

Het Vitaliteitsverlof

Een nieuwe voorziening binnen het
programma voor de duurzame inzetbaarheid
per 1 februari 2020

Waar komt deze nieuwe voorziening - vitaliteitsverlof - vandaan?

Gezond naar en tot in het pensioen; duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is binnen de provincie Gelderland de basis voor de inrichting van het personeelsinstrumentarium. Medewerkers hebben diverse voorzieningen om regie te nemen en keuzes te maken die bijdragen aan het werkplezier en de inzetbaarheid op de lange termijn.

Het vitaliteitsverlof heeft zijn wortels in het levensfasebewust personeelsbeleid. Hierin staat centraal dat werk en privé met elkaar zijn verweven. Logisch dat werkgevers steeds meer vanuit die totaliteit naar hun medewerkers kijken en dat ze ook steeds meer rekening willen houden met situaties die thuis spelen.

Levensgebeurtenissen komen in elke fase van het leven voor. Daarom kan het vitaliteitsverlof generiek (in iedere levensfase) ingezet worden als er een dringende behoefte aan extra regelruimte is om de balans werk en privé te houden of herstellen.

Waarom hebben we het nodig?

Wanneer het over werkdruk gaat, gaat het al heel snel ook over het combineren van de zaken thuis met de agenda op het werk

Bij een groeiende groep medewerkers is er een behoefte aan meer regelruimte om privé en werk beter met elkaar te combineren.

Een belangrijke aanzet om de medewerker meer regelruimte te geven is het plaats- en tijdonafhankelijk werken. Soms zijn er "grotere" levensvraagstukken die meer tijd, aandacht en zorg vragen en die over een langere periode spelen. Denk hierbij aan een veelheid van zaken, bijvoorbeeld: langdurige mantelzorg voor een familielid, de keuze voor een 2^e loopbaan, ingrijpende zorgtaken binnen het gezin en aan de grote vragen die spelen in het bepalen van je toekomst.

Het vitaliteitsverlof is een voorziening die specifiek voor deze grotere levensvraagstukken is ontwikkeld. Het geeft de speelruimte om op een gezonde en verantwoorde manier daarmee om te gaan.

Wat levert het vitaliteitsverlof op

Het vitaliteitsverlof is er voor de medewerkers en het is een instrument dat bijdraagt aan hun inzetbaarheid op de korte zowel als op de lange termijn. Het kan worden ingezet om de werkdruk tijdelijk te verminderen en overbelasting te voorkomen, maar het kan ook worden ingezet om de draagkracht op de lange termijn te vergroten.

De steeds verder uittrekkende loopbanen (opschuiven van de AOW-leeftijd) vragen van medewerkers dat zij zich ervan bewust zijn dat zij langer mee moeten en dat zij daarbij inspelen op nieuwe ontwikkelingen in het werk.

Het vitaliteitsverlof is daarbij een instrument dat kan helpen om de balans te houden tussen draagkracht en draaglast, met andere woorden dat je gezond en vitaal door je carrière gaat.

Wat houdt het vitaliteitsverlof in

Het vitaliteitsverlof kent een maximum van 240 dagen, dat deels (55%) door de werkgever wordt ingebracht in de vorm van buitengewoon betaald verlof en deels (45%) door de werknemer in de vorm van buitengewoon onbetaald verlof; de medewerker kan zijn aandeel ook leveren in de vorm van een tijdelijke urenvermindering

Regie

De medewerker heeft de regie over de inzet van het vitaliteitsverlof. Hij of zij bepaalt binnen de randvoorwaarden de duur van het verlof en de omvang ervan. Om de uren van het verlof te kunnen vervangen wordt er wel een minimum aan het aantal uren en de duur van het verlof gesteld.

Bij vitaliteitsverlof staat de behoefte centraal. Dat wil zeggen dat het wordt aangevraagd, wanneer de medewerker in overleg met de leidinggevende tot de conclusie is gekomen dat het vitaliteitsverlof een passend middel is in de gegeven situatie en wanneer zij daarover goede afspraken hebben kunnen maken

Opname

Het vitaliteitsverlof hoeft niet in 1 keer volledig te worden ingezet. De behoefte bepaalt de vraag en de duur.

Voorbeeld: de behoefte bestaat uit 1 dag vitaliteitsverlof voor een half jaar. In dat geval blijft een gedeelte van de aanspraak (240 dagen) over. Het niet-opgenomen deel blijft dan staan voor een eventueel later tijdstip.

Toegankelijkheid

Het vitaliteitsverlof moet toegankelijk zijn voor elke medewerker. Als de noodzaak er is, moeten er geen barrières zijn.

De toegankelijkheid zal vaak worden bepaald door de financiële situatie van de medewerker. Onder andere hiervoor is er een algemene hardheidsclausule aan het verlof gekoppeld. Hierop kan een medewerker een beroep doen als het vitaliteitsverlof om financiële redenen voor hem of haar onhaalbaar.

De doelgroep

Het vitaliteitsverlof is een voorziening voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. De medewerker krijgt hierin een aanspraak op 240 dagen buitengewoon verlof.

