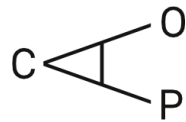


ADVIES WERKGROEP VERLOF & VITALITEIT

Mei 2020

Inhoud

1. Kaders opdracht	2
2. Criteria vitaliteitsbeleid.....	4
3. Afspraken.....	7
4. Instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen	8
5. Overgangsrecht standaardnorm bovenwettelijk vakantieverlof.....	12
Bijlage: Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden	14



1. Kaders opdracht

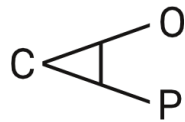
A. Aanleiding

Cao-partijen hebben procesafspraken gemaakt over verlof en vitaliteit in de Cao 2019-2021. In de volgende cao willen zij bindende afspraken maken over verlof en vitaliteit. Aan deze gezamenlijke werkgroep is de vraag gesteld om advies te geven over landelijke criteria voor vitaliteitsbeleid. Het LOGA geeft aan dat elke gemeente aan die criteria moet gaan voldoen. Als een gemeente geen eigen vitaliteitsbeleid heeft, moet het beleid maken dat aan de criteria in de cao voldoet. Het is de bedoeling dat deze werkgroep instrumenten aanreikt die gemeenten daarbij kunnen inzetten. Verder is het de bedoeling dat de werkgroep komt tot een uitwerking van de eerdere geadviseerde sectorale verlofnorm.

B. Opdrachtformulering

Het LOGA heeft de opdracht aan de werkgroep als volgt geformuleerd:

1. Wat zijn de gebruikte instrumenten voor vitaliteit bij gemeenten en bij andere sectoren/organisaties?
2. Welke bestaande instrumenten in de cao hebben raakvlakken met duurzame inzetbaarheid en geef aan of en hoe deze hun plek kunnen krijgen in mogelijke nieuwe afspraken?
3. Welke mogelijkheden biedt het Pensioenakkoord voor vitaliteitsbeleid?
4. Abstraheer op basis van de inventarisaties welke landelijke criteria kunnen leiden tot een adequaat vitaliteitsbeleid gemeenten.
5. Geef advies over mogelijke instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen.
6. Geef advies over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof.
7. Kom met aanbevelingen en cao-teksten voor komende CAO- afspraken over verlof en vitaliteit die voldoende ruimte bieden voor maatwerk bij de individuele gemeenten.



C. Aanpak en verantwoording

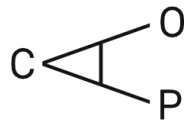
De werkgroep is acht keer bij elkaar gekomen om het advies samen te stellen, vanaf 6 november 2019 tot en met 15 april 2020.

In de werkgroep hebben deelgenomen:

Kees Kraanen	VNG / Gemeente Amersfoort
Luuk Heijlman	VNG / Gemeente Ouder-Amstel
Michiel Drucker	VNG
Hakima Lamchachti	VNG
Ada van der Linden	CMHF
Juan Schot	CNV
Bert de Haas	FNV
Jan Winde	FNV
Patrick Banis (voorzitter)	CAOP
Mees Heller (secretaris)	CAOP
Robert Hoekstra (secretaris)	CAOP

De werkgroep was samengesteld uit deelnemers die door de cao-partijen waren uitgenodigd. In de werkbijeenkomsten is de werkgroep in een open dialoog aan de slag gegaan met de vraagstellingen, onder begeleiding van een onafhankelijke voorzitter en secretaris.

De werksessies zijn vastgelegd in een verslag op hoofdlijnen en in een groeidocument, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot de navolgende adviezen. Daarbij is in plaats van de volgorde van de onder B. vermelde vragen/onderwerpen aan te houden en hier een strikte scheiding in aan te brengen ervoor gekozen eerst in te gaan op vitaliteitsbeleid en de criteria waar dit aan moet voldoen. Vervolgens zijn de in de werkgroep gemaakte afspraken over hoe concrete invulling aan vitaliteitsbeleid kan worden gegeven opgenomen, alvorens in te gaan op de de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen. Van het laatstgenoemde onderdeel maakt onder meer deel uit een aanbeveling omtrent een Regeling vitaliteitsverlofsparen. Daarover is bovendien een aparte notitie bij dit advies bijgesloten. Het laatste onderdeel van dit advies betreft de aanbevelingen van de werkgroep over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof. In totaal kent het advies derhalve vijf onderdelen, waar de zeven vragen/onderwerpen uit de opdrachtformulering zoveel mogelijk organisch in zijn verwerkt. Bij de aanbevelingen is zoveel mogelijk rekening gehouden met de wens om aan de cao-tafel en/of op het niveau van individuele gemeenten tot meer gedetailleerde uitwerking van de betreffende afspraken te kunnen komen (ruimte voor maatwerk). Ondanks dat derhalve bij sommige onderdelen geen concrete cao-teksten worden voorgesteld spreekt de werkgroep zijn hoop en verwachting uit dat de aanbevelingen voldoende aanleiding en houvast zullen bieden om vooruitgang te boeken op het gebied van vitaliteitsbeleid.



