

Cao provincies 2017- 2018

Preambule

Strategisch kader

In Kompas 2020 hebben de provincies de belangrijkste maatschappelijke opgaven waar zij de komende jaren voor staan vastgelegd. Dit is de leidraad voor hun handelen. Dit doen ze vooral op hun (kern)taken: versterken van de regionale economie en bedrijvigheid, goede regionale verbindingen en openbaar vervoer, een vitaal en economisch gezond platteland, natuurbeheer en de ontwikkeling van natuurgebieden en het verbeteren van de culturele infrastructuur (waaronder monumentenzorg). Ook waterveiligheid (op ruimtelijk niveau) is de verantwoordelijkheid van de provincie, evenals het toezicht op de waterschappen en op een goed functionerend en eigentijds lokaal bestuur. De maatschappelijke opgave staat centraal.

De provincies en de provincied medewerkers werken in een snel veranderende maatschappelijke omgeving die zich ontwikkelt naar een netwerk- en participatiesamenleving. Regionale kracht vereist slagvaardige en soms wisselende allianties met gemeenten, samenwerkingsverbanden, private partijen, kennisinstellingen, financiers en burgers. Daarbij vervullen de provincies verschillende rollen, altijd vanuit de provinciale opgaven.

De provinciale medewerker werkt in een wereld die steeds sneller en digitaal wordt. Een wereld waarin steeds hogere eisen aan de provincie worden gesteld om in samenwerking met anderen bij te dragen aan de oplossing van maatschappelijk vraagstukken. De provinciale medewerkers staan daardoor midden in de wereld en hebben verbinding met onze relevante omgeving en die maatschappelijke opgaven. Een wereld waar ontwikkelingen steeds vaker als kleinschalige initiatieven opbloeien in plaats van blauwdruk oplossingen die centraal zijn bedacht. Een wereld waarin flexibiliteit, verschillende dienstverbanden, duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren en gezond en vitaal werken normaal zijn en niet meer de uitzondering, waarin duurzaam toegevoegde waarde wordt beloond. Waar medewerkers zelf de talenten, kennis en vitaliteit die daarvoor nodig zijn ontwikkelen en op peil houden, daarbij gefaciliteerd door de werkgever.

Deze ontwikkelingen raken alle medewerkers, van de medewerkers in de buitendienst die in de praktijk als eerste knelpunten ervaren en vaak ook heel goed weten welke oplossingen er mogelijk zijn tot de beleidsadviseur die steeds meer verbinding moet zijn tussen kleinschalige initiatieven en zijn bestuur.

De netwerk- en participatiesamenleving betekent dat in verschillende fasen van hun leven onze medewerkers andere behoeften hebben bijvoorbeeld omdat zij zorgen voor hun naasten. Ook de arbeidsrelaties zullen veranderen: steeds vaker maken medewerkers persoonlijke keuzes, werken ze tijdelijk elders op bijvoorbeeld projectbasis, en hebben ze misschien wel meerdere werkgevers tegelijk.

De provincies opereren in een omgeving die sterk verandert. Dat vereist eigentijdse arbeidsverhoudingen gebaseerd op goed werkgever- en werknemerschap.

Goed werkgever- en werknemerschap

Goed werkgeverschap houdt in dat de provincies beleid voeren om randvoorwaarden te scheppen en in stand te houden waarbinnen medewerkers prettig kunnen werken en zich kunnen ontplooien, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden.



Goed werknemerschap houdt in dat medewerkers positief in hun werk staan met de juiste motivatie, betrokkenheid, fysieke en mentale conditie, loyaliteit en een zekere trots.

Medewerkers nemen binnen door de provincies gestelde kaders zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen bijdrage aan het functioneren van de provincie nu en in de toekomst met aandacht voor hun eigen ontwikkeling, loopbaan en werkplezier. Zij kunnen daarbij rekenen op ondersteuning van leidinggevend en gebruik maken van faciliteiten die daarvoor worden geboden door de werkgever.

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap anno 2017 vereisen eigentijdse arbeidsverhoudingen. Die komen tot uitdrukking in de dialoog tussen medewerkers en leidinggevend.

Eigentijdse arbeidsverhoudingen

Eigentijdse arbeidsverhoudingen kenmerken zich door gelijkwaardigheid en dialoog tussen werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers. Provincies, vakbonden en ondernemingsraden werken daarom samen aan vernieuwing van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Vernieuwing is daarbij geen doel op zichzelf, maar middel om de arbeidsvoorwaarden aan te laten sluiten bij de wensen en behoeften van de provincies en van de medewerkers.

Eigentijdse arbeidsverhoudingen worden weerspiegeld in de vernieuwing van de cao die, rekening houdend met de wensen van werkgevers en van zowel huidige als toekomstige medewerkers, meer flexibiliteit en meer ruimte biedt voor individuele wensen en keuzes. Investeren in duurzame inzetbaarheid door te investeren in scholing en ontwikkeling van medewerkers voor zowel de huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelaties staat daarbij voorop. Gericht op medewerkers die aan het werk blijven, die leren en die zich blijven ontwikkelen.

