

# **Levensfasebeleid in de Vlakglas**

## Levensfasebeleid in de Vlakglas

---

### *Introductie*

Levensfasebeleid is een onderwerp dat de laatste jaren steeds meer aandacht krijgt van werkgevers, leidinggevenden en werknemers. Mensen kunnen en willen zelf bepalen hoe zij binnen de context van het bedrijf invulling geven aan werken, rusten, leren en zorgen. Door binnen de context van het bedrijf ruimte te creëren voor keuzes die passen bij de persoonlijke levensfase van een medewerker, blijven werknemers langer en met meer plezier inzetbaar. Dat komt de betrokkenheid en de prestaties ten goede.

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen spelen hierin een belangrijke rol. Die moeten er niet alleen voor zorgen dat de faciliteiten en processen geborgd zijn, maar spelen ook een belangrijke rol in de bewustwording. Werkgevers en werknemers moeten zich uitgedaagd voelen om levensfasebeleid een plek te geven in de organisatie. Alle vormen van levensfasebeleid hebben met elkaar gemeen dat het gesprek tussen leidinggevende en individuele medewerker de basis is. Alleen door met elkaar in gesprek te gaan, kunnen behoeften en wensen van de medewerker en het bedrijf optimaal op elkaar worden afgestemd.

Er zijn tal van arbeidsvoorwaarden die de duurzame inzetbaarheid van werknemers kunnen vergroten, mits zij aansluiten bij de levensfase waarin werknemers zich bevinden. Door het aanbieden van deze arbeidsvoorwaarden onder de noemer 'levensfasebeleid' en het creëren van keuzemogelijkheden, krijgt levensfasebeleid inhoud. Het is de basis voor een gesprek en biedt de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten op de persoonlijke situatie van werknemers.

### *Levensfasebeleid in de vlakglas*

Partijen, betrokken bij de CAO voor de Vlakglas, hebben het voornemen om in de nieuw af te sluiten CAO het onderdeel levensfasebeleid op te nemen als nieuw beleidsinstrument. In het kader van de ontwikkeling van dit beleid is eind 2008 een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers en werknemers. De resultaten van dit onderzoek zijn input geweest voor het hierna te schetsen levensfasemodel.

Bij de introductie van levensfasebeleid in de vlakglas gelden twee belangrijke uitgangspunten:

1. levensfasebeleid betreft alle werknemers in hun verschillende levensfasen (van jong tot oud);
2. levensfasebeleid is meer dan ontziebeleid van ouderen en bestaat uit verschillende (preventieve) maatregelen die de inzetbaarheid van werknemers op (langere) termijn vergroten.

Naast deze meer beleidsmatige uitgangspunten geldt aanvullend nog een aantal praktische randvoorwaarden.

De vlakglas is een brede en diverse bedrijfstak. Onder de noemer 'vlakglas' worden uiteenlopende activiteiten geschaard, van eenvoudig uitvoerend tot hoog gespecialiseerd werk. Tevens is er sprake van een grote variatie in bedrijfsomvang. Een aantal bedrijven heeft de beschikking over een professionele HR-afdeling, terwijl deze taken bij andere bedrijven worden uitgevoerd door de ondernemer zelf. Dit vraagt om levensfasebeleid dat recht doet aan de grote diversiteit in de sector. Door het bieden van keuzes op bedrijfs- of individueel niveau kan hieraan tegemoet worden gekomen.

Tevens wordt het als noodzakelijk beschouwd om bij de introductie van levensfasebeleid te starten met een model dat als laagdrempelig wordt ervaren. Uit gesprekken met werkgevers en werknemers is gebleken dat de wens leeft om te komen tot een beleid dat zo eenvoudig en concreet mogelijk is en door ieder bedrijf (klein en groot) kan worden uitgevoerd.

### *Introductie van levensfasemodel in de CAO*

Tegen de hiervoor beschreven achtergrond heeft a-advies op basis van het webbased onderzoek en de interviews met werkgevers en werknemers in de vlakglas een levensfasemodel ontwikkeld. Dit model bestaat uit twee pakketten die in de CAO opgenomen kunnen worden, te weten:

1. het levensfasepakket;
2. het maatwerkpakket.

Om de introductie van levensfasebeleid soepel te doen laten verlopen, wordt geadviseerd gebruikt te maken van een zogenaamd 'groeimodel'. Het groeimodel voorziet in twee fasen.