2. Criteria vitaliteitsbeleid

Vitaliteitsbeleid

Gemeenten bewegen zich in een omgeving die voortdurend verandert door technologische ontwikkelingen en verandering van gemeentelijke taken. Wat dit vraagt van medewerkers is daarmee constant aan verandering onderhevig. Dit vraagt om vitale medewerkers die gedurende hun hele loopbaan energie hebben om hun werk goed uit te voeren, op verschillende plekken en in verschillende omstandigheden inzetbaar zijn en gezond hun pensioen te halen; fysiek, mentaal en sociaal. Vitale medewerkers zijn productiever, hebben meer plezier in hun werk en verzuimen minder. Vitale medewerkers zijn bovendien beter in staat om hun competenties duurzaam te ontwikkelen. Dit komt hun inzetbaarheid binnen de organisatie en hun positie op de arbeidsmarkt ten goede. Daarmee worden medewerkers minder kwetsbaar voor veranderingen, zijn meer in staat zelf regie te nemen over hun loopbaan en kunnen gezond en gemotiveerd aan het werk blijven.

Cao-partijen vinden het daarom belangrijk dat gemeentelijke werkgevers en medewerkers samen werken aan het vergroten van hun vitaliteit. Vitaliteitsbeleid van gemeenten dient hiertoe voorwaarden te scheppen én middelen te bieden waarmee medewerkers kunnen werken aan hun vitaliteit. Het stimuleren van de vitaliteit van medewerkers is maatwerk: want niet elke gemeente is hetzelfde en niet elke medewerker is hetzelfde. Het is van belang dat beide partijen hieraan hun medewerking verlenen. Cao-partijen vinden het daarom essentieel dat gemeenten én medewerkers samen de regie pakken bij het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid. Door het samen te doen ontstaat ook draagvlak voor het beleid, wat essentieel is om het tot een succes te maken. Het invullen van vitaliteitsbeleid is daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van gemeenten én medewerkers: samen bepalen zij welke afspraken lokaal nodig zijn.

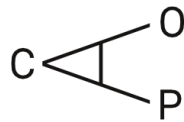
Het is de ambitie van cao-partijen om er voor te zorgen dat alle gemeenten en medewerkers samen lokaal afspraken maken over vitaliteit. Tegelijkertijd willen cao-partijen hen de mogelijkheid bieden hier op eigen wijze invulling aan te geven. Cao-partijen hebben daarom criteria ontwikkeld die voor alle gemeenten gelden als de norm voor hun vitaliteitsbeleid. Elke gemeente moet aan deze criteria voldoen. Het is mogelijk dat gemeenten al vitaliteitsbeleid hebben dat aan de criteria voldoet. Voor deze gemeenten hoeft er niets te veranderen. Voor gemeenten die niet aan de criteria voldoen, zijn in de bijlagen van deze cao instrumenten opgenomen die zij kunnen gebruiken bij het ontwikkelen van beleid.

Criteria

Het eerste criterium heeft betrekking op de totstandkoming van het vitaliteitsbeleid. De overige drie criteria (2 t/m 4) hebben betrekking op de inhoud van dit beleid.

1. Dialoog tussen gemeente en medewerker

Het vitaliteitsbeleid van gemeenten is een gedeelde verantwoordelijkheid en komt daarom tot stand op basis van een dialoog tussen de gemeente en de medewerker(s). Afspraken over vitaliteit hebben namelijk enkel nut wanneer deze daadwerkelijk passen bij de behoeften van medewerkers en de gemeente. Gemeenten én medewerker(s) zijn daarom samen verantwoordelijk voor het maken van keuzes. De dialoog wordt op verschillende niveaus gevoerd. Op organisatieniveau betekent dit dat een gesprek plaatsvindt tussen de gemeente en de werknemersvertegenwoordiging (vakbonden of ondernemingsraad). Op individueel niveau betekent dit dat in de meeste gevallen een gesprek plaatsvindt tussen de leidinggevende en medewerker. Het vitaliteitsbeleid kan daardoor rekenen op breed draagvlak binnen de organisatie.



2. Gezondheid: fysiek en mentaal fit zijn en blijven

Medewerkers moeten in staat zijn om hun werk gezond uit te kunnen voeren, zowel lichamelijk als geestelijk. Het gemeentelijke beleid is in dit kader gericht op de 'zieke' werkende (curatief), op risicogroepen (preventief) én op alle werkenden (amplitief).

Fysiek

Voor alle gemeenten geldt dat zij aan de Arbowet moeten voldoen om te zorgen dat medewerkers gezond en veilig kunnen werken. Het vitaliteitsbeleid omvat aanvullend op deze wetgeving preventief beleid gericht op de bevordering van de gezondheid van de medewerker. In dit beleid zijn ergonomische maatregelen opgenomen en stimulerende maatregelen om medewerkers te laten bewegen.

