meer vorm gegeven, zie bullets. Koppeling transferbudget en PBB losgelaten, PBB heeft nog een eigen keuze wel/niet inzetten terwijl hier van de werknemer wordt verwacht dit budget concreet te besteden aan deze herplaatsing. De ontslagen werknemer nog even niet genoemd om verwarring of de kans op over het hoofd zien in deze bepaling te voorkomen</p>
---	---	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>activeringsperiode van 18 maanden te verlengen; b. het activeringsinstrumentarium genoemd in lid 2 uit te breiden; c. dat de boventallige werknemer geschikt, of geschikt te maken is voor een functie. Voordat de werkgever een besluit neemt, wordt advies gevraagd aan een derde. Deze derde is een paritaire commissie.</p>	<p>niet direct geschikt is maar binnen de herplaatsingstermijn geschikt is te maken.</p> <p>5. Indien aan de werknemer binnen de herplaatsingstermijn geen passende functie kan worden aangeboden, kan de werkgever hiervoor in de plaats een begeleidingstraject inzetten naar een passende functie buiten de organisatie.</p> <p>6. Met inachtneming van lid 5 hangt het moment dat het begeleidingstraject naar een passende functie buiten de organisatie wordt ingezet af van de situatie, mogelijkheden en perspectieven en/of de wens van de werknemer. Deze begeleiding naar een passende functie buiten de organisatie kan in overeenstemming met de werknemer worden overgedragen aan een externe partij..</p> <p>7. De werkgever kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:</p> <ul style="list-style-type: none">a. de herplaatsingstermijn van 18 maanden te verlengen;b. het plan van aanpak uit te breiden;c. dat de boventallige werknemer geschikt of geschikt te maken is voor een functie. <p>8. Werknemers voor wie boventalligheid dreigt, kunnen tevens verzoeken om toepassing van dit artikel.</p>	
--	--	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.2 Activeringsinstrumentarium</p> <p>Volgens artikel 5.4.1 kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt over het gebruik van activeringsinstrumenten. Naast deze instrumenten die in dit hoofdstuk 5 worden genoemd, zijn dat in ieder geval: a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen; b. om-, her- en bijscholing; c. detachering; d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf; e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf. De werkgever kan het activeringsinstrumentarium uit dit artikel ook aanbieden aan werknemers die (nog) niet boventallig zijn, maar die bij organisatieonderdelen werken waar boventalligheid dreigt.</p>	<p>Artikel 5.4.2 Plan van aanpak activeren</p> <p>1. De werkgever en werknemer voeren in elk geval het plan van aanpak uit door de volgende zaken gezamenlijk te verkennen:</p> <ul style="list-style-type: none">a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen;b. om-, her- en bijscholing;c. detachering;d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf;e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf. <p>De uitkomsten van deze verkenning worden geëvalueerd en aan het plan van aanpak toegevoegd.</p>	<p>Het zijn niet echt instrumenten maar meer zaken/mogelijkheden die met elkaar verkend moeten worden. Naast het aanbieden hiervan, wordt van een werknemer ook wel verwacht hier open voor te staan, zonder dit nu meteen als verplichting op te leggen. Vandaar de opmerking over evaluatie en vastlegging.</p>
--	---	---

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

Artikel 5.4.3 Recht op inkomen tijdens de eerste activeringsperiode

De boventallig verklaarde werknemer heeft recht op zijn salaris en IKB tijdens de eerste activeringsperiode, volgens artikel 5.4.1 lid 1 en lid 6.