In Fase 1 wordt het levensfasepakket geïntroduceerd. Indien na evaluatie blijkt dat deze introductie succesvol is geweest, kan worden overgegaan naar Fase 2, waarbij - naast het levensfasepakket - het maatwerkpakket levensfasebeleid kan worden aangeboden.

### **Fase 1 - Levensfasepakket**

Het levensfasepakket bestaat uit een aantal arbeidsvoorwaarden die een bijdrage leveren aan het langer en gezond in de sector werkzaam kunnen zijn. De inhoud van het levensfasepakket kan periodiek door CAO-partijen worden vastgesteld. Vervolgens kunnen werkgevers in de vlakglas de inhoud van dit levensfasepakket als individuele keuzemogelijkheid aan de eigen werknemers aanbieden.

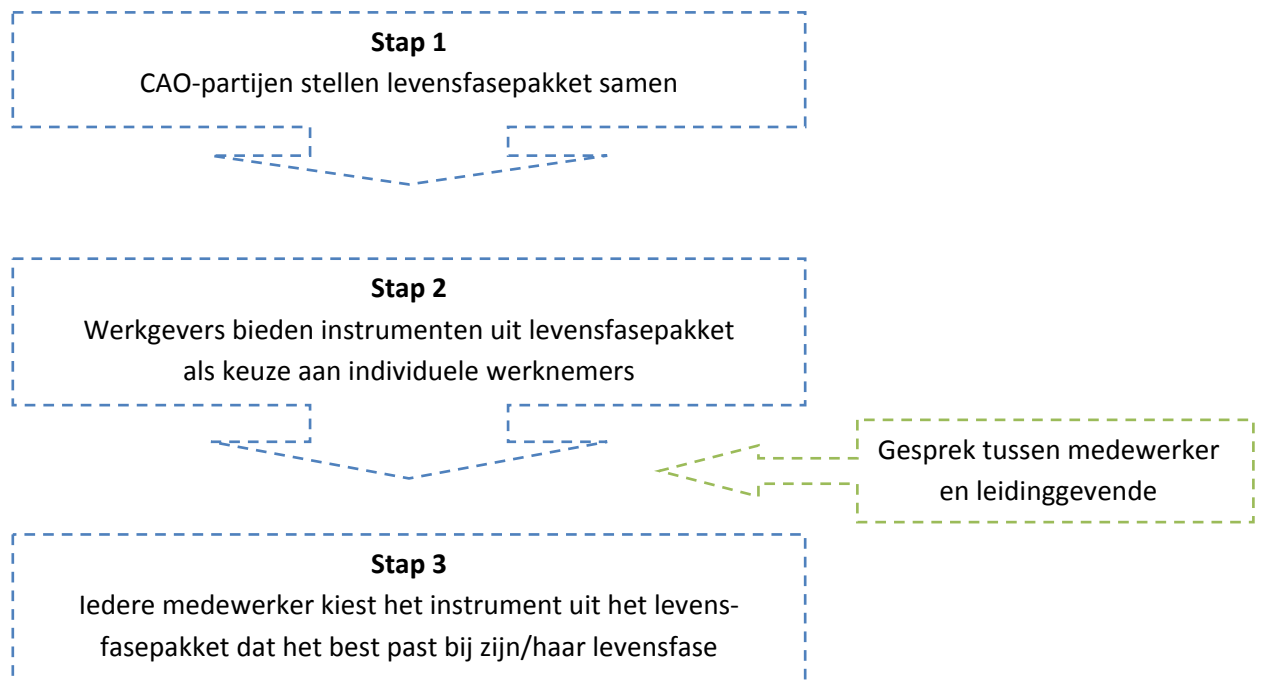
## Fase 2 - Levensfasepakket en maatwerkpakket levensfasebeleid

In een latere fase kan het levensfasebeleid worden uitgebreid met een maatwerkpakket, dat naast het levensfasepakket kan worden aangeboden. Werkgevers kunnen dan in plaats van het centraal vastgestelde levensfasepakket kiezen voor het samenstellen van een eigen pakket, specifiek gericht op de eigen organisatie.

De keuze voor dit maatwerkpakket wordt gedaan in overleg met vakbond, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of alle werknemers.

Onderstaand zullen beide modellen (Fase 1 en Fase 2) nader worden uitgewerkt.

