

In deze nieuwsbrief leest u meer over:

- Best Practice Award 2021
- **Webinar:** Strategisch samenspel tijdens verzuim
- Regeling Eerder Stoppen met Werken. Kan de werkgever nog een extra aanvulling doen?
- **Video:** Bekijk de video's over duurzame inzetbaarheid
- Nieuwe subsidieronde 'Tel mee met taal' opent op 1 juni

Vraag en antwoord

- Hoe ga ik om met dienstjaren bij vorige werkgevers?
- Feestdagen in mei. Welke dagen zijn dat en hoe ga ik daar mee om volgens de CAO?
- Is er in 2021 een extra vrije dag op de verjaardag of op 1 mei?



Best Practice Award 2021

Het is weer mogelijk om een Best Practice in te dienen. De commissie Code Verantwoordelijk Marktgedrag wil aandacht besteden aan de best practices van bedrijven, die ook in tijden van crisis de Code hoog in het vaandel hielden. Het onderwerp van deze best practice is dan ook:

Partnership in coronatijd

Heb jij een goed voorbeeld dat je wil delen met anderen? Ben je trots op dit voorbeeld en dienen de betrokkenen in het zonnetje te worden gezet? Wacht dan niet met indienen!

[Klik hier om een Best Practice in te dienen!](#)

Webinar: Strategisch samenspel tijdens verzuim

Er zijn vele spelers tijdens een verzuimtraject, maar wie bepaalt de strategie tijdens verzuim?

Wat wil je met elkaar bereiken en wanneer komt het "knipmoment" om strategische keuzes te maken? Als verzuim langdurig wordt, gaat het dan op een gegeven moment om schadelastbeperking voor de WIA of om duurzame re-integratie? Welke informatie heb je nodig om keuzes te maken en welke spelers worden daarbij betrokken? In deze workshop nemen we je hierin mee en oefenen we met diverse casussen uit de praktijk. De workshop wordt gegeven door Ellen Leliveld van Durescom.

DINSDAG 11 MEI - 10.00- 11.30UUR

Schrijf je ook vast in voor het volgende webinar, op 3 juni 2021:

Vitale arbeidsorganisaties

Wat is een vitale arbeidsorganisatie? Hoe stimuleer je de vitaliteit van je bedrijf? En wat brengt het teweeg in termen van motivatie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers?

[Klik hier voor meer informatie en om je in te schrijven](#)

Regeling Eerder Stoppen met Werken. Kan de werkgever nog een extra aanvulling doen?

Werkgevers kunnen werknemers die gebruik maken van de regeling 'eerder stoppen met werken' nog een aanvullende bijdrage toekennen.

Als betalingen in verband met de regeling onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven (€ 22.164,00), hoeft de werkgever geen RVU-heffing van 52 procent (pseudo-eindheffing) af te dragen.

In bijgevoegd document staan veelgestelde vragen en een aantal voorbeelden waarin wordt aangegeven in hoeverre er nog ruimte is om werknemer een aanvulling te doen.



[Klik hier voor veelgestelde vragen en een aantal voorbeelden \(pdf\)](#)

