



NWO vindt het belangrijk dat alle medewerkers gedurende hun hele loopbaan en dus in verschillende fases van hun leven hun werk op een gekwalificeerde en gemotiveerde manier kunnen doen. Elke NWO-er moet met plezier het werk kunnen doen. Dit noemen wij 'duurzame inzetbaarheid'. Wij denken dat een goede balans tussen werk en privé daarbij helpt.

Duurzame inzetbaarheid zou een regelmatig terugkerend gespreksonderwerp tussen medewerker en leidinggevende moeten zijn, ook in het jaargesprek. Deze brochure geeft jou alle informatie over de regelingen en faciliteiten die NWO biedt om duurzame inzetbaarheid te ondersteunen. Je kunt alle details omtrent deze regelingen terugvinden in de cao, maar met vragen kun je ook altijd bij je personeelsadviseur terecht.

Opleiding en ontwikkeling

In het jaargesprek (R&O-gesprek of het FUBO gesprek) maken leidinggevende en medewerker afspraken over opleiding, ontwikkeling en over de loopbaan in de nabije toekomst. Professionele ontwikkeling is namelijk belangrijk. De NWO-Academy biedt bijvoorbeeld een breed palet aan kortdurende trainingen die vooral gericht zijn op de ontwikkeling van vaardigheden en praktische werkgerichte kennis. Voor het aanbod kun je terecht op de [NWO-I-website](#), [Joost](#) of bij je personeelsadviseur. Daarnaast kunnen je leidinggevende én jijzelf het initiatief nemen voor cursussen en opleidingen om je kennis en vaardigheden uit te breiden. Dat kan gericht zijn op je eigen functie maar ook op een toekomstige functie of zelfs op een toekomstdroom. Het volgen van cursussen en opleidingen wordt mogelijk gemaakt met kostenvergoedingen en studieverlof. De details vind je in cao hoofdstuk 6. Met vragen hierover kun je ook altijd bij je personeelsadviseur terecht.

Een andere goede manier om je verder te ontwikkelen kan zijn dat je tijdelijk buiten je eigen functie of op een andere afdeling gaat werken en zo jouw grenzen verlegt. Daarmee kun je kennis en ervaring van anderen opdoen en jouw kennis en ervaring met andere collega's delen. Het opdoen van ervaring in andere organisaties kan via bijvoorbeeld een tijdelijke detachering ook worden ondersteund. Dit kun je overleggen met je leidinggevende.

Regelingen voor verlof en werktijdaanpassing (werk-privé balans)

Afhankelijk van je individuele omstandigheden ('levensfase') heb je soms behoefte aan meer tijd voor privé. Voor het tijdelijk of meer langdurig aanpassen van de werktijd of je deeltijdpercentage zijn er in de cao regelingen opgenomen. Daarnaast kent de cao vormen van buitengewoon verlof voor specifieke gebeurtenissen. Deze worden hierna uitgelegd. Als je van die regelingen gebruik wilt maken, kun je dat het beste tijdig met je leidinggevende en je personeelsadviseur bespreken. Je kunt dan de mogelijkheden nagaan en eventueel afspraken maken.

Tijdelijke vermindering van de werktijd

Je kunt voor een tijdelijke vermindering van de werktijd verlof sparen in AVOM gedurende maximaal 5 jaar. Dit betekent dat je per jaar 178 uur en in totaal dus 890 uur verlof kunt sparen. Voor het

sparen van verlof in AVOM moet je wel vooraf afspreken wanneer je het verlof gaat opnemen. Door de tijdelijke vermindering van de werktijd via het inzetten van verlof verandert je aanstellingsomvang en je salaris niet. De details vind je in artikel 4.7 van de regeling AVOM in bijlage 3 van de cao.

