

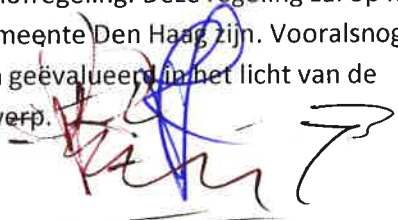
CAO wijziging Stichting Gemeentemuseum Den Haag

In 1999 is het Gemeentemuseum verzelfstandigd. Vanaf dat moment maakte het museum geen onderdeel meer uit van de gemeentelijke organisatie maar werd het een stichting. Ook was duidelijk dat het personeel nog minimaal 4 jaar de cao van de gemeente zou blijven volgen. Na die 4 jaar was het museum, binnen de normale spelregels hiervoor, vrij in het overstappen naar een ander cao. Na meerdere gesprekken met de ondernemingsraad te hebben gevoerd en na het uitvoeren van een cao vergelijking tussen de Museum cao en die van de gemeente Den Haag is in het voorjaar van 2016 besloten om over te stappen naar de Museum cao. De cao die als vanzelf het beste aansluit bij de aard van het museum en waar het overgrote gedeelte van de Nederlandse musea bij is aangesloten. Tegelijkertijd is als streefdatum voor de overgang 1 januari 2017 genoemd (met deze datum is ook in het meerjarenplan rekening gehouden) en is vastgesteld dat de vakbond namens het personeel de onderhandelingen met de directie voert. De overgangsregeling die hierbij is gevoegd legt voor het huidige personeel vast op welke wijze de overgang van de ene cao naar de andere cao eruit ziet.

Vanaf begin juni 2016 zijn hier meerdere gesprekken met de vakbondsbestuurder over gevoerd. Eerst om passende uitgangspunten te formuleren en vervolgens een passende invulling te geven aan de regeling. Hierbij is van begin af aan door beide partijen gezocht naar een overgangsregeling die niet alleen de financiële gevolgen van de overgang zou betreffen, maar ook voldoende oog heeft voor de verdere persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Voor de invulling van de financiële componenten in de overgangsregeling is ervoor gekozen om het huidige personeel een "zachte landing" te laten maken maar tegelijkertijd ook de redelijkheid in deze landing in ogenschouw te nemen. De redelijkheid heeft inhoud gekregen door twee uitgangspunten toe te passen. Het eerste uitgangspunt is dat het totale personeel dat overstapt in min of meer gelijke mate de gevolgen van de overstap zou merken. Dit heeft bijvoorbeeld zijn weerslag gevonden in de toezegging om de huidige "toelage onregelmatige dienst" (TOD) voor het werken op zaterdag en zondag ook in de toekomst te garanderen. Het tweede uitgangspunt is dat de regeling ook aan het toekomstige personeel uit te leggen is. Om deze reden zijn de bijdrage in de ziektekosten en de bijdrage in de levensloopregeling verdwenen. Deze twee componenten komen niet voor in de nieuwe cao, hebben ook niet langer een maatschappelijke bestaansgrond en krijgen dus ook geen invulling voor nieuwe medewerkers.

Op het punt van de terreinen sociale zekerheid, duurzaam werken en loyaliteit zijn in overleg de volgende resultaten geboekt. In tegenstelling tot de Museum cao zullen de medewerkers van het museum gebruik kunnen blijven maken van een ouderschapsverlofregeling. Deze regeling zal op het moment van overgang conform die uit de huidige cao van de gemeente Den Haag zijn. Vooral nog zal deze regeling 5 jaar worden voortgezet, waarna deze zal worden geëvalueerd in het licht van de maatschappelijke discussie c.q. ontwikkeling omtrent dit onderwerp.



Ook zal het museum verder investeren in de kwaliteit van de medewerkers. Niet alleen met als doel dat het museum kan beschikken over goed en vakkundig personeel maar ook om voor de medewerkers zelf de kansen op de arbeidsmarkt zo groot mogelijk te maken (toekomstbestendig personeel). Voor de medewerkers van de afdeling bewaking en publieksoptocht start er binnenkort een individueel traject om per individu de aanwezige (potentiële) kwaliteiten en talenten in beeld te brengen.