Mentaal

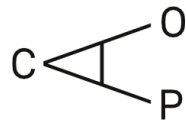
Het gemeentelijk beleid bevat instrumenten die ervoor zorgen dat medewerkers worden gestimuleerd om signalen over hun mentale gezondheid (denk aan werkdruk) vroegtijdig met de gemeente te delen en samen na te denken over een gezonde werkcultuur. Voor medewerkers die dit nodig hebben zijn er ontzienaantregelen en de gemeente gaat het gesprek aan met medewerkers die langer willen doorwerken.

3. Geschikt zijn en blijven voor werk

Medewerkers moeten hun huidige werk en toekomstig werk kunnen en willen uitvoeren. Het vitaliteitsbeleid bestaat daarom uit afspraken die het werkvermogen en het werkplezier van alle medewerkers versterken. Vitaliteitsbeleid ondersteunt de duurzame ontwikkeling van medewerkers. De medewerker wordt aangesproken op zijn verantwoordelijkheid om zich te ontwikkelen maar ook daartoe in staat gesteld. Scholing is een middel, maar er is ook ruimte voor andere vormen van persoonlijke en professionele groei. Het vitaliteitsbeleid bestaat (ten minste) uit maatregelen gericht op:

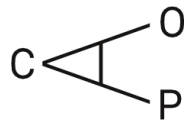
- Professionalisering: Goed worden en blijven in je werk en bijblijven op werkgebied.
- Wendbaarheid: Het snel en effectief aanpassen aan veranderingen op werkgebied. Denk aan het opnemen van andere rollen of taken binnen het werk of anticiperen op ander werk.
- Loopbaanbeleid: De bereidheid en het vermogen om te veranderen van functie en/of werkgever.





4. *Balans tussen werk en privé*

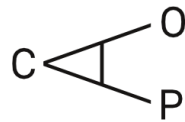
Werk en privé zijn steeds meer met elkaar verweven. Gemeenten en medewerkers voeren daarom lokaal met elkaar het gesprek over het combineren van werk- en privéomstandigheden. Dit kan resulteren in afspraken over flexibel werken, de mogelijkheid om meer of minder te werken, de opname van verlof en/of zaken als mantelzorg en ouderschap. Gemeenten bepalen in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging (vakbonden of ondernemingsraad) tot welk instrumentarium dit leidt. De leidinggevende en de medewerker maken samen afspraken over de toepassing van dit instrumentarium.



3. Afspraken

In de vorige paragraaf staan de criteria voor vitaliteitsbeleid, deze vormen het kader waarbinnen vitaliteitsbeleid concreet invulling kan krijgen. Daar waar de criteria de 'wat-vraag' beantwoorden gaan we in deze paragraaf in op de 'hoe-vraag'; hoe kan er concrete invulling worden gegeven aan dit beleid. Partijen adviseren om in een komende Cao(-akkoord) de volgende afspraken op te nemen:

- Vitaliteit betreft de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker, maar ook de huidige en toekomstige geschiktheid voor werk, en een goede balans tussen werk en privé. Vitaliteitsbeleid geeft aan hoe door de organisatie en de medewerker aan vitaliteit wordt bijgedragen en welke regelingen, instrumenten en middelen hiervoor beschikbaar gesteld worden.
- Afspraken, regelingen en beschikbare middelen die gelden voor alle (of groepen) medewerkers worden vastgelegd in een beleidsplan Vitaliteit. Het beleidsplan wordt vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad. Onderdelen van het beleidsplan die onder artikel 27 van de WOR vallen, worden ter instemming aan de OR voorgelegd. Onderdelen die vallen onder cao artikel 12.2 lid 1 sub a worden vastgesteld in het lokaal overleg.
- De werkgever peilt periodiek de werkdruk en neemt waar nodig maatregelen om de werkdruk te voorkomen dan wel te verminderen. De meting van de werkdruk, de frequentie van de meting en de op basis van de meting te nemen maatregelen worden met de OR overlegd.
- De werkgever bespreekt periodiek met de ondernemingsraad de personele bezetting en eventuele benodigde maatregelen op korte en langere termijn om de bezetting op orde te houden.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid zijn de ter instemming aan de OR voorgelegde werktijdenregeling en Arbobeleid inclusief de RI&E.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid is het op basis van deze cao vastgestelde opleidingsplan (artikel 8.5 cao), maar kan daarnaast betreffen collectieve aanvullende afspraken over (toepassing van):
 - a. loopbaanadvies (artikel 8:6 cao),
 - b. persoonlijk ontwikkelplan (artikel 8.7 cao),
 - c. lokale verlofregelingen (artikel 6.6 cao),
 - d. lokale aanvullingen op het IKB uit de cao (artikel 4.2 en 4.3 cao).
- Werkgever en werknemer dragen samen verantwoordelijkheid voor vitaliteit van de medewerker en maken samen afspraken welke maatregelen hiertoe kunnen bijdragen
- De werkgroep heeft vastgesteld dat een regeling voor verlofsparen een bijdrage zou kunnen leveren aan het vitaliteitsbeleid op meerderde aspecten en voor alle leeftijdsgroepen. Te denken valt aan het op kunnen nemen van extra verlof ter voorkoming of oplossing van vitaliteitsproblemen, het faciliteren van minder werken voor oudere werknemers en het beter in balans kunnen brengen van werk en privé. De werkgroep ziet als voorwaarde, dat het mogelijk is om aan te sluiten bij aanvullende landelijke arrangementen (zoals het pensioenakkoord en fiscale regelgeving), die het mogelijk maken om opgespaard verlof mee te nemen bij wisseling van werkgever. De werkgroep adviseert een regeling op te zetten die sector breed geïntroduceerd kan worden en landelijk af te spreken wat de bijdrage van werkgever en werknemer is aan de opbouw van het vitaliteitsverlofbudget.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid is dat de werkgever vaststelt voor welke (groepen van) medewerkers in zware beroepen er aanvullende ontzietmaatregelen genomen moeten worden zodat deze medewerkers fysiek en mentaal gezond de pensioenleeftijd kunnen halen. Hierbij kan o.a. gebruik gemaakt worden van de vrijstelling van de RVU-boete over 21.000 euro bruto gedurende drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.



