

Regeling verlof en flexibele ureninvulling

Het bestuur van de Werkorganisatie Druten-Wijchen

besluit:

De regeling verlof en flexibele ureninvulling vast te stellen.

Vooraf

Vanuit goed werkgeverschap vinden wij het belangrijk dat je zorgt voor de juiste balans tussen werk en privé. Dat is beter voor jezelf én je werk. Flexibel werken en op tijd vrij nemen helpen hierbij. In deze regeling staan de spelregels over hoe we omgaan met verlof- en meer en minder uren. We geven aan welke verlofrechten je hebt en wat de afspraken zijn over het opnemen hiervan. Ook gaan we in op de mogelijkheid om flexibel je uren in te vullen (meer of minder werken) en staan we stil bij de urenverantwoording.

Verlof en het opnemen hiervan

We kennen de volgende verlofsoorten:

1. Vakantieverlof
Elk jaar heb je – als je fulltime werkt – recht op 144 uren vakantie. Voor parttimers berekenen we de vakantie-uren naar rato van het dienstverband.
2. Balansverlof
Jaarlijks heb je – als je fulltime werkt – recht op 50,4 uren balansverlof. Ook dit verlof is voor parttimers naar rato van het dienstverband.
3. Compensatie leeftijdsverlof (overgangsregeling)¹

Naast deze verlofsoorten, heb je de mogelijkheid om in het kader van het Individuele keuzebudget (IKB) maximaal vier weken (voor een fulltimer is dat 144 uren; voor parttimers is dit naar rato) extra verlof te kopen.

Het uitgangspunt is dat je elk jaar je verlof volledig opneemt.

Je kunt geen verlof sparen, behalve het verlof wat je extra hebt gekocht van het IKB.

Dit extra gekochte verlof mag je voor maximaal 5 jaar sparen. Je kunt dit gespaarde verlof dan gebruiken voor bijvoorbeeld een sabbatical of het eerder stoppen met werken. LET OP: je kunt dit verlof niet laten uitbetalen.

Wil je extra verlof kopen om een langere periode vrij te zijn, maak dit dan vooraf kenbaar aan je teamleden en je domeinmanager. Zo komen zij niet voor verrassingen te staan.

Je bent zelf verantwoordelijk voor het opnemen van je verlof. Natuurlijk stem je je verlofopname af met je collega's en hou je rekening met de gemaakte werk- en resultaatafspraken; ook op teamniveau. Het mag duidelijk zijn dat je niet meer verlof kunt opnemen, dan dat je aan verlofrechten hebt. Ook als je langdurig ziek bent of al aan het re-integreren, neem je - voor zover mogelijk - je verlof op. Je kunt zelfs, in overleg met de bedrijfsarts, op vakantie gaan. Alleen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij een langdurige ziekenhuisopname, kan het voorkomen dat je je verlof niet (volledig) kunt opnemen. Daarover gaan we dan met je in gesprek.

Flexibele ureninvulling (meer of minder werken)

Met jou is afgesproken hoeveel uren je per week werkt. Dit zijn je formele aanstellingsuren. Je hebt de ruimte om daar flexibel mee om te gaan. De ene week werk je wat meer, omdat het werk daarom vraagt. De andere week werk je wat minder en compenseer je zo de extra gewerkte uren. Deze speelruimte geeft je de mogelijkheid om werk en privé op elkaar af te stemmen. Ben je bijvoorbeeld bij een informatieavond voor inwoners geweest? Dan kun je deze tijd compenseren door mee te gaan met het schoolreisje van één van je kinderen.

Je bent zelf verantwoordelijk voor de planning en organisatie van je werk. Je weet ook zelf het beste wat nodig is om de gemaakte resultaatafspraken te behalen; ook op teamniveau.

In principe realiseer je de gemaakte resultaatafspraken binnen je aanstellingsuren. Het uitgangspunt is dat op het einde van het jaar de meer en minder gewerkte uren tegen elkaar wegvallen.

1) Deze regeling geldt voor medewerkers die op 31 december 2017 recht hadden op meer dan 18,8 uren leeftijdsverlof, bij een fulltime aanstelling. De vaste compensatie bedraagt gedurende vijf jaar (2018 t/m 2022) het verschil tussen het aantal leeftijdsverlofuren waar een medewerker recht op had en de genoemde 18,8 uren. Voor parttimers wordt deze compensatie naar rato berekend.

Urenverantwoording

Al je gewerkte uren verantwoord je in het zogeheten urenverantwoordingsstelsel. In dit stelsel boek je ook je verlof. Op die manier houd je zicht op de meer en minder uren en je verlofsaldo.

Toch verlof of meeruren over?

Zoals gezegd, het uitgangspunt is dat je elk jaar je verlof volledig opneemt en ook extra gewerkte uren compenseert met vrije tijd. Lukt dit niet, maak dit dan op tijd bespreekbaar binnen je team en met je domeinmanager. Wacht niet tot het einde van het jaar, want dan zijn de mogelijkheden om hier nog iets mee te doen beperkt.

Eerder kenden we de mogelijkheid om verlof- en meeruren mee te nemen naar het nieuwe jaar. De standaardmogelijkheid was 72 verlofuren (bij een fulltime aanstelling) en 20 meeruren. Deze mogelijkheid bieden we ook nu nog, maar het is geen vanzelfsprekendheid om uren mee te nemen naar het nieuwe jaar. Belangrijk is dat je zelf je verlof- en urensaldo goed in de gaten houdt en op tijd bespreekbaar maakt, in je team en met je domeinmanager. We willen voorkomen dat er verlofstuwmeren ontstaan.

Voor bepaalde groepen van medewerkers, bijvoorbeeld de medewerkers die ingezet worden in de gladheidsbestrijding, gelden aparte regels voor het meenemen van extra meeruren naar het nieuwe jaar. Deze regels staan in de regeling <naam>².

Deze regeling gaat in op 1 januari 2019

Aldus besloten door het bestuur in de vergadering van 15 april 2019.

*Het bestuur van de Werkorganisatie Druten-Wijchen,
mr. drs. A.J.E.M. Buise-Jansen
secretaris*

*mr. J.Th.C.M. Verheijen
voorzitter*

2) We willen deze afspraken opnemen in de zogeheten 'werktijdenregeling'. Deze regeling is er nu nog niet.