Goed werkgever- en werknemerschap en eigentijdse arbeidsverhoudingen vormen de basis voor samenwerking en vormen de kern van hun gezamenlijke visie. Die visie is de gemeenschappelijke kapstok voor afspraken op het terrein van cao en arbeidsvoorwaarden, die steeds in het licht van deze visie worden gemaakt.

1. Inleiding

In de cao provincies 2016 is afgesproken een gezamenlijke strategische cao agenda te maken. Werknemers en werkgevers hebben deze ontwikkeld en vastgesteld in een proces van co-creatie. Gezamenlijk hebben zij tijdens een startconferentie de waarom, hoe en wat vraag beantwoord. Waarom is cao vernieuwing van belang, via welk proces willen we deze realiseren en welke thema's vinden we daarbij samen belangrijk. Co-creatie werkgroepen, met een gelijk aantal vertegenwoordigers namens werkgevers en werknemers uit alle provincies, hebben deze thema's ("werken aan werk", "waarderen en belonen" en "flexibiliteit en wendbare organisaties") nader verkend en zwaarwegende adviezen uitgebracht aan het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het SPA heeft deze zwaarwegende adviezen ter harte genomen, de rode draad hierin vastgesteld en op basis hiervan de strategische cao agenda opgesteld met als stip op de horizon 2020.

Het proces van co-creatie heeft bijgedragen aan een fundamentele gezamenlijke verkenning van de behoeftes van de sector provincies, met een grote betrokkenheid van medewerkers uit alle provincies. Dit levert meer draagvlak en betrokkenheid op. Onze ambitie is deze werkwijze bij volgende cao's weer in te zetten.

2. Provincies zijn continu in beweging: organisatie van werk

Zoals in de preambule benoemd, is verandering een belangrijk onderdeel van het werk. De organisaties hebben blijvend behoefte aan continue aanpassing bij ontwikkelingen die het gevolg zijn van:

- Veranderingen in de omgeving
- Interne veranderingen
- Andere politieke keuzes
- Veranderingen in behoeften bij medewerkers

Om te kunnen anticiperen op veranderingen is het zowel voor medewerkers als leidinggevenden van belang om te weten hoe het werk zich ontwikkelt en aan welke medewerkers de provincie op middellange termijn behoefte heeft. Dit doet de werkgever door periodiek in overleg met de medezeggenschap zijn strategisch personeelsbeleid met de daarbij horende personeelsplanning op te stellen gebaseerd op een visie op de organisatie en de visie op de rol en taakopvatting van de provincies. Provincies stellen medewerkers hierdoor in staat om proactief vanuit het eigen talent aan te blijven sluiten bij wat de provinciale organisatie en de maatschappij vragen.

De provincies kennen al een aantal jaren de aanstelling in algemene dienst. Hierbij past het hebben van een generieke functie en kortere of langere tijd werken aan een specifieke opdracht. Hiervoor is het nodig dat alle provincies per 1 januari 2020 hetzelfde functiegebouw met generieke functies gaan hanteren¹. Wij stellen dit nieuwe functiegebouw uiterlijk op 1 juli 2018 vast. Dit maakt het mogelijk om eenvoudiger tussen verschillende opdrachten en afdelingen binnen en buiten de organisatie te bewegen en naadloos over te gaan, zonder dat hiervoor een functiewijziging nodig is. Bovendien vraagt een centraal functiegebouw met generieke functies minder onderhoud en is het makkelijker te gebruiken. Het nieuwe generieke functiegebouw bevat een beperkt aantal functiefamilies (bijv.

¹ De datum van 1 januari 2020 hangt samen met het feit dat per die datum alle medewerkers een arbeidsovereenkomst tekenen als gevolg van de invoering van de Wnra waarin deze functie vastgelegd kan worden. Mocht de Wnra later worden ingevoerd, dan overleggen wij over wat dit betekent voor deze afspraak.

ondersteuning, adviseur en leidinggevend) waarbij in elke schaal het aantal functies idealiter beperkt blijft tot maximaal 3.

Om de resultaatopdrachten of de tijdelijke taken goed te kunnen waarderen wordt het niveau hiervan per 1 januari 2018 ook beoordeeld op basis van een vastgestelde modelmatrix die aansluit bij FUWAPROV. Deze modelmatrix wordt per 1 januari 2018 als bijlage opgenomen als integraal onderdeel van de rechtspositieregeling.

Naar deze stip

Een geactualiseerd functiegebouw met de juiste generieke functies staat er niet in één dag. De provincies hebben nu in hun functiegebouw ook al generieke functies (in een aantal provincies is dit naast de specialistische functies). Bij vacatures die vanaf de datum van het tekenen van de cao ontstaan, krijgt de persoon die wordt geselecteerd een generieke functie en een specifieke opdracht. Per 1 januari 2020 zijn alle provincie-medewerkers ingedeeld in een generieke functie, waarbij geen sprake is van een wijziging van schaal en inschaling door deze verandering.

3. Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende

De medewerker en zijn leidinggevende investeren samen in een goede dialoog. De medewerker heeft per jaar recht op minimaal 1 gesprek met zijn leidinggevende. Dit gesprek vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid binnen de provincie van de medewerker en wordt gevoerd aan de hand van zijn persoonlijke ontwikkelagenda en de ontwikkelagenda van de provincie (visie op organisatie, strategische personeelsplanning). Zowel de medewerker als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een gesprek. Het gesprek of de gesprekken (op basis van de behoeften) is / zijn niet op een vast moment in het jaar maar op een natuurlijk moment. Hierbij kan worden gedacht bij de start van een nieuwe opdracht, voor het aflopen van een opdracht (ter voorbereiding op een mogelijke nieuwe opdracht), maar ook na het afronden van een gevolgde opleiding of een detachering.

Als medewerker heb je recht op feedback (hoe ging het?) en feedforward (hoe ziet de toekomst eruit?). Voor deze feedback kan je als medewerker zelf het initiatief nemen via bijvoorbeeld de 'het goede gesprek-tool' (app of website) die door het A&O fonds aangeboden gaat worden.

In de 'het goede gesprek'-tool staat ook informatie, bijvoorbeeld mogelijke gespreksonderwerpen, vragen die je kan stellen, waarmee de medewerker en leidinggevende zich kunnen voorbereiden op het gesprek.

Medewerker en leidinggevende leggen samen de afspraken vast.

Wij kiezen hierbij voor afspraken op hoofdlijnen. Hierdoor is het gesprek individueel maatwerk tussen medewerker en leidinggevende. Provincies mogen hier geen nadere afspraken over maken die deze afspraken op hoofdlijnen weer dichtregelen. Deze afspraken zullen in de rechtspositieregeling per 1 januari 2018 worden opgenomen.

Het gesprek tussen medewerker en leidinggevende vormt een zeer belangrijk onderdeel in de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Daarom roepen wij de werkgevers en de ondernemingsraad op de ervaringen met deze afspraken te monitoren via bij voorkeur het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

4. Opleiding en ontwikkeling

Het werk bij de provincie verandert zoals gezegd continu door diverse oorzaken. In de preambule is aangegeven dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid door te investeren in scholing en

ontwikkeling van medewerkers voorop staat. Gericht op medewerkers die aan het werk blijven, die leren en die zich blijven ontwikkelen. De provinciale medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling in zijn huidige werk en gericht op de toekomst.

4.1 Persoonlijk ontwikkelbudget (POB)

Om medewerkers hierin te ondersteunen, spreken wij af substantieel te investeren vanaf het moment dat een medewerker (vast of tijdelijk) in dienst treedt bij de provincie. Hij krijgt per 1 januari 2018 de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget van € 5000 per 5 jaar. Dit budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd bij het einde van een dienstverband. Met dit POB kan de medewerker investeren in zijn scholing en ontwikkeling voor zowel zijn huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie binnen de fiscale mogelijkheden.

Organisatiebrede opleidingen, bijvoorbeeld voor de introductie van een nieuw ICT-systeem, komen niet ten laste van het POB. De medewerker kan vanuit zijn IKB dit POB ophogen om hiermee uitgaven te kunnen realiseren die duurder zijn dan zijn POB.

Ook wettelijke 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.

Leidinggevende en medewerker voeren samen een goed gesprek. Dit gesprek is de verbindende schakel tussen de ontwikkeling van de organisatie en de persoonlijke ontwikkelagenda van de medewerker. De leidinggevende kan daarbij adviseren en aangeven wat de gevolgen op termijn kunnen zijn van bepaalde keuzes, maar de medewerker beslist over de aanwending van zijn POB.

Deze afspraken over het POB zijn afspraken op hoofdlijnen. Hierdoor is de inzet individueel maatwerk. Provincies mogen hier geen nadere afspraken over maken die deze afspraken op hoofdlijnen weer dichtregelen. Het POB wordt opgenomen in de rechtspositieregeling zoals die per 1 januari 2018 in werking treedt.

Voor ondersteuning bij het opstellen en actualiseren van zijn eigen persoonlijke ontwikkelagenda kan de medewerker onder andere terecht op www.meesterinjewerk.nl en de website van het A&O fonds provincies. Hierbij staan diverse instrumenten - als het ware een soort menukaart - die hem kunnen helpen. Daarnaast is het ook mogelijk dat provincies collectief bepaalde trajecten/opleidingen inkopen, waardoor medewerkers die voordeliger kunnen volgen dan wanneer ze die zelf individueel regelen.

Wij vragen aan het A&O fonds provincies te onderzoeken hoe www.meesterinjewerk.nl en het overige aanbod van het A&O fonds provincies op dit gebied (zoals e-learning) meer in de schijnwerpers kunnen worden gezet.

Dit POB en de overige scholingsafspraken komen per 1 januari 2018 in plaats van de cao afspraak om 2% van de loonkosten te besteden aan opleiding en ontwikkeling. Hiermee vervalt de monitorafpraak die gepaard ging met deze cao afspraak. In plaats hiervan zal het gemiddelde bedrag per medewerker dat benut wordt en het aantal medewerkers dat een beroep doet op het POB – beiden uitgesplitst naar schaal - worden gemonitord via de Personeelsmonitor. De werkgever betreft de OR bij de vraag hoe alle medewerkers gestimuleerd kunnen worden hun POB te gebruiken.