### Fase 1 - Levensfasepakket



### Toelichting

#### Stap 1 - Samenstellen Levensfasepakket

Het levensfasepakket wordt door CAO-partijen op centraal niveau vastgesteld. Het levensfasepakket bevat twee tot drie instrumenten die de gezonde inzetbaarheid van werknemers bevorderen. CAO-partijen bepalen hoeveel en welke instrumenten in het levensfasepakket worden opgenomen. De beschikbare financiële ruimte is hierbij uiteraard een belangrijke factor.

De kosten van de gekozen arbeidsvoorwaarden zullen onderling vergelijkbaar moeten zijn, zodat de totale kosten van de CAO-afspraken voor alle werkgevers per medewerker gelijk zijn. De werkgever kan op vrijwillige basis wel de waarde van één of meerdere arbeidsvoorwaarden om beleidsmatige redenen verhogen. Sturen op bedrijfstakniveau kan door op bedrijfstakniveau een aantal arbeidsvoorwaarden te faciliteren en deze daarmee aantrekkelijk te maken.

In het kader van de ontwikkeling van levensfasebeleid in de vlakglas is eind 2008 een enquête uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de wensen van werkgevers en werknemers zich ten aanzien van dit onderwerp vooral richten op drie onderwerpen: gezondheid, ontwikkeling en tijd. Er wordt geadviseerd om hierop aan te sluiten bij de keuze voor instrumenten die deel uit gaan maken van het levensfasepakket.

**Voorbeelden van arbeidsvoorwaarden** (zie bijlage voor nadere toelichting per arbeidsvoorwaarde)

### **Blok A: Arbeidsvoorwaarden, gericht op Ontwikkeling**

A1	: Persoonlijk OpleidingsBudget (POB)
A2	: Loopbaancheck/loopbaancoach
A3	: EVC-trajecten

### **Blok B: Arbeidsvoorwaarden, gericht op Gezondheid**

B1	: Gezondheidscheck
B2	: Bijdrage sportabonnement/bedrijfsfitness
B3	: Fiets
B4	: Leefstijladvies

### **Blok C: Arbeidsvoorwaarden, gericht op Tijd**

C1	: Levensloopsparen
C2	: Flex-uren

Bepalend voor de keuze van een instrument is de waarde die hieraan wordt gegeven in relatie tot levensfasebeleid. Met andere woorden: hoe draagt het instrument bij aan de duurzame en gemotiveerde inzet van een medewerker. Uiteraard kan de lijst met te kiezen instrumenten worden uitgebreid of ingekort.

Het is aan te bevelen om met een beperkt aantal instrumenten in het levensfasepakket te starten. Onderzoek laat zien dat mensen graag iets te kiezen hebben, maar dat het maken van een keuze vaak niet eenvoudig is. Door te starten met maximaal drie instrumenten blijft het levensfasepakket overzichtelijk en eenvoudig.

De instrumenten die onderdeel uit maken van het levensfasepakket kunnen door de sector worden gefaciliteerd. Dat houdt concreet in dat bijvoorbeeld mantelcontracten gesloten kunnen worden met aanbieders.

## **Stap 2 - Aanbieden levensfasepakket aan individuele medewerker**

De werkgever biedt vervolgens de individuele medewerker het levensfasepakket (met daarin maximaal drie verschillende arbeidsvoorwaarden) als keuzemodel aan. Het is aan te bevelen om in een jaarlijks (functionerings)gesprek de keuzemogelijkheden met de individuele medewerker te bespreken. Het samen bespreken van de keuze versterkt het bewustzijn ten aanzien van levensfasebeleid.

## **Stap 3 - Medewerker kiest instrument naar keuze**

Iedere medewerker kiest het instrument uit het levensfasepakket dat het best bij zijn/haar levensfase past.