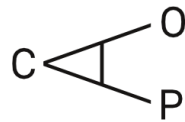
4. Instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen

4a) Lijst met instrumenten

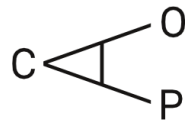
Cao-partijen hebben een lijst met instrumenten opgesteld die gemeenten kunnen gebruiken als onderdeel van hun vitaliteitsbeleid. De instrumenten zijn onderverdeeld in drie categorieën:

- Curatief: verzachten en verminderen van gevolgen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability.
- Preventief: voorkomen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability.
- Amplitief: versterken van vitaliteit, werkvermogen en employability.

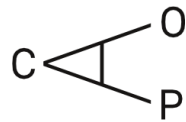
Categorie vitaliteitsbeleid	Curatieve instrumenten	Preventieve instrumenten	Amplitieve instrumenten
Overall (gezondheid & geschikt zijn en blijven)			<ul style="list-style-type: none"> - BRUIS toolkit middelen waaronder Top5 BRUIS kaartje (=gespreksstarter) en BRUIS – sessie - BRUIS organisatiescan - BRUIS spel - BRUIS community
Gezondheid: Fysiek en mentaal fit zijn en blijven			
ARBO	<ul style="list-style-type: none"> - Werk en/of werkplek-aanpassing en/of instructies nav deskundig advies, zoals bedrijfsarts 	<ul style="list-style-type: none"> - RI&E met aandacht voor werkdruk, agressie en geweld, beeldschermwerk, plaats- en tijdonafhankelijk werken en fysieke belasting - Voorlichting en instructie - Preventief medisch onderzoek (PMO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gezond en veilig werken community



Fysiek	<ul style="list-style-type: none"> - Werkplekmassage - Fysiotherapie 	<ul style="list-style-type: none"> - Beweegprogramma's: <ul style="list-style-type: none"> > Fitness mogelijkheden/ korting op sportschoolabonnement > Hardloopevents / fiets(stimulerings)plan - Tips voor een goede werkhouding - Checklist individueel risicoprofiel - Speciale sport / beweegprogramma voor buitendienstwerknemers 	<ul style="list-style-type: none"> - Lunchwandelen - Vergader wandelen
Mentaal	<ul style="list-style-type: none"> - Bedrijfsarts - Vertrouwenspersonen - Preventiemedewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops (bijvoorbeeld energiebalans, werkstress, interne coaches, mindfulness, werk-privé balans, ademen, slapen, time management, yoga) - Trainingen en trajecten (bv. vitaal en duurzaam in je werk) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambassadeurs Vitaliteit - (Vitaliteits)coaches (mentaal fit, TMA) - Loopbaantrainingen (summerschool, winterschool)
Werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> - Plan voor minder werkdruk en meer werkplezier - Checklistvragen werkdruk & werkplezier - Checklist energiegevers/vreters 	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie over werkdruk - Werkdruktests - Checklist individuele signalen van werkdruk & werkplezier - Digitale tips werkdruk & werkplezier - Work Ability Index (WAI) - Krachtkaat 	<ul style="list-style-type: none"> - Work ability index (WAI) - Krachtkaat - Checklist Energievreters en Energiegevers in gemeentelijke organisaties
Organisatie van het werk/ werkdruk		<ul style="list-style-type: none"> - Formatieplan - Strategische Personeelsplanning (SPP- analyse) - Tijd- en plaats onafhankelijk werken/flexibele werktijden 	<ul style="list-style-type: none"> - Leiderschaps-trainingen (feedback, het moedige gesprek, div. opleidingen, individueel of incompany) - Opstellen persoonlijke profielen en/of teamprofielen/scans - Workshops samenwerken, - Teamtrainingen (Insights, sociale vaardigheden, integriteit)