Tot slot zijn er nog enkele elementen uit de nieuwe cao die na 1 januari 2017 verder uitgewerkt moeten worden. Dit gaat bijvoorbeeld over de invulling van de jaarurennorm en de reiskostenvergoeding.

In de aanloop naar deze overgangsregeling toe, zijn er meerdere gesprekken over dit onderwerp gevoerd met het personeel. Meerdere keren is het totale personeel uitgenodigd om vragen te stellen en toelichting te krijgen. Maar ook per afdeling of individueel zijn er gesprekken gevoerd over de achtergrond van de cao wijziging en de gevolgen die dit al of niet heeft.

Zowel de vakbondsbestuurder als de directie is content met het voorliggende resultaat van de overgangsregeling en kijkt terug op enkele maanden intensief en constructief samenwerken aan een voor het museum en haar medewerkers passende regeling.



Den Haag 20 december 2016



Overgangsregeling

Voor de overgang van het Gemeentemuseum Den Haag van de rechtspositieregelingen van de Gemeente Den Haag naar de Museum cao

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final flourish.

Inleiding

Het Gemeentemuseum Den Haag heeft zich de afgelopen jaren georiënteerd op de toepassing van een nieuwe cao. De cao die tot nu toe gevolgd wordt is de cao van Gemeente Den Haag. Arbeidsrechtelijk is er echter geen sprake van ambtenaarschap en zijn verschillende artikelen en regelingen uit de cao niet meer van toepassing. Na onderzoek is gekozen om aan te sluiten bij de Museum cao. Deze overgangsregeling bevat regels voor het opvangen van de personele gevolgen van de overgang van de huidige rechtspositie naar de Museum cao.

Artikel 1 Werkingsfeer

- a. Deze overgangsregeling is van toepassing op alle werknemers van het Gemeentemuseum Den Haag die op 31 december 2016 op structurele basis werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor onbepaalde of bepaalde tijd;
- b. Deze overgangsregeling is niet van toepassing op uitzendkrachten, vrijwilligers, stagiaires, freelancers en overige inhuurkrachten met uitzondering van de in artikel 4, lid b genoemde medewerkers;
- c. De overgangsregeling treedt in werking per 1 januari 2017 en geldt zolang de werknemer als bedoeld in lid a van dit artikel in dienst is bij de werkgever of diens rechtsopvolger.

Artikel 2 Overleg

De FNV is als vakbond betrokken bij de opstelling van onderhavige overgangsregeling. Overeenstemming is bereikt op 2 december 2016 met de eindversie van de overgangsregeling.

Artikel 3 Definities

| | |
|-------------------------|---|
| Werkgever | Stichting Gemeentemuseum Den Haag. |
| Werknemer | De arbeidskracht die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever en de onder artikel 4, lid b genoemde medewerker. |
| Huidige bruto maandloon | Salarismaandbedrag (schaal +trede) van de werknemer op peildatum 31 december 2016. |

Artikel 4 Algemene uitgangspunten

- a. Op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd in dienst van de werkgever is met ingang van 1 januari 2017 de Museum cao van toepassing,
- b. Voor medewerkers die een overeenkomst hebben bij TENTOO en op een reguliere formatieplaats werkzaam zijn, geldt de Museum cao, ingeval van het omzetten van deze overeenkomst in een arbeidsovereenkomst, met ingang van het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Voor deze medewerkers is tevens deze overgangsregeling van kracht. Deze treedt in werking op het moment van ingaan van de arbeidsovereenkomst.
- c. Alle werknemers ontvangen voor 1 januari 2017 een nieuwe arbeidsovereenkomst waarin de Museum cao van toepassing wordt verklaard, alsmede onderhavige overgangsregeling. Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat de overgangsregeling van toepassing is voor de huidige en de daaropvolgende arbeidsovereenkomst(en). Ook individuele garanties, zoals in onderhavige overgangsregeling opgenomen, zullen hierin opgenomen worden;

- d. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde einddatum. Een vast dienstverband wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er wordt geen proeftijd gehanteerd;
- e. De werkgever garandeert de werknemer een bruto maandsalaris dat gelijk is aan het bruto maandsalaris dat de werknemer op 31 december 2016 genoten zou hebben bij gelijke omstandigheden in dezelfde functie op basis van de rechtspositieregeling van de Gemeente Den Haag;
- f. Eventuele individuele en schriftelijk vastgelegde afspraken tussen de werkgever en haar werknemers worden overgenomen in de nieuwe arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 5 Toepassing Museum cao, overgang en garanties

In de onderstaande artikelen worden de overgangsmaatregelen en garantieregelingen beschreven. Deze gelden aanvullend op de Museum cao. Bij werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de regeling naar rato toegepast.