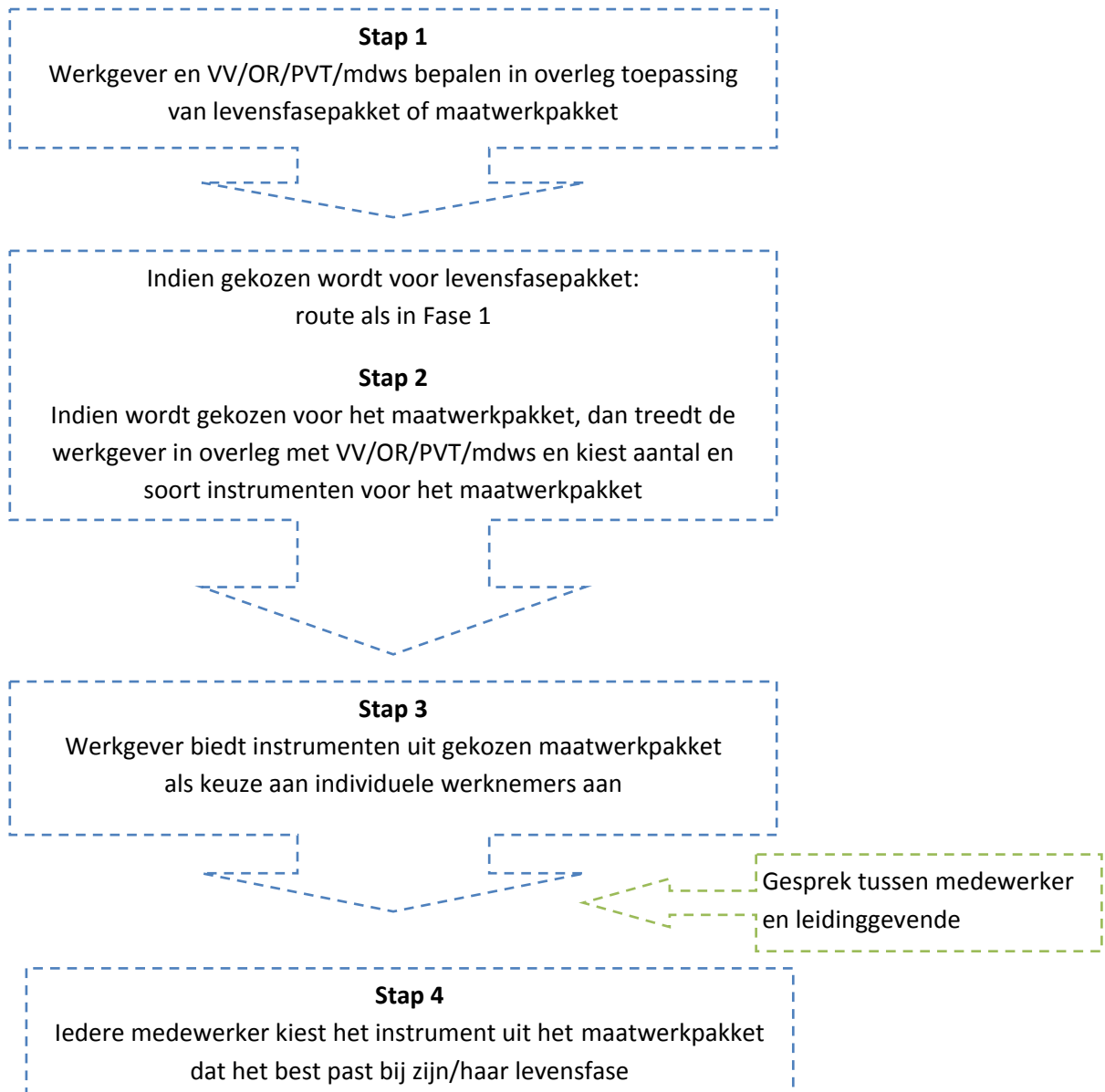
De motivatie om in eerste instantie te kiezen voor dit model is de relatieve eenvoud. Het pakket is gedefinieerd en gefaciliteerd. Tegelijkertijd wordt een belangrijke aanzet gegeven voor de gedachte achter levensfasebeleid: het initiëren van een dialoog tussen werkgever en werknemer inzake het inrichten van het arbeidsvoorwaardenpakket op een dusdanige wijze, dat het bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de individuele medewerker in samenhang met de belangen van het bedrijf.

## **Evaluatie**

Het is aan te bevelen om na een CAO-periode de werking van en tevredenheid met het instrument te evalueren. Afhankelijk van de uitkomsten hiervan kan vervolgens worden besloten om het model verder uit te breiden met Fase 2.

## Fase 2 - Levensfasepakket en maatwerkpakket levensfasebeleid

Naast het levensfasepakket kunnen werkgevers in overleg met vakbonden, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of alle werknemers ook kiezen voor het maatwerkpakket. Indien niet wordt gekozen voor het maatwerkpakket blijft uiteraard het levensfasepakket van toepassing.