Artikel 5.4.3 Salarisgarantie

1. Gedurende de herplaatsingstermijn houdt de werknemer recht op zijn volledige salaris, toelagen en IKB van het moment van boventaligheid.
2. De werknemer ontvangt een toelage wanneer hij binnen de organisatie wordt herplaatst in een andere, passende functie met een lager salaris. De toelage is gelijk aan het verschil op dat moment tussen het nieuwe salaris en het salaris voor boventaligheid. Aan deze toelage kan de werkgever de voorwaarde verbinden dat deze bij salariswijzigingen wordt ingebouwd in het nieuwe salaris.
3. De werknemer ontvangt een aanvulling wanneer hij buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris. De aanvulling wordt als volgt opgebouwd:
 - a. tijdens de resterende maanden van de herplaatsingstermijn tot 100% van het oude salaris;
 - b. tijdens de volgende 12 maanden tot 90% van het oude salaris;
 - c. tijdens de volgende 12 maanden tot 80% van het oude salaris;
 - d. tijdens de volgende 14 maanden tot 70% van het oude salaris.
4. De aanvulling van lid 3 kan in overleg als bedrag ineens uitgekeerd.
5. De werkgever kan voor de uitvoering van dit artikel aanvullende regels vaststellen.

Deze artikelen zijn allemaal onderdeel van hetzelfde hoofdstuk/deel van het hoofdstuk en moeten in samenhang worden gelezen.
Lid 2: dit om bij andere functiewijzigingen op eigen initiatief geen ongelijke beloning te laten ontstaan
Lid 4: zo voorkom je eventuele verrekening met WW, verminder je de druk op administratie van de oude organisatie.

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

Salarisgarantie		
<p>Artikel 5.4.4 Recht op salarisgarantie en perspectief binnen de eigen organisatie</p> <p>De werknemer ontvangt een salarisgarantie als hij binnen de eigen organisatie een functie aanvaardt met een lager maximumsalaris. Het nieuwe salaris wordt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid.</p>	Vervallen	Nieuw 5.4.3
<p>Artikel 5.4.5 Recht op salarisgarantie en perspectief buiten de eigen organisatie</p> <p>1. Als de werknemer buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris, dan wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tijdens de resterende maanden van de eerste activeringsperiode tot 100% van het salaris; b. tijdens de volgende 12 maanden tot 90% van het salaris; c. tijdens de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris; d. tijdens de volgende 14 maanden tot 70% van het salaris. <p>2. Als de werknemer buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris dan kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op een aanvullende WW-uitkering volgens artikel 5.4.7 tot en met 5.4.17. Hierbij wordt de salarisgarantie als laatste toegekend</p>	Vervallen	Nieuw 5.4.3

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	<p>5.4.4 Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen Werkgever zal niet eerder overgaan tot een ontslagaanvraag bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen dan nadat de stappen uit het plan van aanpak volledig zijn doorlopen. Alleen met instemming van de werknemer kan hier van worden afgeweken.</p>	<p>Bijvoorbeeld bij remplaçanten of pensioen of noem als wn met behoud van uitkering graag eerder weg wil (VSO wordt hier natuurlijk op beoordeeld en moet niet gezien worden door UWV als benadelingshandeling)</p>
<p>Tweede activeringsperiode Het doel van de tweede activeringsperiode is om de werknemer met een uitkering weer naar werk te begeleiden.</p>	<p>Deel C: Werkloosheid Werkgevers in onze sector zijn eigenrisicodragers voor de WW. Dat betekent dat zij ook bij werkloosheid zich dienen in te spannen om de ex-werknemer zo snel mogelijk te begeleiden naar ander werk. Daar gaat dit deel van het hoofdstuk over.</p>	