4.2 Verhoging IKB

Investeren in duurzame inzetbaarheid is niet alleen investeren in opleiding en ontwikkeling maar betekent ook medewerkers de mogelijkheid bieden om afhankelijk van hun levensfase keuzes te

kunnen maken om tijdelijk minder te werken. Het IKB-budget wordt daarom per 1 januari 2018 met 0,75% verhoogd (dit is niet pensioengevend op basis van het pensioenreglement). De medewerker kan dit bijvoorbeeld inzetten om extra verlof te sparen, voor het financieren van extra pensioenopbouw als er sprake is van onbetaald verlof of als een eventuele bijdrage voor scholing. Het is voor de medewerker ook mogelijk om het opgebouwde IKB te laten uitbetalen.

Per 1 januari 2018 komt de vervalttermijn van het IKB-verlof te vervallen. Ook van het eerder opgebouwde bovenwettelijke verlof wordt de vervalttermijn geschrapt. Het bovenwettelijk verlofsaldo van de medewerker mag hierbij niet hoger worden dan de fiscale grenzen. Voor het opnemen in het laatste jaar voor pensionering gelden bovendien aanvullende fiscale regels. Binnen deze fiscale grenzen mag de medewerker net zoveel verlof kopen als met zijn budget mogelijk is.

Dit extra verlof is door medewerkers in te zetten voor bijv. mantelzorg, een sabbatical of tijdelijk korter werken al dan niet in aanloop naar de pensionering. Daarnaast roepen wij provincies op om een breed en evenwichtig levensfasenbeleid te ontwikkelen en daar bestaande regelingen bij te betrekken.

De verhoging van het IKB en de wijzigingen in het IKB-verlof zullen in de rechtspositieregeling per 1 januari 2018 worden opgenomen.

Deze verhoging van het IKB wordt gefinancierd door het afschaffen van de afspraak over het budget van 0,75% voor flexibel belonen met ingang van de beoordelingsronde over 2017.

4.3. Financiële loopbaanplanner

Wij beseffen dat goed inzicht in de eigen financiële situatie medewerkers helpt bij het maken van beslissingen. Ook voor het maken van keuzes in de loopbaan is inzicht in de financiële consequenties van belang. Zowel op de korte als lange termijn. Bijvoorbeeld bij de keuze voor verandering van functie of werkgever, minder uren gaan werken, een studie volgen of eerder stoppen met werken. Maar ook bij onverwachte gebeurtenissen in het werk zoals werkloosheid en arbeidsongeschiktheid willen medewerkers graag weten wat de consequenties hiervan zijn voor hun financiële situatie. Om medewerkers hierbij te ondersteunen, hebben wij afgesproken dat via het A&O fonds provincies voor hen kosteloos een tool voor financieel plannen beschikbaar komt.

De provincies leiden in 2017 24 medewerkers op tot Pensioenambassadeur als pilot tot en met 2019. Deze Pensioenambassadeurs gaan laagdrempelig in gesprek met hun collega's in het kader van collega helpt collega over vragen die er leven op het gebied van pensioen.

5. Waarderen en belonen

De medewerker staat als professional centraal. Voor een optimale prestatie, kwaliteit en tevredenheid is een hoge betrokkenheid en bevoegenheid essentieel.

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers worden aangesproken op hun intrinsieke motivatie. Talent rendeert dan optimaal voor de organisatie en haar doelstellingen. Steeds meer medewerkers werken vanuit een generieke functie bij provincies in tijdelijke opdrachten door de hele provincie heen. Het werken met tijdelijke opdrachten komt niet in de plaats van het werven via vacatures.

Waarderen en belonen zit in meer dingen dan alleen maar geld, vooral in mogelijkheden voor ontwikkeling. Vanuit 'betrokkenheid en bevoegenheid' is hiervoor maatwerk noodzakelijk. Het uitgangspunt voor het belonen van de professional is loon naar werk.

5.1 Belonen bij tijdelijke opdrachten

Tijdelijke opdrachten die medewerkers uitvoeren kunnen op een ander schaalniveau (zowel hoger als lager) liggen dan de generieke functieschaal van de medewerker. Voor de medewerker is het belangrijk dat hij dan zekerheid heeft over zijn beloning en de start, looptijd en niveau van zijn tijdelijke opdracht.

Als een medewerker een tijdelijke opdracht gaat uitvoeren die op een hoger schaalniveau ligt dan zijn generieke functie, dan ontvangt hij een tijdelijke aanvulling voor de duur van de opdracht op zijn salaris, gebaseerd op een inschaling in de hogere functieschaal, waarbij er per schaal verschil sprake is van een aanvulling van 3% van het salaris. De jaarlijkse salarisverhoging wordt zowel op het basissalaris als op de aanvulling toegepast totdat het maximum van de schaal (van functieschaal en/of opdrachtschaal) is bereikt.

Als een medewerker in totaal meer dan drie jaar op tijdelijke opdrachten werkzaam is op een hogere functieschaal, dan wordt hij - na afloop van die drie jaar - voor zijn generieke functie benoemd in de van toepassing zijnde generieke functie in die hogere functieschaal.