### Toelichting

Het model Fase 2 vormt een verdieping van het levensfasepakket (Fase 1). De verdieping heeft zowel betrekking op de dialoog tussen de werkgever en de (afvaardiging van) werknemers op bedrijfsniveau, als de mate waarin de arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangepast aan de individuele wensen van de medewerker.

De eerste stap bestaat eruit dat de werkgever in overleg met de (afvaardiging van) werknemers een keuze maakt voor welk pakket men gaat: levensfasepakket of maatwerkpakket.

In dit model is niet benoemd wie als gesprekspartner optreedt voor de werkgever. Dit kunnen de vakorganisaties zijn, de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de gezamenlijke werknemers.

Indien voor het levensfasepakket wordt gekozen, is de route gelijk aan het model, gehanteerd in Fase 1.

Indien voor het maatwerkpakket wordt gekozen, betekent dit dat de werkgever samen met vakorganisaties, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de gezamenlijke werknemers bepaalt uit welke instrumenten de werknemers een individuele keuze kunnen maken.

Mochten werkgever en werknemers geen overeenstemming kunnen bereiken over de inhoud van het maatwerkpakket, dan blijft het levensfasepakket van toepassing.

Nadat het maatwerkpakket is gedefinieerd, treedt de werkgever in overleg met de individuele medewerker om te komen tot een keuze die past bij de wensen en behoeften van de betreffende medewerker.

## ***Bijlage - Overzicht van mogelijke instrumenten levensfasebeleid***

---

### **A1: Persoonlijk OntwikkelingsBudget (POB)**

#### **Wat is het?**

De medewerker krijgt een persoonlijk ontwikkelingsbudget van een bepaald bedrag per jaar, waarmee hij/zij recht heeft op scholing en/of ontwikkelingstrajecten voor de eigen functie of voor de eigen loopbaanontwikkeling. De medewerker kan het budget na overleg met de leidinggevende naar eigen inzicht besteden.

#### **Wie kan het uitvoeren?**

Als werkgever kun je de regeling zelf uitvoeren. De medewerker doet een voorstel, bespreekt dit met zijn/haar leidinggevende of de HRM-afdeling en declareert de kosten tot een hoogte van het beschikbare budget.

#### **Voorbeeldafpraak persoonlijk ontwikkelingsbudget**

Partijen, betrokken bij de CAO, hechten veel belang aan de ontwikkeling van de werknemers binnen de Vlakglas. Werknemers kunnen jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsbudget van € xxx besteden aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het maximaal te sparen ontwikkelingsbudget bedraagt € xxx per medewerker, zijnde het budget voor twee jaren. Indien het budget binnen twee jaar niet is opgenomen, vervalt dit (overgebleven) budget voor de individuele medewerker.

- Werknemers kunnen naar eigen inzicht en op eigen initiatief het persoonlijk ontwikkelingsbudget besteden, mits zij het nut voor zowel de medewerker, als het bedrijf aannemelijk kunnen maken.
- De besteding van het persoonlijk ontwikkelingsbudget zal worden besproken in een (functionerings)gesprek tussen medewerker en leidinggevende.
- Afhankelijk van het nut voor het bedrijf zal in overleg worden bekeken of de tijd die nodig is voor het volgen van opleidingen of cursussen, als arbeidstijd wordt beschouwd. Dit zal vooraf schriftelijk tussen medewerker en werkgever worden vastgelegd.
- De besteding van dit budget is niet gericht op activiteiten die in samenspraak met de werkgever worden aangemerkt als noodzakelijk en verplicht voor het vervullen van de huidige functie. Hiervoor zijn de reguliere scholingsafspraken van toepassing.

#### **Indicatie van de kosten**

De hoogte van het budget is nader te bepalen en is niet gebonden aan een vaste kostprijs.

## **A2: Loopbaancheck/loopbaancoach**

### **Wat is het?**

Een loopbaancoach kan werknemers ondersteunen die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging, vast zitten in hun huidige functie of wellicht vanuit gezondheidsredenen moeten switchen naar ander werk. In Nederland bestaan talloze commerciële bureaus die zich bezighouden met loopbaanbegeleiding. Ook een aantal vakorganisaties biedt deze dienst aan hun leden aan.

### **Wie kan het uitvoeren?**

Er zijn talloze professionele loopbaancoaches op de markt beschikbaar, variërend van hele kleine tot hele grote bureaus. Ook de vakbonden bieden loopbaantrajecten aan. Voor werknemers kan dit drempelverlagend werken.