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.6 Rechten na ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW</p> <p>Voor de ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW gelden de volgende bepalingen: 1. De ex-werknemer krijgt voor de uitvoering van het vervolgplan een transferbudget van minimaal € 5.000. De voormalige werkgever stelt dit budget beschikbaar. 2. De ex-werknemer die recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering volgens artikel 5.4.7 en verder.</p>	<p>Artikel 5.5. WW-uitkering</p> <p>1. De ex-werknemer die een WW-uitkering ontvangt, heeft recht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding naar ander werk, waarvoor een budget van ten minste € 5.000 door de ex-werkgever beschikbaar wordt gesteld; - Voorrang op vrijgekomen, passende functies binnen de organisatie bij geschiktheid of indien hij binnen een redelijke termijn geschikt gemaakt kan worden; - Een aanvullende uitkering; - Een aansluitende uitkering; <p>2. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over de wijze waarop dit recht wordt uitgevoerd.</p> <p>3. Op de aanvullende en aansluitende uitkering zijn de begrippen en bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing, voor zover relevant en naar aard en strekking toepasbaar. Dit zijn onder meer:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) het dagloon; b) de betalingssystematiek; c) de bepalingen over het einde en de herleving; d) het volledige verplichtingen- en sanctieregime; e) de regels over anticumulatie en verrekening; en f) de regels met betrekking tot scholing en onbeloonde activiteiten. 	<p>5.4.7 samengevoegd want als je recht hebt op WW dan ontvang je hem ook,. Als werknemer WW afwijst dan volgt hier ook uit dat de bepalingen niet van toepassing zijn. Lid 2 toegevoegd voor ontslag dmv VSO.</p>
---	---	--

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

	4. Indien de ex-werknemer geen uitkering wordt toegekend omdat hij zich als remplaçant heeft gesteld, heeft hij overeenkomstige aanspraken op grond van dit hoofdstuk. De ex-werkgever betaalt in dat geval een uitkering ter hoogte van de niet toegekende WW-uitkering uit.	
Uitkeringsrechten bij werkloosheid na ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW		
<p>Artikel 5.4.7 Bepalingen Werkloosheidswet</p> <p>1. De ex-werknemer: a. van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW; en b. die vanwege dit ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet; en c. deze WW-uitkering daadwerkelijk ontvangt: heeft recht op een aanvullende en aansluitende uitkering volgens de voorwaarden uit deze cao</p> <p>2. Op de aanvullende en aansluitende uitkering zijn de begrippen en bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing, voor zover relevant en naar aard en strekking toepasbaar. Dit zijn onder meer: a. het dagloon; b. de betalingsystematiek; c. de bepalingen over het einde en de herleving; d. het volledige verplichtingen- en sanctieregime; e. de regels over anticumulatie en verrekening; en f. de regels met betrekking tot scholing en onbeloonde activiteiten.</p>		Samengevoegd in nieuw 5.5
Aanvullende uitkering	Aanvullende uitkering	

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.8 Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag</p> <p>De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon, maar dan ongemaximeerd, op de dag voorafgaande aan het ontslag waaraan de ex-werknemer recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de functie waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.</p>	<p>5.5.1 Aanvulling op de WW-uitkering</p> <p>1. De aanvullende uitkering wordt berekend op basis van het ongemaximeerde dagloon waar de ex-werknemer op de dag voor ontslag recht op had.</p> <p>2. De aanvullende uitkering vult de WW-uitkering aan tot in lid 1 genoemde dagloon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tot 90% in de eerste 6 maanden van werkloosheid; - tot 80% in de tweede 6 maanden van werkloosheid; - tot 70% tot het einde van de WW-uitkering; en - tot 70% tot het einde van de aansluitende uitkering. <p>3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die als remplaçant geen WW-uitkering toegekend krijgt.</p>	
<p>Artikel 5.4.9 Hoogte van de aanvullende uitkering</p> <p>1. De WW-uitkering en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering, zoals bedoeld in artikel 5.4.8.</p> <p>2. Het in lid 1 genoemde percentage bedraagt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tijdens de eerste 6 maanden 90%; b. tijdens de daarop volgende 6 maanden 80%; c. daarna tot het einde van de WW-uitkering 70%; en d. tot het einde van de aansluitende uitkering 70%. 		