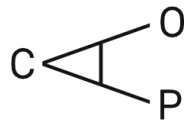
Fit de eindstreep halen		<ul style="list-style-type: none"> - Vitaliteitsverlofbudget/cheque - Generatiepact - Gebruik tijdelijke ontheffing RVU 	<ul style="list-style-type: none"> Coach financiën Pensioen-voorlichting ABP
Geschikt zijn en blijven voor het werk			
Scholing en ontwikkeling		<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsbeleidplan (organisatie) - Opleidingsfaciliteiten - Opleidingsplan (individueel) 	
Loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> - Training (bv. baas in eigen loopbaan) 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaangesprek met adviseurs - Ontwikkelgesprek met leidinggevende - Allesuitjezelf.nl (inclusief diverse instrumenten zoals - TalentSpiegel, - Arbeidsmarktscan, e-learning, e-books, databas beroepen en opleidingen, e-coaching) - Werving en selectie - Loopbaantraject 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaanadvies - Training, opleiding - Loopbaancoaching - Doelgroepenbeleid - Vacaturebanken - Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) - Talent-/competentiemanagement - HR-gesprekscyclus
Mobiliteit	<ul style="list-style-type: none"> - Van werk naar werk trajecten 	<ul style="list-style-type: none"> - Stage lopen bij andere organisaties - Jobrotationprogramma 	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaturebanken - Regionale Mobiliteitsnetwerken
Balans tussen werk en privé			
Verlofrege-lingen	<ul style="list-style-type: none"> - Extra verlof bv. voor inzet op herstel in situaties van afgenomen vitaliteit (vitaliteitsspaarverlof-regeling) 	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie over verlofregeling in de wet (WAZO) - (Cao)informatie over mogelijkheden IKB - Vitaliteitsspaarverlofregeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Training omgaan met werk en verlof



4b) Regeling vitaliteitsverlofsparen

In aanvulling op bovenstaande lijst met instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen, wordt door de werkgroep een regeling vitaliteitsverlofsparen aanbevolen. Dit is een nieuw te ontwikkelen regeling, waarvan de kern is dat er jaarlijks een x-aantal uren wordt gespaard om een vitaliteitsverlofbudget op te bouwen. De bijdrage is voor alle werknemers gelijk en dus *niet* leeftijdgebonden. Het opgebouwde vitaliteitsverlofbudget kan door de werknemer worden ingezet voor vitaliteitsdoeleinden tijdens alle fasen van zijn werkzame leven. In Bijlage Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden is de achtergrond voor deze aanbeveling nader toegelicht en worden de contouren van een dergelijke regeling geschetst. De werkgroep doet geen concreet voorstel voor de hoogte van de jaarlijkse opbouw en de mogelijke omvang van het op te bouwen budget. Dit is naar de mening van de werkgroep een onderwerp voor de onderhandelingen over een volgende cao door het B-LOGA.

Bij de uitwerking van een dergelijke regeling moet in ieder geval uitgezocht worden hoe het past binnen de boekhoudkundige processen van gemeenten, zodat het uitvoerbaar is en ook belastingtechnisch verantwoord kan worden.



5. Overgangsrecht standaardnorm bovenwettelijk vakantieverlof

Aan de werkgroep is gevraagd om advies te geven “over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof”. Om hier iets over te kunnen zeggen heeft de werkgroep eerst onderzocht waar reeds overeenstemming over bestond en op welke punten vervolgens belemmeringen waren om het eens te worden over het overgangsrecht.

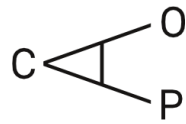
In een eerdere landelijke werkgroep is onderzocht hoe te komen tot een landelijke standaard norm. Op basis van dataverzameling en berekeningen kwam de werkgroep Verlof 2018 destijds tot een landelijke norm voor het bovenwettelijk verlof van 34 uur. Tijdens de onderhandeling kon overeenstemming bereikt worden over een norm van 36 uur (precies vijf dagen van 7,2 uur). In deze 36 uur is verrekend wat lokaal gemiddeld wordt aangewend voor verlof op lokaal vastgestelde feestdagen, voor lokaal afgesproken leeftijdsdagen en voor andere lokaal afgesproken redenen.

Tijdens de finale onderhandelingen lukte het niet om het eens te worden. Het gesprek liep vast op twee punten. Vanuit werkgeverskant was er groot bezwaar tegen een overgangsrecht waarin een garantierecht zou worden afgesproken voor *onbepaalde* tijd; dit zou de verschillen binnen een organisatie tussen personen voor onbepaalde tijd in stand houden. De bonden gingen uit van het voorstel van de werkgroep 2018, waarin wel een garantierecht voor onbepaalde tijd was opgenomen. Tijdens de onderhandelingen deden de werkgevers een voorstel om een opbouw/afbouwperiode af te spreken van vijf jaar. Hierover werden partijen het niet eens.

Een ander geschil bestond over het alternatief voor het vervallen van leeftijdsdagen. Vanuit bondszijde werd ingebracht dat het een voorwaarde was dat iedere gemeente een alternatief instrument in huis had om mensen op oudere leeftijd iets te kunnen bieden om duurzaam te blijven werken. Dit zou kunnen in de vorm van een generatie/vitaliteitspact. Hierover wilde men vanuit werkgeverszijde geen generieke afspraak maken.