Het is ook mogelijk om een standaardtest te laten ontwikkelen voor werknemers in de Vlakglas. Middels voorfinanciering zou deze test binnen de branche ontwikkeld kunnen worden, waarna per deelnemer een verrekening kan plaatsvinden. Weliswaar zal een dergelijke test minder diepgang hebben dan een professioneel loopbaantraject, maar als aanjager van een bewustwordingsproces over de mogelijkheden binnen en buiten de sector kan het zonder meer waarde hebben.

### **Indicatie van de kosten**

Een professionele loopbaancoach kost gemiddeld circa €125 per uur.

### A3: EVC-traject

#### Wat is het?

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van iemands talenten, kennis en vaardigheden (competenties). Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.

Het resultaat van een EVC-procedure is een EVC-rapportage, tegenwoordig ook bekend onder de noemer 'ervaringscertificaat'. Daaruit blijkt over welke competenties de deelnemer beschikt ten opzichte van een bepaalde standaard. Om civiel effect van de EVC-procedure te garanderen, moet de EVC-aanbieder gebruik maken van bestaande, erkende EVC-standaarden.

Dat kan een Crebo- (Centraal Register Beroepsopleidingen), Croho- (Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs), WO- of branchespecifieke standaard zijn. Voor alle beroepsopleidingen is precies beschreven wat iemand precies moet kunnen en kennen.

Soms is de EVC-rapportage alleen al genoeg voor de deelnemer om verder te kunnen in zijn loopbaan. Indien gewenst kan de EVC-rapportage leiden tot erkenning: een of meer deelcertificaten of zelfs een volledig diploma.

#### Wie voert de regeling uit?

Een medewerker die een EVC-traject wil doorlopen, kan samen met zijn/haar werkgever terecht bij de EVC-aanbieder. In de meeste gevallen zijn dit onderwijsinstellingen, kenniscentra of gespecialiseerde bureaus die een deel of de gehele procedure uitvoeren.

De inzetmogelijkheden van EVC in de Vlakglas zijn echter nog beperkt, gezien het beperkte aantal erkende beroepsopleidingen. Op dit moment zijn er voor twee functies opleidingen beschikbaar, te weten:

- glaszetters (niveau 2)
- operators (niveau 1)<sup>1</sup>

Voor beide opleidingen zijn via Vapro en Savantis in samenwerking met het Kenniscentrum Glas EVC-trajecten beschikbaar. Het is de verwachting dat in samenwerking met Vapro voor operators ook op niveau 2 een branchespecifieke erkende opleiding zal worden ontwikkeld. Voor nog te ontwikkelen opleidingstrajecten kan gebruik worden gemaakt van een branchespecifieke *format* voor EVC-trajecten, dat een aantal jaren geleden onder andere in samenwerking met CINOP is ontwikkeld. De belangstelling voor EVC en voor vakdiploma's in de branche is echter nog relatief klein. STOOV en het Kenniscentrum Glas zullen hier de komende jaren een meer proactieve rol in moeten gaan spelen. De regie vanuit de branche is een belangrijke voorwaarde voor het succes van EVC in de Vlakglas.

#### Indicatie van de kosten

De kosten voor een EVC-traject bedragen tussen de € 750,- en € 1.250,- per deelnemer. Indien nog geen EVC-procedure voor de betreffende functie bestaat, zal deze eerst ontwikkeld moeten worden. Ook hieraan zijn kosten verbonden.

---

<sup>1</sup> Van deze VAPRO-Basisoperator Vlakglas wordt veel verwacht. Inmiddels loopt er met succes een pilot.

## **B1: Gezondheidscheck**

### **Wat is het?**

Een gezondheidscheck bestaat veelal uit een vragenlijst die gaat over de lichamelijke en geestelijke gezondheidssituatie van de medewerker. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om de check uit te breiden met een (kort of uitgebreid) fysiek onderzoek (waaronder conditietest).

Naar aanleiding van de analyse kunnen gezondheidsrisico's en verbeterpunten worden vastgesteld en worden gezondheidsadviezen gegeven.

### **Wie voert het uit?**

Er zijn talloze bureaus op de markt die gezondheidschecks uitvoeren. Een grote speler op deze markt zijn de arbodiensten, zoals Arboned met de Fitscan.