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.10 Aanvulling op uitkering volgens de Ziektewet</p> <p>1. De ex-werknemer die wegens ziekte niet kan werken en daarom een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt, heeft recht op aanvulling, als hij die aanvulling ook zou krijgen wanneer hij niet ziek was geweest.</p> <p>2. De uitkering volgens de Ziektewet en de in lid 1 genoemde aanvulling bedragen samen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat ex-werknemer op grond van artikel 5.4.9 zou ontvangen wanneer hij niet ziek zou zijn geweest.</p> <p>3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op de uitkering volgens de Ziektewet.</p>	<p>5.5.2 Aanvulling op de Ziektewetuitkering</p> <p>1. De aanvullende uitkering is tevens van toepassing op de ex-werknemer die in plaats van een WW-uitkering een Ziektewetuitkering ontvangt.</p> <p>2. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op de uitkering volgens de Ziektewet.</p> <p>3. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de ex-werknemer die op grond van artikel 29a ZW een uitkering ontvangt.</p>	
<p>Artikel 5.4.11 Aanvulling op uitkering Wet arbeid en zorg (WAZO)</p> <p>1. De ex-werknemer die: a. volgens deze paragraaf een aanvulling op de WW-uitkering zou ontvangen als zij niet vanwege een zwangerschap- en bevallingsuitkering verhinderd zou zijn om arbeid te verrichten, en b. daarom een uitkering volgens de WAZO ontvangt, heeft recht op een aanvulling van deze uitkering als deze minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.4.9 zou hebben ontvangen. 2. De aanvulling is het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.4.9 en het bedrag van de uitkering volgens de WAZO. 3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WAZO is van toepassing op deze aanvulling.</p>	<p>Artikel 5.5.3 Aanvulling op uitkering Wet arbeid en zorg (WAZO)</p> <p>1. De ex-werknemer die:</p> <p>a. volgens deze paragraaf een aanvulling op de WW-uitkering zou ontvangen als zij niet vanwege een zwangerschap- en bevallingsuitkering verhinderd zou zijn om arbeid te verrichten, en</p> <p>b. daarom een uitkering volgens de WAZO ontvangt, heeft recht op een aanvulling van deze uitkering als deze minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.4.9 zou hebben ontvangen.</p> <p>2. De aanvulling is het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.4.9 en het bedrag van de uitkering volgens de WAZO. 3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WAZO is van toepassing op deze aanvulling.</p>	
<p>Aansluitende uitkering</p>	<p>Aansluitende uitkering</p>	

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.12 Aanspraak aansluitende uitkering</p> <p>1. De aansluitende uitkering compenseert de wijzigingen in de opbouw en de duur van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet (hierna ook: de wettelijke uitkering) per 1 januari 2016.</p> <p>2. De ex-werknemer die de aanvullende uitkering krijgt, ontvangt ook een aansluitende uitkering. Dit geldt niet voor situaties zoals bedoeld in artikel 5.4.10 en 5.4.11, als de uitkomst van de formule, zoals vermeld in artikel 5.4.15, hoger is dan 0.</p> <p>3. Naast het bepaalde in lid 2 van dit artikel, ontstaat geen recht op een aansluitende uitkering, als de wettelijke uitkering of aanvullende uitkering eindigt vóór aanvang van de aansluitende uitkering.</p> <p>4. Als door dit artikel recht ontstaat op de aansluitende uitkering, duurt de aanvullende uitkering van de ex-werknemer, zoals bedoeld in artikel 5.4.7 en verder, tot aan het einde van de aansluitende uitkering.</p>	<p>5.5.4 Aansluitende uitkering</p> <p>1. De ex-werknemer ontvangt een aansluitende uitkering indien de werkloosheid voortduurt nadat de volledige duur van de WW-uitkering is verstreken.</p> <p>2. Het recht op een aanvullende uitkering van 70% blijft tijdens de aansluitende uitkering bestaan.</p> <p>3. Geen recht op een aansluitende uitkering bestaat wanneer de ex-werknemer een Ziektewetuitkering, een WAZO-uitkering ontvangt of wanneer de uitkomst van de formule, zoals vermeld in artikel 5..5.5, hoger is dan 0.</p>	
<p>Artikel 5.4.13 Hoogte van de aansluitende uitkering</p> <p>De hoogte van de aansluitende uitkering wordt bepaald volgens de dagloonbepalingen van de Werkloosheidswet.</p>	<p>5.5.5 Hoogte en duur aansluitende uitkering</p> <p>1. De aanvullende uitkering wordt berekend op basis van het gemaximeerde dagloon in de zin van de Werkloosheidswet.</p> <p>2. De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: $A - B = \text{Duur aansluitende uitkering}$. In deze formule is: A: 1 maand per volledig jaar arbeidsverleden van de werknemer tot een maximum van 38 maanden; B: de maximale duur van de WW- uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer.</p> <p>3. Met het arbeidsverleden wordt bedoeld het arbeidsverleden dat volgens de Werkloosheidswet geldt en meetelt voor de duur van de wettelijke uitkering.</p>	