5.1 functie- en salarisindeling

- a. De functies worden conform artikel 8 van de Museum cao ingedeeld en gekoppeld aan een salarisschaal op basis van het ORBA-systeem (referentiemethode);
- b. Indeling vindt plaats aan de hand van de huidige functiebeschrijvingen;
- c. De functiebeschrijving wordt gebruikt voor de indeling. Indien de functiebeschrijving niet langer actueel is, zal deze geactualiseerd worden. Indien het niet mogelijk is om de (geactualiseerde) functiebeschrijving op of rond 1 januari 2017 beschikbaar te hebben, zal de werknemer eerst op basis van de huidige functiebeschrijving worden ingedeeld. Nadat de geactualiseerde functiebeschrijving beschikbaar is, zal deze beschrijving worden ingedeeld en volgt de definitieve indeling in de salarisschaal. Als de definitieve inschaling afwijkt van de voorlopige inschaling wordt met terugwerkende kracht per 1 januari 2017 het salaris toegepast. Over de nieuwe functiebeschrijving voert de werkgever overleg met de betreffende medewerker;
- d. Salarisindeling vindt plaats aan de hand van inschaling van de Museum cao bedoelde salarisschaal die bestaat uit 15 salaristreden (groepen). Voor indeling in de salaristrede (periodiek) worden de volgende richtlijnen aangehouden:
 - 1. Het huidige bruto maandloon is uitgangspunt bij het bepalen van de salaristrede;
 - 2. Indien het huidige bruto maandloon tussen twee treden ligt in de nieuwe salarisschaal, wordt de werknemer in de hoogste trede ingedeeld;
 - 3. Indien het huidige bruto maandloon lager is dan de laagste trede in de nieuwe salarisschaal, wordt de werknemer in de laagste trede van de salarisschaal ingedeeld;
 - 4. Indien het huidige bruto maandloon hoger is dan de hoogste trede in de nieuwe salarisschaal, wordt de werknemer in de hoogste trede van de salarisschaal ingedeeld en ontvangt de werknemer een bruto garantietoelage van het verschil tussen het bruto salaris tussen de ingedeelde trede en het huidige bruto maandloon. De bruto garantietoelage vormt onderdeel van het pensioengevend inkomen.

- e. De werknemer behoudt bij goed functioneren het bruto salarisperspectief, zoals geldend op peildatum, dat hij onder dezelfde omstandigheden zou hebben genoten, indien zich per peildatum geen wijziging in cao zou hebben voorgedaan.

5.2 Toelagen

- a. Werknemers die momenteel een (tijdelijke) persoonlijke toelage genieten, behouden deze toelage, zolang er sprake is van de (gelijke) omstandigheden waaronder de toelage is toegekend; in combinatie met het gestelde in punt 5.1 kan er geen sprake zijn van een cumulatie van loonelementen, zodanig dat de betreffende werknemer een beter salaris perspectief en/of een niet passend hoger bruto maandinkomen ontwikkelt, als gevolg van de cao wijziging.
- b. De toelage onregelmatige dienst (TOD) voor het werken op zaterdag, zondag, diensten buiten het dagvenster en feestdagen, wordt berekend conform de regelingen vanuit de Museum cao. Voor medewerkers die op peildatum 31 december 2016 aanspraak maken op een TOD komt een aanvullende regeling. Het verschil in TOD tussen die in de Museum cao en de vergoeding in de cao van de gemeente Den Haag wordt gecompenseerd. De medewerker behoudt deze toelage zolang er sprake is van gelijkblijvende omstandigheden (werken op zaterdag/zondag/buiten dagvenster) waaronder de toelage is toegekend. Indien dit als gevolg van een keuze van de medewerker niet meer het geval is, vervalt deze aanvullende regeling of wordt aangepast.
- c. De overwerkregeling volgens de jaarurensystematiek uit de Museum cao wordt voor alle medewerkers toegepast. Hierbij vervalt de overwerktoeslag. Het jaar 2017 dient voor de verdere invulling als overgangsjaar waarbij de directie in overleg met de OR de werking van de regeling nader zal invullen. In *bijlage 1* van deze regeling zijn de kaders voor de verdere invulling nader aangegeven.
- d. In de Museum cao is in artikel 9, bijzondere beloningen, onder lid a sprake van vergoeding onregelmatige diensten. Dit artikel en de daarin genoemde toeslagpercentages geldt ook voor de overige werkzaamheden die momenteel, bij de afdelingen beveiliging en publieksofvang en gebouwen en installaties, als gewerkt uur en toeslag wordt toegekend en uitbetaald. In combinatie met het gestelde in eerdere artikelen (artikel 5.2.a en b.)) kan er geen sprake zijn van cumulatie van verloningselementen.