Het werk in de Vlakglas is fysiek belastend. Het is de vraag of de aangeboden gezondheidschecks voldoende diepgang hebben om de fysieke belasting en bedreigingen voldoende en tijdig in kaart te brengen. Gelet op de omvang van de sector is het wellicht mogelijk om in overleg met leveranciers een aparte check te ontwikkelen, specifiek gericht op het werken in de Vlakglas.

### **Indicatie van de kosten**

De kosten van het gezondheidsonderzoek zijn sterk afhankelijk van de uitgebreidheid van de check. Een vragenlijstonderzoek is goedkoper dan een fysiek onderzoek.

## **B2: Bijdrage sportabonnement of (bedrijfs)fitness**

### **Wat is het?**

Werknemers die aan de eigen gezondheid willen bijdragen door te sporten, kunnen de kosten (voor een deel) vergoed krijgen door de werkgever. Dit zijn de kosten voor sportlessen en/of de kosten voor aansluiting bij een sportvereniging.

### **Wie kan het uitvoeren?**

De medewerker kan in overleg met de werkgever zelf een aanbieder van een sportactiviteit kiezen en de kosten van de sportlessen en/of de aansluiting bij een sportvereniging tot de hoogte van de vastgestelde bijdrage bij de werkgever declareren.

Ook kan gebruik worden gemaakt van het Nationaal Gezondheidsplan. Dit werkt samen met ruim 400 sport- en gezondheidscentra en ontwikkelt ondermeer programma's voor bedrijven.

### **Fiscale regeling**

In het geval van het bieden van een bijdrage aan een sportabonnement of fitness buiten werktijden geldt dat deze vergoeding enkel fiscaal belast kan worden verstrekt.

Voor bedrijfsfitness bestaat daarentegen wel een fiscale ontheffing. Onder bedrijfsfitness wordt verstaan: de conditie- of krachttraining van werknemers, die georganiseerd of geïnitieerd wordt door de werkgever en die plaatsvindt onder deskundig toezicht. Bedrijfsfitness kan zowel op het werk, als ergens anders plaatsvinden. De verstrekking of vergoeding van bedrijfsfitness kan fiscaal voordeel opleveren als er aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de deelname staat open voor 90% of meer van alle werknemers;
- de bedrijfsfitness vindt voor 90% of meer plaats in werktijd.

Het fiscale voordeel van bedrijfsfitness wordt ten opzichte van de bijdrage sportabonnement (deels) teniet gedaan, doordat bedrijfsfitness onder werktijd moet plaatsvinden.

Uit gesprekken met werkgevers en werknemers is duidelijk geworden dat niet iedereen overtuigd is van de toegevoegde waarde van met name bedrijfsfitness in de sector, mede door het toch al fysiek zware werk in de sector.

### **Indicatie van de kosten**

De hoogte van het door werknemers te declareren bedrag kan nader worden bepaald en is niet gebonden aan een vaste kostprijs.

## **B3: Fiets**

### **Wat is het?**

Een werkgever kan de medewerker een bedrijfsfiets aanbieden. De overheid wil bedrijfsfietsen zo veel mogelijk stimuleren. Daarom biedt de belasting hiervoor een speciale regeling. Aan het gebruik van de fiscale fietsregeling is wel een aantal voorwaarden gebonden. Uiteraard kan ook een bedrijfsfiets worden aangeboden zonder fiscale regeling. De bijdrage in de kosten van de fiets is dan wel fiscaal belast.

### **Fiscale regeling bedrijfsfiets**

De werkgever moet aannemelijk kunnen maken dat de werknemer de fiets voor meer dan de helft van het aantal werkdagen voor woon-werkverkeer gebruikt. Als de reisafstand minder dan 15 kilometer bedraagt, gaat de Belastingdienst er zonder meer van uit dat de fiets voor woon-werkverkeer is. Ook fietsritten van en naar een treinstation of carpoolplaats ziet men als woon-werkverkeer.

Als de werkgever de medewerker een fiets schenkt, dan bestaat er een maximale vrijstelling van € 749,= (inclusief BTW). Dit betekent dat een schenking van dit bedrag niet wordt belast. U kunt zelf bepalen of de medewerker een eigen bijdrage in de aanschaf moet leveren. U kunt één maal in de drie jaar een fiets schenken. Als u of de werknemer een duurdere fiets wil (schenken), dan kan dat, maar dan zal de werknemer het verschil boven € 749,= zelf moeten bijbetalen door middel van verrekening met nettoloon.