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.14 Arbeidsverleden Met het arbeidsverleden wordt bedoeld het arbeidsverleden dat volgens de Werkloosheidswet geldt en meetelt voor de duur van de wettelijke uitkering.</p>		Vervallen, zit in 5.5.4
<p>Artikel 5.4.15 Duur van de aansluitende uitkering De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: $A - B = \text{Duur aansluitende uitkering}$. In deze formule is: A: 1 maand per volledig jaar arbeidsverleden van de werknemer tot een maximum van 38 maanden; B: de maximale duur van de WW- uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer</p>		Vervallen, zit in 5.5.4
<p>Artikel 5.4.16 Begin van de aansluitende uitkering De ex-werknemer ontvangt de aansluitende uitkering na de wettelijke uitkering waarop de ex-werknemer recht heeft.</p>		Vervallen, zit in 5.5.3
<p>Artikel 5.4.17 Remplaçant 1. Een werknemer kan aangeven als remplaçant voor ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW in aanmerking te willen komen. Het gevolg hiervan kan zijn dat het UWV de WW-uitkering als sanctie geheel of gedeeltelijk weigert. Als dit zich voordoet, dan kent de werkgever een aanvulling op de WW-uitkering toe tot het bedrag waarop de werknemer recht zou hebben gehad als hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. 2. De uitkering bedoeld in lid 1 wordt, als aan de voorwaarden van artikel 5.4.7 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze uitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de uitkering uit lid 1 gelijkgesteld met een WW-uitkering.</p>		Vervallen, zit in 5.5

Cao Werken voor waterschappen

Transponderingstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

<p>Artikel 5.4.18 Overlijdensuitkering</p> <p>1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ex-werknemer die aanspraak heeft op een aanvullende respectievelijk een aansluitende uitkering zoals bedoeld in deze paragraaf, of een aanvulling zoals bedoeld in artikel 5.4.10 of artikel 5.4.11, krijgen de nabestaanden een overlijdensuitkering. Deze overlijdensuitkering bedraagt 100% van de berekeningsgrondslag zoals vermeld in artikel 5.4.8, berekend over een periode van 3 maanden.</p> <p>2. Op deze overlijdensuitkering worden andere betalingen in mindering gebracht. Het gaat hier om betalingen waarop de nabestaanden recht hebben volgens een andere bepaling uit deze cao, of volgens een andere wettelijke of vrijwillige verzekering (tegen bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid, of onvrijwillige werkloosheid).</p>	Vervallen	Opgenomen bij 3.4.14
--	-----------	----------------------

Namens werkgevers

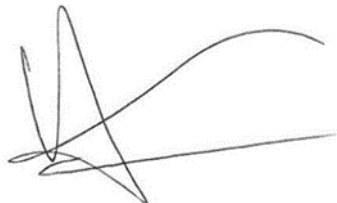


E. de Ridder
Vereniging werken voor waterschappen

Cao Werken voor waterschappen

Transponeringstabel Cao onderhandelingsakkoord 2021

Namens vakbonden



Y.I. Bovenkerk
FNV



P.J.H. Fey
CNV Connectief