De werkgroep heeft nagedacht hoe belemmeringen weggenomen kunnen worden om het tijdens de onderhandelingen voor de volgende cao alsnog eens te worden over een landelijke standaardnorm en overgangsrecht om te voorkomen dat individuele medewerkers (door het inleveren van verlof) en afzonderlijke gemeenten (door stijgende loonkosten) een onevenredige bijdrage moeten leveren aan een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket. De werkgroep doet geen concreet voorstel voor de norm en het overgangsrecht met bijbehorende getallen. Want dat is uiteindelijk de uitkomst van een proces van onderhandeling. De werkgroep doet wel de volgende aanbevelingen.

1. Als partijen het eens kunnen worden over een afspraak voor een vitaliteitsspaarverlofregeling, zoals genoemd bij de afspraken in paragraaf 3 en in de toelichting in paragraaf 4b van dit document, zouden de bezwaren vanuit bondszijde weggenomen kunnen worden met betrekking tot het afschaffen van leeftijdsdagen (zonder alternatief instrument). Met het afspreken van een vitaliteitsspaarverlofregeling immers kunnen werknemers zelf bepalen hoe ze het gespaarde verlof inzetten en kunnen dit dus ook op oudere leeftijd gebruiken om minder uren te werken.
2. Kern van de vitaliteitsspaarverlofregeling is dat jaarlijks een x-aantal uren wordt gespaard voor een vitaliteitsverlofbudget. Er moet hiertoe afgesproken worden wat de bijdragen zijn van de werkgever en wat van de werknemer. Voor de bijdragen van de werkgever zouden in ieder geval de uren aangewend kunnen worden die zijn opgenomen in de norm van 36 als gemiddelde verstrekking van leeftijdsdagen. Dit is 14,7 uur. Dat zou betekenen dat de landelijke standaard norm lager zou worden, bijvoorbeeld naar 21,6 uur (36 min 14,4). Die 14,4 uur zouden dan onderdeel worden van een nader overeen te komen norm voor de jaarlijkse bijdrage aan het vitaliteitsverlofbudget.



3. De bestuurlijke werkgroep verlof en vitaliteit vindt het belangrijk dat gemeenten investeren in een stevig vitaliteitsbeleid en dat vitaliteitsverlof met een substantiële omvang een pijler is voor zo'n vitaliteitsbeleid. Als het verlof een substantiële omvang heeft, kan verzacht worden dat sommige werknemers op termijn iets inleveren op hun aantal bovenwettelijke verlofuren. Hiermee zou een afbouwregeling in het garantierecht voor de bovenwettelijke verlofuren binnen een evenwichtige belangenafweging een plek kunnen krijgen.

Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden

Inleiding

We delen als sociale partners de behoefte om vitaliteitsbeleid te ontwikkelen, dat voor alle doelgroepen aanknopingspunten biedt. Dit beleid kan natuurlijk bestaan uit meerdere instrumenten en regelingen. Zaak is om evenwicht te bieden, zodat niet de ene groep veel beter bediend wordt dan de andere. Tegelijkertijd zijn er verschillende behoeften en specifieke omstandigheden, zodat er ruimte moet zijn voor verschillende mogelijkheden en oplossingen.

In deze notitie wordt een optie in beeld gebracht voor een afspraak over verloffaciliteiten, waarmee beoogd wordt recht te doen aan de behoefte voor ruimte voor verschillende doelgroepen én een evenwichtige verdeling van middelen. Met deze optie wordt het mogelijk voor individuen om zelf te bepalen wanneer er extra verlof nodig is, om knelpunten op te lossen, of beter, voorkomen. Het biedt mogelijkheden voor jong en oud om vitaal aan het werk te zijn en te blijven.

Extra verlof als mogelijkheid om balans aan te brengen

Verlof is een belangrijk middel om voldoende rust en herstel te creëren in het werkzame leven. Door de inzet van verlof kan ook de balans tussen werkbelasting en privé (voor een deel) geregeld worden. Iedere levensfase heeft hierin verschillende specifieke omstandigheden. Te denken valt aan de fase waarin een gezin met kinderen extra inzet vraagt, periode waarin intensieve mantelzorg wordt verleend of de laatste fase van het werkzame leven, waarin aanpassingen nodig zijn in het kader van duurzaam werken. Het zou mooi zijn als een werknemer zelf zijn verloffaciliteiten op zijn levensfase en/of omstandigheden kan inrichten. De inkomenseffecten van deze keuzen moeten acceptabel zijn, zodat mensen niet op dit punt weerhouden worden om verlof in te zetten waar nodig. Belangrijk is dat het toegankelijk is voor iedereen, dus ook voor mensen uit lagere inkomensgroepen. Het voorstel in deze notitie wil ook voorzien in een oplossing voor oudere medewerkers die vanwege hun situatie extra verlof nodig hebben, om de juiste balans te houden of te krijgen.