### **Accessoires en verzekering**

Binnen een periode van drie jaar kunnen ook de kosten worden vergoed voor onderhoud, reparaties, accessoires en regenkleding tot een bedrag van € 82,= per jaar (totaal over drie jaar 3 x € 82,=). Bovendien kunt u, zonder financiële gevolgen, een fietsverzekering voor uw werknemer afsluiten.

### **Wie kan het uitvoeren?**

De werkgever kan de fietsenregeling zelf uitvoeren. Mocht er gebruik worden gemaakt van de fiscale fietsenregeling, dan kan de branche wel ondersteuning bieden in de uitvoering van de regeling, bijvoorbeeld door bedrijven informatie te verstrekken over hoe de regeling correct uit te voeren.

### **Indicatie van de kosten**

De bijdrage voor een fiets is variabel. Indien van de fiscale regeling gebruik wordt gemaakt, is de bijdrage wel gemaximeerd.

## **B4: Leefstijladvies**

### **Wat is het?**

Werknemers die aan de slag willen met de eigen leefstijl kunnen daarvoor begeleiding of training krijgen van een professional. Dit kan bijvoorbeeld gaan om begeleiding bij het stoppen met roken, gezonde voeding, gezond afvallen en/of gezond bewegen. Voorafgaand aan de training of begeleiding wordt vaak gebruik gemaakt van het afnemen van een vragenlijst, waarna een advies over de mogelijkheden volgt.

### **Wie kan het uitvoeren?**

Er zijn verschillende professionele aanbieders op de markt die leefstijladvies aanbieden in de vorm van een training of individuele begeleiding van een leefstijladviseur. De medewerker kan in overleg met de werkgever zelf een aanbieder kiezen en de kosten van het leefstijladvies tot de hoogte van de vastgestelde bijdrage bij de werkgever declareren.

Ook kan gebruik worden gemaakt van het Nationaal Gezondheidsplan. Dit werkt samen met ruim 400 sport- en gezondheidscentra en ontwikkelt ondermeer leefstijlprogramma's voor bedrijven.

### **Indicatie van de kosten**

De kosten zijn sterk afhankelijk van de aanbieder en de afgenomen dienst. Wellicht kan het aantrekkelijk zijn om als sector een mantelcontract met één van de aanbieders af te sluiten.

## **C1: Levensloosparen**

### **Wat is het?**

Met de levensloopregeling kunnen werknemers een deel van hun brutosalarij sparen. Dit spaargeld kan worden gebruikt voor een periode van onbetaald verlof. De reden waarom verlof wordt opgenomen, kan verschillen. Dit kan bijvoorbeeld als een werknemer een opleiding wil volgen of moet zorgen voor een ernstig zieke ouder. Per jaar kan maximaal 12% van het brutoloon worden gespaard. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon worden gespaard.

### **Wie voert de regeling uit?**

Als een werknemer met de levensloopregeling meedoet, wordt het beschikbare bedrag gestort op een speciale spaarrekening die op zijn naam staat. De levensloopregeling kan worden ondergebracht bij een verzekeraar, bank, dochter van een pensioenfonds, pensioenuitvoeringsbedrijf of beheerder van een beleggingsinstelling.

Als bedrijf of als branche kan een collectieve levensloopregeling met één van de aanbieders worden afgesloten. Dit kan rentevoordeel opleveren.

### **Wat kost het?**

Ieder willekeurig bedrag tot een maximum van 12% van het brutoloon kan in een levensloopregeling worden gestort.

## **C2: Flex-uren**

### **Wat is het?**

Flex-uren zijn extra vrije uren die aan een medewerker ter beschikking worden gesteld en waarmee extra vrije uren kunnen worden ingezet voor niet-zorgtaken die buiten het wettelijke, kortdurende zorgverlof vallen. De flex-uren kunnen bijvoorbeeld worden ingezet voor activiteiten die de medewerker wil gaan verrichten buiten het werk, bijvoorbeeld op de school van de (klein)kinderen of op de plek waar de medewerker vrijwilligerswerk verricht. Het gaat om losse uurtjes en niet om hele vrije dagen.

### **Wie kan het uitvoeren?**

De werkgever kan de regeling zelf uitvoeren.

### **Wat kost het?**

Het aantal flex-uren dat ter beschikking wordt gesteld, is nader te bepalen en afhankelijk van de financiële ruimte. Aandachtspunt is wel dat het uren betreft en geen vast bedrag voor iedereen.

\*\*\*