Als een medewerker op eigen initiatief een opdracht gaat uitvoeren die op een lager schaalniveau ligt – terwijl er opdrachten op zijn eigen schaalniveau beschikbaar zijn - dan ontvangt hij voor de duur van de opdracht het maximum van de lagere schaal. Als zijn salaris in zijn eigen generieke functieschaal lager is dan het maximum van de lagere schaal, dan behoudt hij zijn salaris. De inschaling van de medewerker voor zijn generieke functie verandert in eerste instantie niet. Als een medewerker in totaal meer dan drie jaar werkzaam is op tijdelijke opdrachten op een lagere functieschaal, dan wordt hij - na afloop van die drie jaar - voor zijn generieke functie benoemd in de van toepassing zijnde generieke functie in die lagere functieschaal.

Als een medewerker een opdracht in een lagere functieschaal gaat uitvoeren, omdat er geen opdrachten beschikbaar zijn op zijn eigen schaalniveau, dan heeft dat geen consequenties voor de medewerker. De HR-leidinggevende is er dan voor verantwoordelijk dat de medewerker zo snel mogelijk weer op minimaal zijn eigen schaalniveau kan werken.

Deze afspraken zullen in de rechtspositieregeling per 1 januari 2018 worden opgenomen.

5.2 Beoordelen

Zolang een medewerker in zijn schaal het maximum van deze schaal nog niet bereikt heeft, heeft hij jaarlijks – zolang hij naar verwachting functioneert – recht op een salarisverhoging van 3%. De medewerker en zijn leidinggevende kunnen afspreken wanneer deze salarisverhoging ingaat (bijv. bij de afronding van een project). Als in een kalenderjaar over de ingangsdatum van de salarisverhoging geen afspraken zijn gemaakt én er geen sprake is van een beoordeling waarin de leidinggevende aangeeft dat de medewerker minder dan verwacht presteert, dan gaat de salarisverhoging (indien die ruimte er nog is) in op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

Een beoordeling kan zowel door de leidinggevende als de medewerker worden geïnitieerd. Een beoordelingsbeslissing waardoor de medewerker niet in aanmerking komt voor de salarisverhoging van 3% is een formeel besluit.

Hiermee komt met ingang van de beoordelingsgesprekken over 2017 (en dus de beoordelingen) de belonings- en beoordelingscyclus te vervallen. Het voortgangsgesprek is er in 2017 nog wel; dit gesprek biedt leidinggevende en medewerker de kans om ook alvast vooruit te kijken naar 2018 en de wederzijdse verwachtingen te delen.

De provincie kan hiernaast nog wel kaders stellen voor 'boter bij de vis' voor het extra waarderen van individuele medewerkers of het team waarin wordt gewerkt.

5.3 Onderzoek toeslagen

Wij spreken af dat wij gezamenlijk onderzoeken in hoeverre de toeslagen die de provincies kennen – en die op dit moment niet centraal in de rechtspositieregeling vastliggen – kunnen worden geharmoniseerd. Voor de mogelijkheden van deze harmonisering kijken we naar de afspraken zoals die bij de gemeenten vastliggen in de CAR-UWO en bij de waterschappen in de SAW. De uitkomsten van dit onderzoek inclusief een voorstel voor harmonisatie worden uiterlijk 1 juli 2018 opgeleverd. Ons streven is dan deze nieuwe afspraken per 1 januari 2019 in te voeren. Uitgangspunt bij deze invoering is dat individuele medewerkers die recht hebben op te harmoniseren toeslagen geen nadeel ondervinden als individuele uitkomst van deze harmonisatie. Het voorstel zal ook afspraken bevatten hoe dit kan worden bepaald.

5.4 Experimenten BBCF

Wij hebben veel waardering voor de experimenten die sinds de vorige cao in de provincies tot stand gekomen zijn. Deze experimenten hebben er mede voor gezorgd dat er draagvlak is voor de afspraken in deze cao. Wij constateren ook dat wij met een deel van deze afspraken interfereren met de lopende experimenten. Wij roepen sociale partners in de provincies op om gezamenlijk lokaal te bepalen hoe de synergie tussen de implementatie van deze cao en de lopende experimenten kan worden versterkt. De experimenten op het gebied van beoordelen, belonen en functiewaardering vergen gezien de afspraken in deze cao bijzondere aandacht. Deze zullen gezien de afspraken in de cao niet allemaal gecontinueerd kunnen worden. Wij verzoeken de sociale partners in de provincies om conflicterende experimenten te beëindigen.

6. Organisatieverandering

Organisch veranderen en vitaal organiseren dragen eraan bij dat medewerkers werk kunnen houden en tijdig kunnen inspelen op verwachte veranderingen. Hiermee werken zij mee aan de door de organisatie gewenste flexibiliteit en inzetbaarheid.

Belangrijke voorwaarden van organisch veranderen en vitaal organiseren zijn: een visie op de ontwikkeling van de organisatie, een daarop gebaseerd strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning en de vertaling hiervan naar de gevolgen voor de medewerkers en de behoefte aan een flexibele schil.

6.1 Drie Fasen-model

Wij onderscheiden drie fasen waarin de medewerker zich kan bevinden als het gaat om werkzekerheid bij een provincie. De werkgever bepaalt en geeft duidelijk aan in welke van de drie fasen een medewerker zich bevindt.