5.3 Uitbreiding contract

Medewerkers van de afdeling beveiliging en publieksofvang krijgen de mogelijkheid om hun contracturen, voorzover deze zijn gekoppeld aan de openingsuren van het museum, te verhogen, als gevolg van het eerder openstellen van het museum per 1 januari 2017. Tevens is er voor medewerkers die op 31 december 2016 een contract hebben van 19 uur per week, en die hier onvoldoende inkomen uit verkrijgen, als gevolg van de teruggang in overwerktoeslag, in totaal 38 uur extra beschikbaar om over deze medewerkers te verdelen.

5.4 Eindejaarsuitkering, levensloop en vakantietoeslag

De eindejaarsuitkering bedraagt in de huidige rechtspositieregeling van de Gemeente Den Haag 6% van het bruto loon, daarnaast is er een werkgeversbijdrage levensloopregeling die 1,5% van het bruto loon bedraagt. De Museum cao kent een eindejaarsuitkering van 3,15%. Werknemers zoals bedoeld in artikel 1 behouden het recht op een eindejaarsuitkering van 6%. De minimale eindejaarsuitkering per jaar op basis van een fulltime dienstverband van 1.750 euro wordt bij de toepassing aangehouden. De bijdrage in de levensloopregeling komt te vervallen.

De vakantietoeslag is conform de Museum cao, met uitzondering van het minimumbedrag. Hiervoor geldt dat de minimale vakantietoeslag per jaar op basis van een fulltime dienstverband 1.750 euro is.

5.5 Bijdrage in de ziektekosten

De bijdrage in de ziektekosten komt per 1 januari 2017 te vervallen.

5.6 Pensioendeelname

De werkgever heeft een verzoek ingediend voor een vrijwillige aansluiting bij het ABP. Deze aansluiting heeft tot gevolg dat de regelgeving voor wat betreft nabestaandenpensioen, ouderdompensioen, keuzepensioen en invaliditeitspensioen zoals die opgenomen zijn in de ABP-regelgeving van toepassing blijven op het personeel. De pensioenrechten van de werknemers blijven daardoor in het kader van de cao wijziging ongewijzigd.

5.7 Verlofuren en compensatie uren

- a. Oud verlof en compensatie uren worden zo veel mogelijk opgenomen voor 1 januari 2017;
- b. Resterend wettelijk verlof is conform de Museum cao nog geldig tot 1 januari 2018.
- c. Resterend bovenwettelijk verlof behoudt zijn geldigheid met in acht neming van de wettelijke verjaringstermijn.
- d. Voor medewerkers die op 1 januari 2017 45 jaar of ouder zijn, geldt dat zij de leeftijdsverlofdagen die zij op dat moment hebben blijven behouden. Er vindt geen verdere opbouw van leeftijdsverlof dagen meer plaats.

5.8 Feestdagen

Vanaf 1 januari 2017 is artikel 10 van de Museum cao van toepassing.

5.9 Ouderschapsverlof

De ouderschapsverlofregeling zoals deze op 31 december 2016 bestaat volgens de regeling van de cao van Gemeente Den Haag blijft, in afwijking van de Museum cao, van toepassing voor bepaalde tijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2021. Voor 1 januari 2022 wordt deze regeling geëvalueerd in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen op dit punt.



