

# EINDBOD 20-01-2022 CAO UITVAARTBRANCHE

## Bijlage: Ontwikkeling werknemers

Hoofdstuk 5 van de cao wordt vervangen door onderstaande tekst.

### Algemene visie

Werkgevers investeren in hun werknemers, waarbij van werknemers wordt verwacht dat zij de aangeboden faciliteiten aanvaarden en zich ook actief open stellen voor ontwikkeling. Onze branche ontwikkelt zich immers met name dankzij de ontwikkeling van de werknemers.

*Daar waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over opleiding, kan ook training of workshop worden bedoeld.*

### Opleidingsfaciliteiten - algemeen

Werkgevers faciliteren hun werknemers met een opleidingsaanbod, zowel 1) met het oog op vakbekwaamheid in de huidige functie als 2) uit oogpunt van verdere persoonlijke en zakelijk relevante ontwikkeling binnen de gewenste cultuur en organisatie-ontwikkelingen als 3) in het licht van duurzame inzetbaarheid.

Dat opleidingsaanbod wordt 1) actief aangeboden vanuit de werkgever en/of 2) gefaciliteerd op verzoek van de werknemer.

De werkgever besteedt minimaal 1% van de loonsom (SV loon) aan scholing voor werknemers en bespreekt het opleidingsbeleid en de in dit kader ondernomen concrete activiteiten jaarlijks met de OR / PVT / personeelsvertegenwoordiging.

### Opleidingsfaciliteiten - specifiek

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

Categorie	Soort	Specificatie
A	Vakgericht	Noodzakelijk voor een goede uitoefening van de huidige functie
B	Ontwikkelingsgericht	Binnen de huidige functie
C	Ontwikkelingsgericht	Gericht op een andere functie (binnen eigen bedrijf) waarover reeds principe-afspraken zijn gemaakt
D	Ontwikkelingsgericht	Ter vergroting van de loopbaanmogelijkheden op de arbeidsmarkt / duurzame inzetbaarheid (DI)

De studie kan gevolgd worden op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer:

- 1) georganiseerd vanuit de werkgever; de genodigden worden geacht de betreffende studie te volgen;
- 2) initiatief werkgever; de werknemer wordt geacht de betreffende studie te volgen;
- 3) verzoek werknemer, indien en voor zover toestemming is gegeven door de werkgever.

Vergoedingen in geld:

	A (vakgericht)	B (ontwikkeling binnen functie)	C (ontwikkeling andere functie)	D (ontwikkeling loopbaan / DI)
1)	Wordt betaald door de werkgever	Wordt betaald door de werkgever		
2)	Vergoeding 100%	Vergoeding 100%	Vergoeding 90%	
3)	Vergoeding 100%	Vergoeding 100%	Vergoeding 90%	Vergoeding 80%

Welke kosten komen voor vergoeding in aanmerking

- inschrijf-, cursus-/les- en examengeld;
- boeken die door het opleidingsinstituut verplicht worden voorgeschreven; de boeken zijn direct eigendom van de cursist;
- een door het opleidingsinstituut inbegrepen 'verblijfsarrangement' (voor o.a. koffie/thee/lunch);
- reiskosten volgens de reiskostenregeling (zakelijke kilometers / dienstreizen) conform cao.

Aantal keer dat kosten worden vergoed

- indien de werknemer voor de tweede keer examen moet doen wordt 100% van de hiermee gemoede kosten voor opleiding en examen vergoed;
- indien de werknemer voor de derde keer examen moet doen wordt 75% van de hiermee gemoede kosten voor het examen vergoed maar worden de hiermee gemoede opleidingskosten niet vergoed;
- indien de werknemer voor de vierde keer (of vaker) examen moet doen worden de hiermee gemoede kosten voor opleiding en examen niet vergoed.

Tegemoetkoming in tijd

In de regel zullen studies in eigen tijd gevolgd moeten worden. Indien aangetoond kan worden dat het niet mogelijk is de studie in eigen tijd te volgen kan studieverlof met behoud van salaris worden toegestaan, dit ter beoordeling aan de werkgever.

Richtlijnen voor dit bijzonder verlof, voor zover aan de orde:

	A (vakgericht)	B (ontwikkeling binnen functie)	C (ontwikkeling andere functie)	D (ontwikkeling loopbaan / DI)
1)	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris		
2)	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris	

3)	Studieverlof met behoud van salaris, gedurende maximaal 10 werkdagen per studiejaar	Studieverlof met behoud van salaris, gedurende maximaal 10 werkdagen per studiejaar	Studieverlof voor 50% rekening werkgever, tot maximaal 10 werkdagen per studiejaar voor rekening werkgever	Studieverlof voor 50% rekening werkgever, tot maximaal 5 werkdagen per studiejaar voor rekening werkgever
----	---	---	--	---

Opdrachten die in het kader van de studie moeten worden vervuld worden in eigen tijd gedaan.

#### Terugbetalingsregeling

De terugbetalingsregeling is (uitsluitend) van toepassing als er sprake is van een ontwikkelingsgerichte studie op verzoek van de werknemer (B3, C3 en D3), waarbij het dan bovendien een vergoeding van € 500,- of meer betreft.

SITUATIE	100% terugbetaling	50% terugbetaling	De nog niet afgeschreven kosten
Vroegtijdige beëindiging studie	Onvoldoende inspanningen geleverd	Wel voldoende inspanningen / geen sprake van overmacht	
Beëindiging dienstverband voordat de studie beëindigd is	Opzegging dienstverband door werknemer of ontslag op staande voet door werkgever		
Beëindiging dienstverband na afronding van de studie			Opzegging dienstverband door werknemer of ontslag op staande voet door werkgever

Aantal verstreken maanden na afronding studie	€ 2.000,- of meer: afschrijvingstermijn 36 maanden	€ 1.000,- tot € 2.000,-: afschrijvingstermijn 24 maanden	€ 500,- tot € 1.000,-: afschrijvingstermijn 12 maanden
1	97,2%	95,8%	91,7%
2	94,4%	91,7%	83,3%
3	91,7%	87,5%	75,0%
4	88,9%	83,3%	66,7%
5	86,1%	79,2%	58,3%
6	83,3%	75,0%	50,0%
7	80,6%	70,8%	41,7%
8	77,8%	66,7%	33,3%
9	75,0%	62,5%	25,0%
10	72,2%	58,3%	16,7%
11	69,4%	54,2%	8,3%
12	66,7%	50,0%	0,0%
13	63,9%	45,8%	
14	61,1%	41,7%	
15	58,3%	37,5%	
16	55,6%	33,3%	
17	52,8%	29,2%	
18	50,0%	25,0%	
19	47,2%	20,8%	
20	44,4%	16,7%	
21	41,7%	12,5%	
22	38,9%	8,3%	
23	36,1%	4,2%	
24	33,3%	0,0%	
25	30,6%		
26	27,8%		
27	25,0%		
28	22,2%		
29	19,4%		
30	16,7%		
31	13,9%		
32	11,1%		
33	8,3%		
34	5,6%		
35	2,8%		
36	0,0%		