Fase I

Fase I zal de fase zijn die op de meeste medewerkers van toepassing is. Als een medewerker zich in deze fase bevindt, zijn er geen concrete aanwijzingen dat op (korte) termijn grote veranderingen te wachten staan. Ook in deze fase is het belangrijk dat de medewerker aandacht heeft voor zijn toekomstbestendigheid. Het POB helpt de medewerkers in fase I hun optimale waarde op de arbeidsmarkt te bereiken en te behouden.

Fase II

Fase II treedt in werking als de provincie concrete organisatieontwikkelingen verwacht die tot gevolg kunnen hebben dat voor (groepen) medewerkers re-organisatieonslag dreigt of het werk dusdanig



verandert dat extra inspanningen nodig zijn. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als gevolg van kabinetsmaatregelen waardoor taken bij provincies verdwijnen, als gevolg van afspraken in een provinciaal coalitieakkoord of door technologische veranderingen. 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. In de mededeling wordt aangegeven op welke datum fase II in gaat. In fase II krijgen de medewerkers beschikking over een extra POB van € 5000 dat ze – in overleg met de leidinggevende - naar eigen keuze en inzicht kunnen inzetten gericht op ander werk binnen of buiten de provinciale organisatie. De bedoeling is dat door inzet van dit budget fase III kan worden voorkomen of de gevolgen daarvan kunnen worden beperkt.

Om medewerkers te ondersteunen in deze fase start deze fase voor elke betrokken medewerker met een loopbaanadvies wat niet ten koste gaat van het budget van de medewerker.

Het streven is om fase II zo lang te laten duren dat het effect zo groot mogelijk is.

Ook als gevolg van andere redenen zoals bijvoorbeeld langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid kan een extra gerichte investering aan de orde zijn en kan op individuele basis fase II van toepassing worden verklaard. Fase II is niet van toepassing op disfunctioneren.

Fase III

Fase III gaat in op het moment dat een (groep) medewerker(s) boventallig wordt verklaard en er dus sprake is van een formele reorganisatie. Hiervoor is altijd fase II doorlopen. Dit is het moment dat het van werk naar werk traject start. Mocht het van werk naar werk traject niet leiden tot ander werk, dan volgt na 24 maanden alsnog reorganisatieontslag. De medewerker heeft dan recht op de aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het voorkomen dat na fase II of fase III, fase I weer voor een medewerker gaat gelden. In dat geval geldt dat een reeds gestart opleidingstraject mag worden afgerond.

Het drie fasen-model treedt op 1 januari 2018 in werking. In een bijlage bij de CAP per 1 januari 2018 zal het drie fasen-model worden uitgewerkt, hiermee komen de sectorale spelregels en flankerend beleid bij reorganisaties te vervallen. Verder zal er onderzocht worden wat het werken met generieke functies betekent voor het aanwijzen in fase 2 en bij reorganisaties.

Lokale statuten bevatten mogelijke afspraken die strijdig zijn met de aanpak in het drie fasen model. Wij roepen sociale partners bij de provincies op hier aandacht voor te hebben.

6.2 Transitievergoeding en reparatie 3^e WW Jaar

Met deze afspraken wordt de focus verlegd van “nazorg” naar “voorzorg”. Wij zijn van mening dat de inspanningen in fase 2 en in fase 3 zowel individueel als collectief een gelijkwaardige voorziening zijn van de wettelijke transitievergoeding zoals die na inwerkingtreding van de Wnra ook voor de provincies gaat gelden.

In het sociaal akkoord is afgesproken de maximale WW duur te verkorten van 38 tot 24 maanden, de opbouw te verlagen en om bij cao deze maatregelen voor de WW en de WGA (deze volgt namelijk de WW) te repareren waarbij de premie door de werknemer van zijn bruto-loon betaald zou worden.

De provincies betalen de reparatie van deze verkorting door te garanderen dat de duur van de WW-uitkering en de nawettelijke uitkering - waar op basis van de rechtspositieregeling bij onvrijwillige werkloosheid bij reorganisatie of ontslag door ziekte en arbeidsongeschiktheid recht op bestaat -

samen minimaal de duur van de WW uitkering hebben, zoals die was voor de invoering van de afspraken uit het sociaal akkoord. De CAP wordt hiertoe per 1 september 2017 gewijzigd (zie bijlage 1). Hiermee komt een eventuele premiebetaling van naar verwachting 0,2% (oplopend tot max 0,75%) door de werknemers te vervallen en komt het risico geheel bij de werkgever te liggen.

6.3 Externe flexibiliteit

Organisch veranderen en vitaal organiseren zijn gericht op continue optimale benutting van medewerkers in vaste dienst. Het principe hierbij is dat vast werk wordt gedaan door vaste mensen, dus medewerkers van de provincie met een vaste aanstelling in algemene dienst. Toch kunnen er in de organisatie van het werk redenen zijn die (ondanks dit uitgangspunt) redelijkerwijs leiden tot de conclusie dat het werk moet worden uitgevoerd door medewerkers met een vorm van een flexibel contract. Externe inhuur wordt beperkt tot:

- Vervanging bij piek & ziek & chique
- Nieuw werk ter overbrugging in combinatie met het overdragen aan en inwerken van medewerkers ('meester-leerling-gezel')
- Structureel werk dat gaat verdwijnen (gerelateerd aan de looptijd van het strategisch personeelsplan)
- Evident tijdelijk werk (klussen, projecten, externe financiering, investeringsprogramma's)

Voor langjarige projecten met een duidelijke projectafbakening biedt de rechtspositie van de provincies bovendien de mogelijkheid om gebruik te maken van een aanstelling voor de duur van een project. Langjarige projecten zijn structureel werk als ze langer duren dan 5 jaar.