5.10 Vergoeding BHV en EHBO

Er zal in overleg met de ondernemingsraad een nieuwe bedrijfseigen regeling voor de vergoeding BHV en EHBO worden opgesteld welke de huidige regeling vervangt. Tot er een nieuwe regeling is ingevoerd, is de vergoeding BHV en EHBO op grond van artikel 3:17 ARG zoals deze luidde op het moment van overgang, van toepassing.

5.11 Reiskosten en overige onkosten

- a. Er zal zo spoedig mogelijk een nieuwe bedrijfseigen regeling voor reiskosten woon-werkverkeer worden opgesteld welke de huidige regeling vervangt. De ondernemingsraad zal instemming worden gevraagd voor deze regeling. Tot er een nieuwe regeling is ingevoerd, is de huidige reiskostenregeling van toepassing;
- b. De regeling voor tegemoetkoming van dienstreizen wordt gebaseerd op de regeling van de Museum cao.

5.12 Jubileumgratificatie

Volgens artikel 9 lid 5 van de Museum cao wordt een gratificatie toegekend in het kader van diensttijdjubilaea bij 12,5, 25 en 40 jarig dienstverband bij de werkgever. In het kader van deze overgangsregeling geldt dat voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op peildatum 31 december 2016 niet alleen de dienstjaren bij de werkgever meetellen voor de toekenning van de gratificatie maar tevens de hiervoor aaneengesloten gewerkte overheidsdienstjaren conform de huidige regeling ambtsjubilaea.

5.13 Cafeteria model

a. In 2017 zal de mogelijkheid blijven bestaan om maximaal 36 uur van het bovenwettelijke verlof, bij een full time dienstverband, te verkopen aan het museum. De uren kunnen zowel worden verloond, als ook worden ingezet voor de eigen bijdrage openbaar vervoer.

b. In 2017 zal de directie in overleg met de Ondernemingsraad een nieuw cafeteria model samenstellen.

5.14 Extra salarisverhoging

Medewerkers waarvoor deze overgangsregeling van kracht is ontvangen per 31 december 2016 een extra salarisverhoging van 0.4%. De dan geldende bedragen sluiten aan bij de tabel salarisschalen Gemeente Den Haag zoals geldig per 1/1/2017.

Artikel 6 Peildatum rechtspositieregeling Gemeente Den Haag

Bij de toepassing van de overgangsregeling geldt de inhoud van de rechtspositieregeling van de Gemeente Den Haag op peildatum 31 december 2016. Wijzigingen (in positieve en negatieve zin) in de Museum CAO na deze datum hebben geen invloed op de berekening en bepaling van garanties en regelingen.

Artikel 7 Peildatum periodieke verhoging en gesprekcyclus

Conform de Museum cao zullen na de cao-overgang de periodieke verhogingen jaarlijks in januari van elk jaar plaats vinden, voor het eerst in januari 2018, mits de werknemer voldoende functioneert. De gesprekcyclus wordt, indien nodig, op deze frequentie

aangepast, zodat het laatste kwartaal van enig jaar een oordeel beschikbaar is van de leidinggevende of de periodieke verhoging per 1 januari van het daaropvolgende jaar toegekend kan worden.

Artikel 8 Bijzondere intenties

Tijdens de gesprekken over deze regeling is veelvuldig en met grote mate van eensgezindheid gesproken over de wenselijkheid dit moment ook te gebruiken om iets extra's voor de medewerkers te doen. Hierbij is onder meer gesproken over extra opleidingsmogelijkheden om medewerkers sterker te maken op de arbeidsmarkt en over meer keuzemogelijkheden op individueel niveau met ruimte voor de persoonlijke situatie. Dit heeft geleid tot een intentieverklaring die als bijlage 2 is toegevoegd aan deze regeling.

Artikel 9 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit reglement leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zal de werkgever in voor de werknemer gunstige zin van het hier bepaalde afwijken. In alle gevallen waarin dit overgangsreglement niet of niet in redelijkheid voorziet, zullen de oude en nieuwe werkgever in nader overleg met de ondernemingsraad een beslissing nemen.

Artikel 10 Gebondenheid

Deze overgangsregeling is na instemming door partijen zoals genoemd in artikel 2 bindend voor werkgever en zal worden toegepast op alle werknemers zoals bedoeld in artikel 3 van deze overgangsregeling.

