

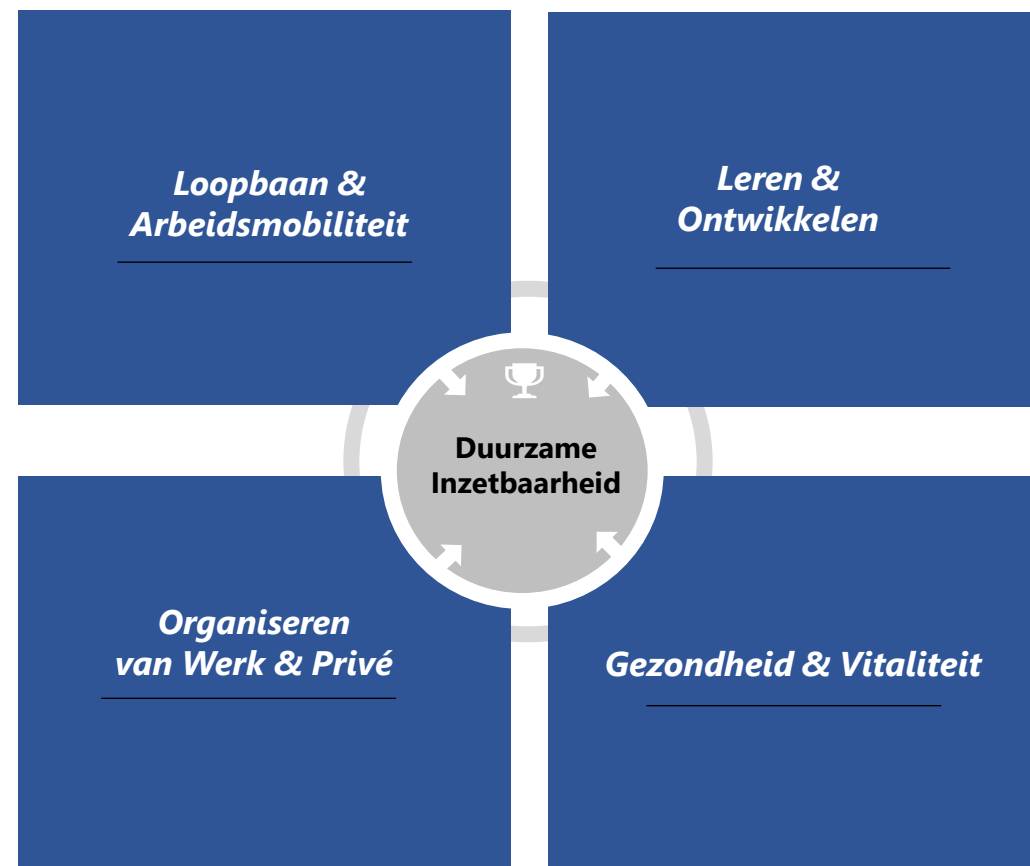
Wekelijkse Ontwikkelings- en Welzijnsuren

Zowel in de werkgeversvisie als in de inzet van de vakorganisaties staat duurzame inzetbaarheid als centraal thema. Om de beelden en de inhoud verder uit te werken is dit besproken in verschillende co-creatie sessies. Waarin deelnemers tot een gezamenlijke conclusie zijn gekomen.

Wij zetten in op duurzaam werken en duurzame inzetbaarheid. Vanuit een gedeeld belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Het past bij de moderne werkgever die we willen zijn. Daarnaast is het essentieel voor medewerkers om fit en vitaal te zijn in hun werk en privé. Zodat we de doelstellingen die we als organisaties hebben kunnen blijven realiseren.

We gaan uit van een integrale visie. Bestaande uit: loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, organiseren van werk & privé, gezondheid & vitaliteit. Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen, in iedere levensfase van belang en vraagt maatwerk qua invulling.