Spaarverlofregeling

Concreet denken we aan een spaarverlofregeling waarin veel ruimte zit om in diverse levensfasen extra verlof op te nemen. Deze spaarverlofregeling kan gebruik maken van de bandbreedte die fiscaal hiervoor geboden wordt. Daarmee wordt het sparen fiscaal gezien gunstig. Tegelijkertijd is het niet fijn afhankelijk te zijn van fiscale regels, die zo maar weer kunnen wijzigen. De regeling moet dus niet afhankelijk zijn van de fiscale regels.

Een spaarverlofregeling houdt in dat er over meerdere jaren verlof wordt gespaard, zodat een spaarverlofbudget ontstaat, waarvan op enig moment gebruik kan worden gemaakt tijdens het werkzame leven van de werknemer. Het spaarverlof wordt opgebouwd doordat er ieder jaar een aantal verlofdagen apart worden gezet onder de noemer vitaliteit- of spaarverlof. Voor het sparen van verlof kan vanuit diverse bronnen geput worden. Te denken valt aan huidige bovenwettelijke dagen op grond van de cao (zitten in het IKB), nieuwe bovenwettelijke verlofdagen die die worden toegevoegd voor vitaliteitsbeleid/vervanging van leeftijdsdagen en uren betaald uit overwerktoeslag of onregelmatigheidstoeslag. Ook kunnen extra dagen ingekocht worden vanuit IKB. Of de dagen in geld worden weggezet of als dagen op een verlofkaart, is ter overweging aan partijen.

Hoe en waarvoor kan het spaarverlofbudget aangewend worden?

Dit spaarverlof kan door de werknemer opgenomen worden tijdens zijn werkzame leven. De werknemer kan het opnemen in een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld enkele weken of maanden) of het verdelen over een langere periode, door bijvoorbeeld enkele jaren een dagdeel per week op te nemen.

Als de werknemer de verlofdagen opspaat, kan hij aan het eind van zijn loopbaan bijvoorbeeld in de laatste vijf jaar een dag per week minder gaan werken met behoud van loon én pensioenopbouw.

Het is belangrijk dat dit in overleg gebeurt met de leidinggevende. Het is bedoeld om in te zetten in het kader van vitaliteit/duurzaam werken. Te denken valt aan situaties met mantelzorg, doen van opleiding buiten het werktijden of uitzonderlijke situaties in het gezin etc. Het is in principe niet bedoeld voor een gewone vakantie. Daarvoor heeft de werknemer immers wettelijke verlofdagen. Maar de werknemer heeft wel de regie over zijn eigen spaarverlofbudget en de leidinggevende kan alleen in zeer uitzonderlijke situaties weigeren als er zeer zwaarwegende bedrijfsbelangen in het geding zijn.

Wanneer de medewerker zijn spaarverlof gebruikt, is dit met behoud van 100% loon en 100% opbouw van pensioen. Hierdoor is het voor alle inkomensgroepen een betaalbare oplossing.

Alleen als een medewerker kiest om bijvoorbeeld betaald verlof te combineren met onbetaald verlof, levert hij/zij hierdoor een deel van zijn inkomen in. Stel dat een fulltime-medewerker een dag minder gaat werken, waarvan een dagdeel betaald en een dagdeel onbetaald, gaat het loon naar 90%. Er zou een 80/90/100 regeling van gemaakt kunnen worden (80% werken/90% loon/100% pensioenopbouw).

Medewerkers die vlak voor hun pensioen zitten, kunnen ook een combi maken met deeltijdpensioen. Als de werknemer met zijn vitaliteitsverlof onvoldoende uren heeft om minder te gaan werken kan hij ook kiezen om deeltijdpensioen op te nemen. Zo ontstaat een combinatie van verlof met opgespaarde uren en opname van deeltijdpensioen. Hiermee houdt de werknemer een groot deel van zijn inkomen.

Voordelen van deze spaarverlofregeling

- Dit vitaliteitsverlof kan in alle levensfasen ingezet worden en is in veel situaties toepasbaar.
- Ook jonge mensen die in de knel komen kunnen extra verlof opnemen. Daarmee wordt kritiek voorkomen dat slechts in een enkele groep (ouderen) wordt geïnvesteerd.
- Veel mogelijkheden voor maatwerk.
- Er is keuzevrijheid en regie voor de medewerker, zodat hij/zij ruimte heeft om invulling te geven aan zijn eigen verantwoordelijkheid voor vitaliteit
- Er kan veel inkomenszekerheid geboden worden.
- Het past binnen de fiscale kaders en brengt geen extra fiscale kosten met zich mee.
- Er is een alternatief voor de leeftijdsdagenregelingen.
- De nadelen van generatiepacten zijn niet aanwezig, behalve dat er ook aandacht nodig is om te zorgen dat het werk wordt vervangen en dat werkdruk wordt voorkomen.