Artikel 11 Evaluatie

De directie van het Gemeentemuseum en de vakbondsbestuurder FNV spreken de intentie uit gedurende een periode van maximaal 2 jaar uit deze overeenkomst in ieder geval de inspanningen van het museum op het gebied van opleidingen te monitoren.

Ondertekening, 20-12-2016 te Den Haag

Namens de werkgever:



H. Buurman
Adjunct Directeur

Namens de vakbond:



M. Rotgers
Bestuurder FNV



Bijlage 1. *Behorend bij artikel 5.2.d jaarurennorm*

In de Museum cao zijn de arbeidsduur, de werktijden en overwerk en dergelijke gekoppeld aan de zgn. jaarurennorm. Dit is het totaal aantal uren dat een medewerker geacht wordt te werken. Dit is 1872 bruto (52 weken x 36 uur) voor een medewerker met een full time dienstverband. In dezelfde cao is vastgelegd dat er een uitvoeringsregeling is hoe hier mee om te gaan. De directie zal in samenwerking met de ondernemingsraad deze uitvoeringsregeling in het jaar 2017 opstellen. Met ingang van uiterlijk 1 januari 2018 zal deze regeling gereed zijn.

Om de onzekerheid voor het jaar 2017 zoveel mogelijk te beperken zullen hier een aantal uitgangspunten voor dit overgangsjaar worden aangegeven:

- a. Tot 1 juli blijft de huidige systematiek 4 uur compensatie per week vooraf toe te kennen bestaan.
- b. Na 1 juli start de jaarurennorm systematiek.
- c. Elk kwartaal zal er een overzicht worden gemaakt van de stand van gewerkte uren en zullen zonodig afspraken worden gemaakt over de aanwending van de overwerkuren.
- d. Met ingang van 1 juli 2017 zal er een registratiesystematiek zijn ontwikkeld en gerealiseerd.
- e. Directie en OR zorgen in onderling overleg voor de invulling van de jaarurennorm in het Gemeentemuseum.



Bijlage 2. *behorend bij artikel 8 (bijzondere intenties) van de overgangsregeling*

In de gesprekken over de regeling passend bij de overgang van de cao gemeente Den Haag naar de Museum cao is, naast de financiële gevolgen, uitgebreid stilgestaan bij de vraag of dit moment ook niet zou kunnen worden benut om op het niet materiële gedeelte van het personeelsbeleid aanvullende afspraken te maken. De gesprekken waren met name gericht op de twee vragen:

1. Medewerkers ervan bewust maken dat het voor henzelf goed is om zich verder te ontwikkelen, zowel binnen als buiten de organisatie, waardoor er voor medewerkers ook meer kansen en mogelijkheden ontstaan op de arbeidsmarkt.
2. Aan medewerkers de mogelijkheid bieden om een zo goed mogelijke balans tussen werk en privé te creëren, in overleg met de werkgever.

In dezelfde gesprekken is vastgesteld dat een verdere invulling hiervan zich zou moeten afspelen binnen de ruimtes die de Museum cao biedt en het personeelsbeleid dat het Gemeentemuseum onlangs zelf heeft vastgesteld.

De volgende intenties zijn in dit kader afgesproken:

- Medewerkers van de afdeling bewaking en publieksopvang zullen op korte termijn een *scholingstraject* krijgen waarin ze worden opgeleid tot beveiliging 2. Deze opleiding zal elke drie jaar worden herhaald. Daarnaast zullen ze elke twee jaar een cursus publieksbegeleiding ontvangen.
 - Het museum behoudt hiermee een zeer professionele groep medewerkers die op een wezenlijke plek in het museum werkzaamheden verrichten.
 - De medewerkers beschikken over een diploma en vaardigheden waarmee ze verdere stappen ook buiten het museum kunnen zetten.
- Ook andere medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een (vakinhoudelijke) opleiding c.q. scholingstraject ten behoeve van de uitoefening van de functie (binnen de gestelde kaders van een opleidingsplan).
- In overleg met de ondernemingsraad zal worden gekeken of deze intenties nog verdere uitbreiding en aandacht nodig hebben.