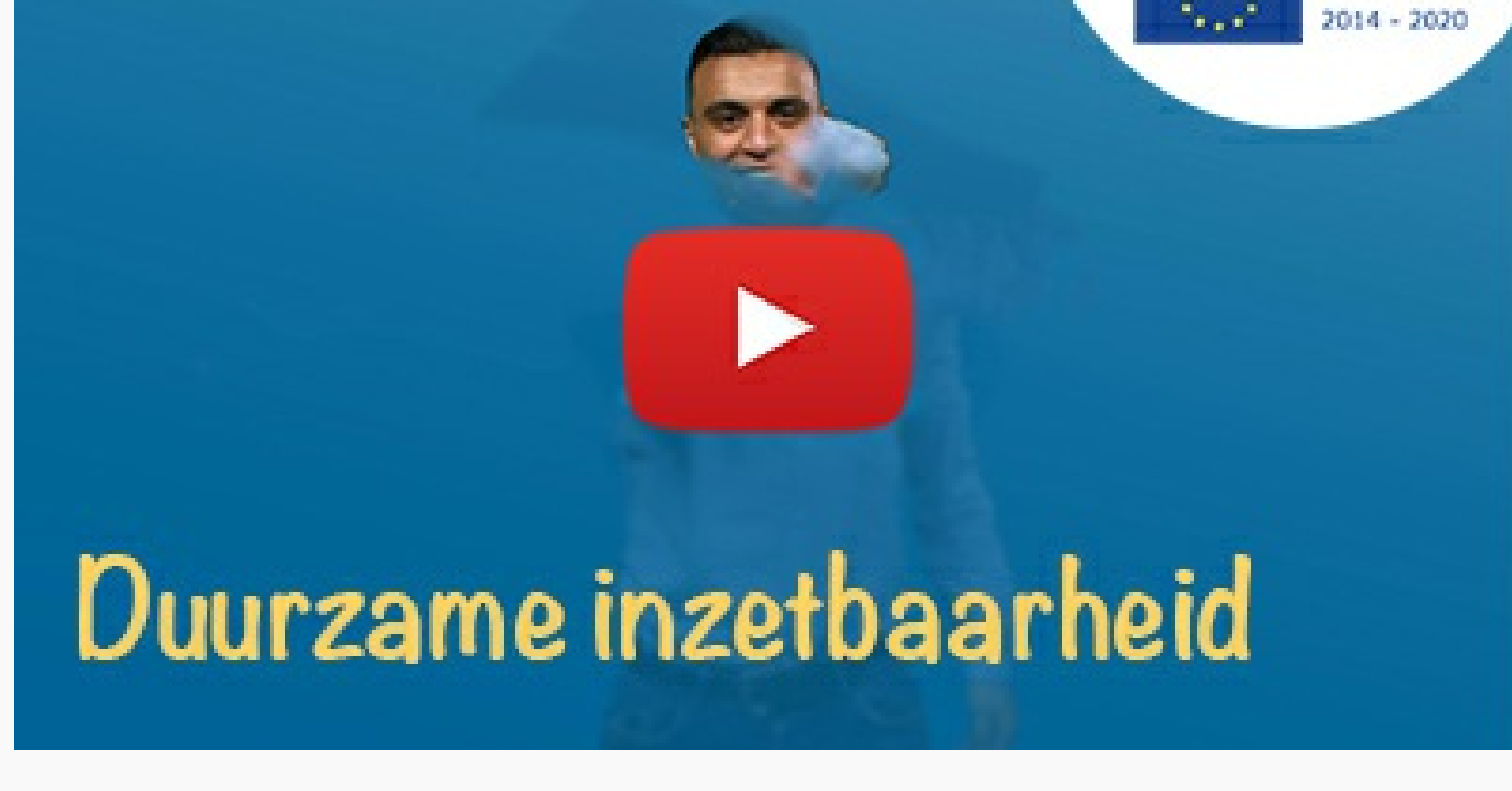
Video: Bekijk de video's over duurzame inzetbaarheid

Heeft u onze video's over duurzame inzetbaarheid gezien? Met deze video's leggen we uit wat duurzame inzetbaarheid is. Wat het oplevert. Hoe je gesprekken voert, carrière maakt en samenwerkt.

[Klik hier voor een overzicht van alle video's](#)

Deze video's kun je als werkgever én medewerkers gebruiken. Voor werkgevers: ter inspiratie om zelf met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Of om samen met uw medewerkers te bekijken als u praat over hun werk en gezondheid. Voor medewerkers: om te horen wat duurzame inzetbaarheid is en hoe je een gesprek voert. U kunt ook praktijkvoorbeelden bekijken.