Nadelen regeling

- Als te weinig extra verlofdagen toegekend worden, ontstaat onvoldoende volume.
- Medewerkers die door omstandigheden in het begin van hun werkzame leven veel verlof uit het spaarverlofbudget inzetten, bouwen weinig op en houden aan het eind minder over om af te kunnen bouwen door minder te gaan werken.
- Om flink te sparen moet men vroeg starten met opzij zetten. Bijvoorbeeld met de inzet van de twee bovenwettelijke verlofdagen uit het IKB. De vraag is of jonge mensen zich daar bewust van zijn.
- Als deze regeling wordt gestart, moeten er afspraken gemaakt worden over de 'backservice'; dus de opbouw over de voorgaande jaren van de medewerker.
- Dit is een regeling die voor de toekomst een oplossing biedt, maar voor mensen die nu aan het einde van hun loopbaan zitten lastiger realiseerbaar is. Voor deze groep zijn aparte afspraken nodig.
- Het zou de mobiliteit kunnen belemmeren, als de voorwaarden niet goed zijn geregeld.

Uitwerkingsvragen over de wijze van sparen

Een belangrijke uitwerkingsvraag is op welke wijze het vitaliteitsbudget wordt gespaard: in dagen/uren op een verlofkaart of in geld? En als het in geld is: waar wordt het geld weggezet, op een persoonlijke rekening, een bedrijfsrekening of in een fonds? Dit is met name ook van belang omdat we het belangrijk vinden dat het vitaliteitsverlofbudget niet de mobiliteit beperkt. Hieronder gaan we verder in op deze vraag.

Het sparen van verlofuren op een verlofkaart, is in diverse cao's geregeld. Bijvoorbeeld de cao FNV, zie bijlage Levensfasebewust personeelsbeleid FNV. In deze cao staat dat er jaarlijks 32 uur verlof (bij fulltime dienstverband) wordt gespaard voor de werknemer door de werkgever. Dit verlof kan om diverse redenen worden opgenomen:

- a. Verlof dat bijdraagt aan de *duurzame inzetbaarheid* van de medewerker;
- b. tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur; >
- c. aanvullend zorgverlof;
- d. maximaal 50% reductie van de werktijd voorafgaand aan pensionering;
- e. overige verlofdoelen waarover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat.

Er is geen verjaringstermijn van deze verlofuren en geen maximumaantal op te sparen uren. Bij vrijwillig vertrek uit dienst, vervalt het resterende budget. Bij vertrek op verzoek van de werkgever wordt het uitbetaald bij de eindafrekening.

Dit is een bedrijfs-cao en geen sector-cao. Vandaar dat de mobiliteit op een andere manier wordt bekeken.

Er zijn ook cao's waarin zowel geld als verlofdagen kunnen worden ingelegd. Bijvoorbeeld de cao Schiphol, waarin staat dat per jaar 2% van brutosalaris wordt gespaard voor Vitaliteit door de werkgever, maar waarin de werknemer ook verlofdagen kan storten. Ook bepaalde garanties op verlofdagen zijn in deze regeling opgenomen. Zie bijlage Schiphol cao, vanaf pag. 55 over Duurzame Inzetbaarheid. Dit lijkt meer een soort IKB voor vitaliteit te zijn. Je kunt uit het vitaliteitsbudget verlof opnemen, die doorbetaald worden zoals gewoonlijk. Maar je kunt het budget ook aanwenden voor andere doelen zoals pensioensparen of een training volgen. Het vitaliteitsbudget heeft bredere bestedingsdoelen. Het budget is gemaximeerd op 50% van het aantal uren te werken per jaar. Bij vertrek bij de werkgever door opzegging werknemer, bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd of bij ontslag van bedrijfseconomische redenen, wordt het resterende budget meegenomen in de eindafrekening.

Een vitaliteitsbudget in een cao waarin het budget in geld apart wordt gezet voor de werknemer in een fonds is niet bekend. Wel is er de Cao Bouw & Infra waarin een fonds is opgericht waarin een gespaard wordt voor het doorbetalen van verlofuren in het kader van Duurzaam Werken/Vitaliteit. Er is een jaarlijkse premie afgesproken in de cao die de werkgever stort in een fonds. Maar het bijzondere is dat dit fonds uitkeert aan de werkgever die een werknemer heeft die verlof opneemt in het kader van duurzaam werken vanaf bepaalde leeftijd. Het lijkt meer een soort vereveningsfonds waarin op sectorniveau wordt gespaard om werkgevers financieel te steunen die werknemers hebben die van de regeling gebruik maken. De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof op grond van de cao.

Dit betekent dat hiermee het mobiliteitsvraagstuk is getackeld. Bij wisseling van werkgever in de Bouwsector behoudt de werknemer zijn recht, er hoeft geen geld uitgekeerd te worden aan de werknemer of de nieuwe werkgever. Want de nieuwe werkgever kan ook geld krijgen uit het sectorale fonds.

Dit zijn, voor zover bekend, de mogelijkheden die op dit moment bestaan in andere sectoren om vitaliteitsbudgetten op te bouwen. Bij Loyalis is geïnformeerd of er nog andere mogelijkheden zijn. Dat was hen niet bekend. Met de afschaffing van de levensloopverlofregelingen per 1 januari 2022, wordt juist een mogelijkheid om fiscaal gunstig verlof te sparen wettelijk beëindigd.