Het vitaliteitsverlof is gebaseerd op de gedachte van een langdurige relatie tussen werkgever en werknemer. Om deze relatie op de lange termijn gezond te houden, kan het noodzakelijk zijn dat er 1 of meerdere keren in de carrière van een medewerker iets extra nodig is. Degene die dat het best kan bepalen is de medewerker zelf, die zit aan het stuur van zijn of haar eigen toekomst en dat stuur kan de werkgever niet overnemen. De werkgever kan alleen faciliteren en vertrouwen op de keuzes die een medewerker.

Het vitaliteitsverlof is daarmee een voorziening met een loopbaanperspectief dat loopt tot in het pensioen. Daarmee gaat het over de grenzen van een tijdelijk dienstverband heen

De Hardheidsclausule

Het vitaliteitsverlof kent een hardheidsclausule. In bijzondere omstandigheden kan een medewerker hierop een beroep doen. Voorbeelden hiervan zijn:

- een medewerker kan aantonen dat het vitaliteitsverlof echt noodzakelijk is, maar dat het om specifiek financiële redenen niet kan worden ingezet

- een medewerker met een tijdelijk dienstverband die in zijn specifieke situatie kan aantonen dat er een dringende noodzaak is om het vitaliteitsverlof toe te kennen.
- een medewerker kan aantonen dat hij onredelijk wordt benadeeld door de toepassing van de uitvoeringsregels.

In een dergelijke situatie kan de medewerker zijn casus voorleggen aan een onafhankelijke commissie. Deze commissie zal dan een inhoudelijk onderzoek instellen en een advies uitbrengen voor een al dan niet aangepaste uitvoering van de regels in dat specifieke geval.

Toelichting op plaats van het vitaliteitsverlof binnen het personeelsinstrumentarium

Duurzame inzetbaarheid is gebouwd op de pijlers: werkvermogen, kennis en vaardigheden en vitaliteit. Binnen elke pijler staat het goede gesprek centraal. Hierin wordt verkend en besproken hoe de vlag erbij staat, wat de wensen zijn en wat reëel en mogelijk is. Vandaaruit wordt gekeken wat dan passend is qua faciliteit die kan worden ingezet. En natuurlijk: in het goede gesprek gaat het bijna altijd over het volle spectrum van de duurzame inzetbaarheid; combineren van de faciliteiten over de pijlers heen draagt in belangrijke mate bij aan de succesvolle inzet daarvan.

In de pijlers zit de volgende opbouw:

1. Werkvermogen

Werkvermogen richt zich vooral op de beïnvloeding van de omstandigheden. Het gaat om een gezonde en veilige werkomgeving; fysiek en psychosociaal.

Onder deze pijler hangt een veelheid van instrumenten. Die toewerken naar een gezonde en aantrekkelijke werkplek, naar een goede infrastructuur voor de bedrijfsgezondheidszorg en naar werkomgeving die een medewerker in alle opzichten de optimale veiligheid biedt. Onderwerpen die binnen dit kader worden geregeld, zijn:

- De arbeidsomstandigheden (werkplekinrichting), de RI&E en de Arbozorg.
- De verschillende verlofsoorten voor rust (vakantie) en herstel (b.v. ziekteverlof), voor zorgtaken (b.v. calamiteitenverlof en ouderschapsverlof), maatschappelijke inzet (b.v. vakbondsverlof)
- De werkdruk, namelijk de flexibiliteit en regelruimte om werk en privé samen te laten oplopen. Het plaats- en tijdonafhankelijk werken behoort hiertoe en ook het vitaliteitsverlof werkt hieraan ondersteunend, hoewel het vitaliteitsverlof primair is gericht op de vitaliteit van de medewerker.

2. Kennis en vaardigheden

Deze pijler richt zich op de kwalificaties voor het werk; het vermogen om nu en in de toekomst passend werk te (kunnen) doen. Het gaat daarbij om het bijhouden en verwerven van kennis (functiegericht en loopbaangericht), om het opdoen van relevante werkervaring, het opdoen en ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden en van talent, maar het gaat daarbij ook om het passend houden van het werk qua complexiteit en draagkracht.

Belangrijke instrumenten binnen deze pijler zijn:

- De marktplaats
- Het POB

- Het opleidingsaanbod en coaching en training
- De ondersteuning van loopbaanbeslissingen met levensfase-ambassadeurs en het inwinnen van financieel advies, maar ook de ondersteuning met tijdelijke aanpassingen van het werk qua uren en complexiteit.

3. Vitaliteit

Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig en fit je werk kunnen en blijven doen. In deze pijler zitten de faciliteiten die bijdragen aan de fysieke en psychische conditie van de medewerker; een gezond lichaam met een gezonde en lenige geest.

Bij deze pijler gaat het onder meer om

- De toepassing van de regels in het kader van de arbeidstijdenwet,
- Het totale fitheidprogramma met vitaliteitstrainingen en –workshops, Gelderland Fit, het MGB.
- De mogelijkheden voor individuele coaching en bedrijfsmaatschappelijk werk
- Individuele werkplekaanpassingen en Arbo-voorzieningen
- Vitaliteitsverlof