Naast de mogelijkheid van sparen van verlof heb je de mogelijkheid om onbetaald verlof af te spreken. Het is belangrijk om het hiertijdig met je leidinggevende over te hebben zodat er afspraken over je werkzaamheden kunnen worden gemaakt en eventueel over het overdragen van werk aan een ander. Bij onbetaald verlof wijzigt de omvang van je aanstelling niet en wordt je pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet. Houd er wel rekening mee dat je dan niet alleen het werknemersdeel maar ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie moet betalen. De salarisadministratie kan je een indicatie van de hoogte van de premiegeven.

Een derde mogelijkheid is om tijdelijk of langdurig in deeltijd te gaan werken vanwege verandering in je werk of in je privésituatie. Ook hiervoor is het belangrijk om het er tijdig met je leidinggevende over te hebben. Een wijziging in deeltijdpercentage betekent altijd dat het salaris en de pensioenopbouw evenredig worden aangepast.

Gericht verlof voor specifieke redenen

De cao kent voor enkele omstandigheden gerichte verlofmogelijkheden. Het gaat om betaald ouderschapsverlof en om betaald zorgverlof voor de verzorging van een zieke naaste.

Zorgverlof

Voor verzorging van een zieke naaste wordt maximaal twee weken betaald verlof gegeven. Dit verlof kan onbetaald worden verlengd. Als er sprake is van levensbedreigende ziekte is de betaalde zorg acht weken, waarvan vier weken volledig betaald en vier weken voor 50% betaald. Zorgverlof kan onbetaald worden verlengd als de situatie daarom vraagt. De details vind je in artikel 5.10 van de cao.

Ouderschapsverlof

Als je de (pleeg)ouder of adoptieouder bent voor een kind dat nog geen acht jaar is kun je gedurende zes maanden ouderschapsverlofnemen. In onze cao is geregeld dat over drie van deze zes maanden je salaris en eventuele toelagen voor 55% worden doorbetaald als je kind jonger is dan vier jaar. Het ouderschapsverlof kan aaneengesloten worden opgenomen, maar ook over een langere periode worden verspreid, bijvoorbeeld één dag per week. De details vind je in artikel 5.12 van de cao.

Aanpassing van werkzaamheden

Het kan zijn dat je tijdelijk of blijvend een minder belastende functie wilt uitoefenen. Ook kan het bijvoorbeeld passend zijn om bijgebruikmaking van deeltijdpensioen je functie aan te passen. Daar is ruimte voor bij NWO. Voor oudere medewerkers kan dat met behoud van volledige pensioenopbouw. Dat is nader geregeld in artikel 6.6 van de cao.

Regelingen voor oudere medewerkers

Generatieplan

Met ingang van 1 juli 2018 is er in de cao een Regeling Generatieplan opgenomen. Deze regeling biedt medewerkers die minder dan vijf jaar van de AOW-datum zijn verwijderd de mogelijkheid om één of twee dagen per week minder te gaan werken. Over de verlof- dagen wordt 50% van het salaris doorbetaald en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het volledige salaris. Oogmerk van de Regeling Generatieplan is ook om de uren die vrijvallen bij de gebruikmaking van de regeling te herbezetten met bij voorkeur jongere medewerkers. De Regeling Generatieplan vind je in bijlage 5 van de cao.

Pensioen

De ABP-pensioenregeling biedt de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan. Dat kan volledig pensioen zijn maar ook pensioen in deeltijd voor één of enkele dagen per week. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om gebruik te maken van de regeling generatieplan in combinatie met deeltijdpensioen voor de dagen dat je minder gaat werken. Uitgebreide informatie over de pensioenmogelijkheden is te vinden op mijn [ABP.nl](https://www.abp.nl). Met “Mijn ABP” kun je inzicht krijgen in de hoogte van je pensioenuitkering bij verschillende keuzes die je kunt maken.

De personeelsadviseur helpt je!

Met behulp van deze informatie hopen wij dat iedere NWO-I-er gekwalificeerd, gemotiveerd en met plezier aan het werk kan (blijven). Heb je vragen omtrent duurzame inzetbaarheid? Dan kun je voor meer info altijd op [Joost.nwo.nl](https://www.joost.nwo.nl) of bij jouw personeelsadviseur terecht.