Deel de filmpjes met anderen. Het is belangrijk dat steeds meer werkgevers en medewerkers in de schoonmaakbranche nadenken over hoe je gezond en met plezier blijft werken.



Nieuwe subsidieronde 'Tel mee met taal' opent op 1 juni

Werkgevers hebben dit jaar een tweede kans om subsidie aan te vragen bij Tel mee met Taal. Van 1 tot en met 30 juni 2021 kun je een subsidieaanvraag doen om te investeren in de basisvaardigheden van jouw werknemer.

Voor laaggeletterde werknemers was dit jaar eenmalig extra geld beschikbaar, waardoor er in totaal voor 8,8 miljoen euro kon worden aangevraagd. Veel organisaties maakten hiervan gebruik, maar er is nog ruim 2 miljoen euro over. Tijdens de tweede ronde kun je hier als werkgever een aanvraag voor doen.

Heb je in 2021 al subsidie van Tel mee met Taal (toegezegd) gekregen? Dan kun je deze ronde niet opnieuw een aanvraag indienen. Volgend jaar (2022) kun je wel weer subsidie aanvragen.

[Lees meer over de subsidieregeling voor werkgevers](#)

Het is ook nog mogelijk subsidie aan te vragen bij de RAS voor taal- en schrijftrajecten. Op dit moment is voldoende budget beschikbaar.

[Klik hier voor meer informatie](#)

Voor meer informatie, kunt u contact opnemen via taaltraject@ras.nl

Vraag en antwoord

Hoe ga ik om met dienstjaren bij vorige werkgevers?

Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen als de werknemer via contractswisseling in dienst is gekomen. Dienstjaren worden ook meegenomen als de werknemer binnen een jaar in dezelfde functie, bij dezelfde werkgever terugkomt. Treedt de werknemer bij een andere werkgever in dienst, dan wordt de werknemer weer op 0 dienstjaren ingeschaald. De CAO kent immers een systeem van dienstjaren (gekoppeld aan de werkgever) en geen branchejaren.

In dat laatste geval kan je als werkgever bij nieuwe werknemers wel besluiten daar in positieve zin van af te wijken bij relevante ervaring uit het verleden. Mocht er een contractswisseling volgen dan hoef je dat niet als boven CAO-recht af te kopen als verliezend bedrijf bij de wisseling.

Meer informatie hierover vind je in [artikel 14 CAO](#) en [artikel 38 CAO](#).

Feestdagen in mei. Welke dagen zijn dat en hoe ga ik daar mee om volgens de CAO?

In mei komen er weer een aantal feestdagen aan. Welke afspraken gelden er? Volgens de CAO zijn er in mei 2021 de volgende feestdagen:

- Hemelvaartsdag (donderdag 13 mei);
- 1e en 2e Pinksterdag (zondag 23 en maandag 24 mei).

De situaties zoals genoemd in [artikel 19 CAO](#) zijn van toepassing:

- Er wordt gewerkt op een feestdag. Er geldt een toeslag van 150% op het basisuurloon.
- Het object is op een feestdag gesloten en de werknemer werkt normale gesprekken op deze dag op dit betreffende object. De werknemer werkt normaal dan zijn normale loon;
- De werknemer is ingeroosterd op een feestdag maar wil een vrije dag. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vrij te zijn. De werknemer komt dan in aanmerking voor doorbetaling van zijn loon, maar niet voor de feestdagtoeslag. Er hoeven geen vakantieuren te worden ingehouden.

Is er in 2021 een extra vrije dag op de verjaardag of op 1 mei?

De werknemer krijgt net als vorig jaar ook in 2021 op jaarbasis één extra vrije dag op 1 mei of de verjaardag. De werknemer bepaalt op welke dag hij vrij wil hebben. Deze keuze kan niet afgenomen worden, tenzij er aantoonbaar bedrijfseconomische omstandigheden zijn die het opnemen van de vrije dag onmogelijk maken. Er zal dan direct een vervangende vrije dag afgesproken worden. Er is sprake van betaald verlof.