WOW-uren



Bouwstenen

- Co-creatie sessies
- Goede voorbeelden van andere organisaties
- Persoonlijke kennis en ervaring van deelnemers

Duurzaam werken

- Geen extra werkdruk
- Aansluiten bij alle levensfasen:
- Geen one size fits all
- Centrale kaders
- Faciliteren van beweging en ondersteunen van de minder mondige medewerker
- Even toegankelijk voor iedereen; het moet werken ongeacht schaal, type werk etc.
- Aansluiten bij behoeftes
- Anticiperen op het effect op je eigen werk en dat van collega's
- Het moet uitvoerbaar zijn

TPBW

- We maken een professionele afweging o.b.v. organisatiedoelen, vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid
- De werkgever heeft een brede zorgplicht
- Werken op kantoor is niet meer de norm

Uitgangspunten

Voorstel

- 4 Uur per week (36 betaald 32 uur werken 4 uur persoonlijke duurzaamheidstijd) (deeltijd invulling nog maken)
- Behoud van salaris
- Plan van aanpak
- In principe wekelijks en in overleg en met onderbouwing individuele afspraak
- Gebruik stimuleren
- Aanspraak voor specifieke doelen
- Kan niet omgezet worden in geld
- Geen verlof

- Wendbaar als mens en organisatie
- Vakmanschap blijft up to date
- Anticiperen op ontwikkelingen in de maatschappij
- Minder verzuim en ziektekosten
- Gelukkige en bevlogen medewerkers
- Hogere arbeidsproductiviteit
- Zelf regie nemen over je loopbaan, je ontwikkeling, je gezondheid en je werk privé balans
- Aantrekkelijke werkgever zijn
- Toekomst gericht
- Voorbeeld volgen van succes in andere organisaties en sectoren. En een voorbeeld zijn voor anderen.

Levert op

Hoe verder na de CAO

- Communicatie en mindset na de CAO
- De bedoeling uitleggen
- Het onderhoud, een APK afspreken
- Werkgroep voor verdere uitwerking
- Wederzijds belang onder de aandacht en vormgeven gezamenlijke verantwoordelijk.
- Implementatie en borging
- Aandacht voor eigen regie: faciliteiten, cultuur, houding, vermogen. (Ik krijg de mogelijkheden, er is een cultuur waarin ik mag, ik wil / ik durf, ik ben me van de noodzaak bewust)

Afhankelijkheden

- De transitie naar eigen regie op persoonlijke duurzaamheidstijd vraagt aandacht en support. Te denken valt aan support door levensfaseambassadeurs, loopbaancoaches, financieel adviseurs, leer en ontwikkelcoaches, etc.

- Recht op onbereikbaarheid
- Werktijden / kantoortijden
- Feestdagen verlof inclusief bijzonder verlof
- Ontwikkeltijd / innovatietijd
- Leren en ontwikkeltijd
- Hersteltijd + vitaliteit
- Werk en prive balans
- Levensfase tijd
- Belonen in tijd

Wat is tijd

Bijzondere verlofdagen

3 dagen per jaar extra toekennen aan verlof.
De huidige bijzonder verlofdagen vervallen.
Uitgangspunt; huidige CAO bepaling is te beperkend.

Diversiteit: Feestdagen

In het kader van diversiteit en inclusiviteit de huidige officiële feestdagen flexibiliseren.
Hiervoor in de plaats krijg je 8 extra verlofdagen.
In te zetten voor de dagen die jij wilt, dat kunnen de feestdagen of andere dagen zijn.

Recht op (on)bereikbaarheid en ontmoetingstijd

Balans tussen bereikbaarheid, niet-bereikbaarheid en ontmoeten moet er zijn. Niet centraal regelen maar lokaal de dialoog opstarten en continu blijven voeren.
Opnemen in preambule: mindset

Moderniseren werktijdenregeling

Discussie voeren over wanneer de werktijdenregeling van toepassing is en wanneer niet. En hoe deze er dan uit moet komen te zien. Invulling op lokaal niveau.

Losse elementen / bouwblokken naast WOW-uren