Projecten die continu terugkeren bij een provincie zijn vaak te kwalificeren als vast werk. Met een goede strategische personeelsplanning is dit inzichtelijk te maken en kan tijdelijk werk op projectbasis beperkt worden tot piek. Op deze manier kunnen provincies opgebouwde kennis en kunde in huis borgen.

Daarbij kunnen zich ook situaties voordoen dat het provincies niet lukt vacatures voor vast werk in te vullen met vast personeel, omdat er geen geschikte beschikbare kandidaten zijn. Ook in deze bijzondere – uitlegbare – situaties kan worden gekozen voor externen.

Het beleid met betrekking tot inhuur vereist betrokkenheid van de OR. Bij de aanbesteding van payroll contracten wordt in het overleg met de ondernemingsraad stilgestaan bij de afspraken voor payroll-ers bij ziekte, pensioen, reorganisatie en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt bij inhuur is gelijke behandeling en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die van medewerkers in dienst van de provincie.

Wij continueren de monitorafpraak zoals die in de cao 2016 is gemaakt. Daarbij vragen wij aan de provincies om ook een kwalitatieve toelichting te geven op de cijfers zoals die worden aangeleverd voor de Personeelsmonitor en met de OR worden besproken.

7. Garantiebanen

Wij hechten zeer veel waarde aan het laten slagen van de afspraken in het Sociaal Akkoord (van 2013) over het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij provinciale werkgevers. Op 31 december 2016 werkten 105 medewerkers (109,53 fte) met een arbeidsbeperking bij de provincies. De provincies hebben hiermee als sector de doelstelling (88 fte) ruim gerealiseerd (124%). De doelstelling tot en met 2023 is het realiseren van uiteindelijk 340 fte garantiebanen.

Voor een blijvend groot draagvlak voor het succesvol blijven realiseren van de banenafpraak, is het belangrijk de gehele provinciale organisatie hierbij te betrekken. Dat betekent dat de nieuwe collegae goed moeten worden opgevangen en dat het management, maar ook de Ondernemingsraad (OR), actief betrokken moeten blijven bij het nadenken over de vraag op welke wijze de integratie van arbeidsbeperkte collegae in het reguliere arbeidsproces vorm te geven. Een goede (persoonlijke) begeleiding is cruciaal om deze arbeidsplaatsen structureel te behouden en ingevuld te laten. Wij adviseren de betrokkenheid van de OR bij dit thema te vergroten door het werken met een ambassadeur vanuit de OR die bij voorkeur affiniteit heeft met het begeleiden van personen uit de doelgroep Banenafpraak.

Wij vragen aandacht voor de aanbevelingen van de aanjager garantiebanen overheid die bij kunnen dragen aan de verduurzaming van garantiebanen. Deze aanbevelingen zijn mede gebaseerd op goede voorbeelden uit de provinciale sector.

- Leg de organisatie eens op de tekentafel, want de arbeidsmarkt verandert en laat een inclusief bedrijfsonderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden om mensen uit de doelgroep te plaatsen;
- Geef de P&O-afdeling een duidelijke opdracht om banen te realiseren en managers te ondersteunen;
- Stel budget beschikbaar in de personeelsbegroting;
- Nodig werknemers uit om 'buddy' te worden (zet oudere werknemers in of mensen die ervaring hebben);
- Neem afspraken over plaatsing van kandidaten uit de doelgroep op in managementcontracten;
- Ondersteun managers met extra opleiding en training;
- Creëer mogelijkheden om interne jobcoaches op te leiden binnen het P&O-beleid;
- Zorg voor een praktische benadering (waar zijn mensen makkelijk te plaatsen);
- Maak een werkpakket met toegevoegde waarde: dat bevordert de duurzaamheid van de plek;
- Zoek samenwerking met andere werkgevers voor uitwisseling en mogelijk gezamenlijk werkgeverschap (arbeidspool).

Tenslotte vragen wij aandacht voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt: bied hen mogelijkheden om hun afstand tot de arbeidsmarkt verder te verkleinen c.q. op te heffen.

In de periodieke uitvraag naar gerealiseerde garantiebanen zal vanaf 1 januari 2018 ook gevraagd worden in welke mate de inspanningen hebben geleid tot doorstroom naar een reguliere functie binnen of buiten de provinciale organisatie voor de betrokken (oud-)medewerkers.

8. Diversiteit

Wij vinden het belangrijk dat de provinciale organisaties een afspiegeling zijn van de maatschappij. Een divers personeelsbestand maakt het voor werkgevers uit de publieke en private sector mogelijk om optimaal in te spelen op verschillende klantengroepen en vernieuwingen door te voeren. Instroom, behoud en doorstroming van werknemers, ongeacht hun leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking, bieden, mits goed gemanaged, bedrijfseconomische voordelen. Diversiteit draagt bij aan duurzame, toekomstbestendige provinciale organisaties. De maatschappelijke omgeving kan per provincie verschillen; ook de opbouw van het personeelsbestand is per provincie verschillend. Bij het opstellen

van strategisch personeelsbeleid (SPB) en strategische personeelsplanning (SPP) is het belangrijk aandacht te schenken aan diversiteit en dit op de juiste manier in te vullen in overleg met de OR.

9. Vragen tijdens de invoering

Wij kunnen ons voorstellen dat de afspraken die in deze cao gemaakt worden bij de uitvoering kunnen leiden tot vragen bij leidinggevende en/of medewerker. Alle provincies richten daarom een laagdrempelig meldpunt uitvoering cao in waar vragen over de uitvoering kunnen worden gesteld. Dit provinciale meldpunt kan vervolgens een beroep doen op een interprovinciale pool. Deze pool bestaat uit gecertificeerde mediators waarop een beroep kan worden gedaan ter voorkoming van conflicten (en bezwaar- en beroepsprocedures) tussen de medewerker en zijn leidinggevende. Voor fiscaal gerelateerde vragen kunnen de meldpunten via het IPO een beroep doen op de Belastingdienst. Voor interpretatie vragen kunnen de provinciale meldpunten of de mediators een vraag voorleggen aan de werkgroep SPA.

Op de website van het IPO zal ook een overzicht van veel gestelde vragen over de uitvoering van de afspraken worden bijgehouden. In het najaar van 2017 zullen tevens gezamenlijke informatiebijeenkomsten over de rechtspositieregeling per 1 januari 2018 plaatsvinden.

10. Rechtspositieregeling

De arbeidsvoorwaarden zoals die zijn afgesproken liggen vast in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies (CAP). Op basis van de afspraken in de vorige cao is de CAP herschreven door een werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Deze nieuwe herschreven tekst treedt, inclusief de wijzigingen als gevolg van deze cao, per 1 januari 2018 in werking. De volledige tekst van de CAP 2018 wordt uiterlijk 1 september 2017 aan de provincies aangeboden. In bijlage 2 is deze herschreven tekst opgenomen, waarbij aangegeven is op welke punten nog nadere uitwerking volgt.

De wijzigingen in de CAP die per 1 september 2017 ingaan zijn opgenomen als bijlage 1 bij dit cao akkoord.

11. Opdrachten A&O Fonds Provincies

In deze cao staan diverse opdrachten voor het A&O Fonds Provincies. Deze opdrachten zullen de komende periode verder worden geconcretiseerd. Wij realiseren ons dat het huidige budget van het A&O Fonds hier zeer waarschijnlijk onvoldoende voor is. Wij verzoeken het A&O Fonds daarom aan het SPA gemotiveerd aan te geven hoeveel extra budget zij hiervoor per jaar nodig heeft. De provincies zullen hier dan budget voor beschikbaar stellen.

Tevens zal het budget van het A&O Fonds per 1 januari 2018 structureel met 0,03% verhoogd worden.

12. Loonparagraaf en looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018. De salarissen stijgen per 1 juli 2017 met 2,0%. Daarnaast wordt in september een eenmalige uitkering uitgekeerd van 500 euro bruto (peildatum 1 juli 2017). Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato.

Per 1 januari 2018 stijgen de salarissen met 1,3% en wordt het niet-pensioengevende deel van het IKB met 0,75% verhoogd (zie paragraaf 4.2).

Namens IPO



Y.J. van Hijum

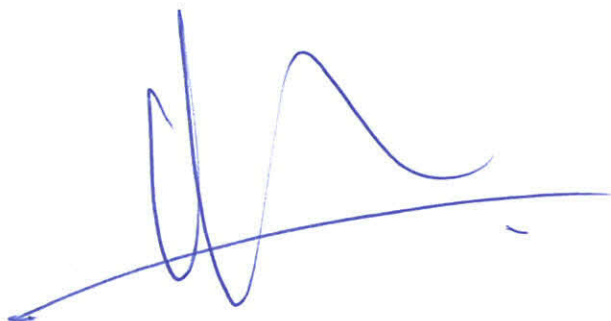
(Voorzitter werkgeversdelegatie)



R.G.W. van der Mast

(secretaris werkgeversdelegatie)

Namens FNV Overheid



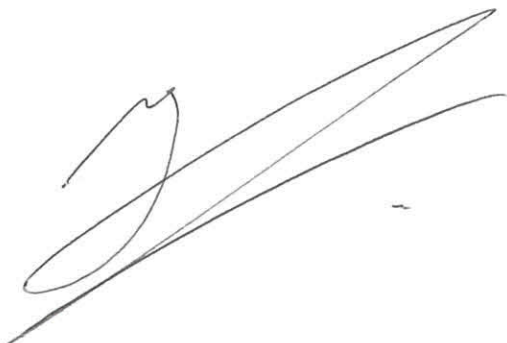
Y. Bovenkerk

Namens CNV Overheid / CNV Connectief



M. Tramper

Namens CMHF



J. Zwanenburg

Namens AVV



M. Pikaart

