

### **Anders werken: (on)bereikbaarheid en ontmoetingstijd**

Wij onderkennen dat het recht op onbereikbaarheid, de plicht om bereikbaarheid kenbaar te maken en de noodzaak van ontmoetingstijd noodzakelijk zijn. Dit is een zaak om op regelmatige basis op teamniveau te bespreken.

### **Anders werken: feestdagen en bijzonder verlof**

*Waarom willen wij dit?*

- modern werkgeverschap
- inclusiviteit
- bevorderen diversiteit
- eigen verantwoordelijkheid
- keuzevrijheid

Wij merken dat de huidige feestdagen en de regelingen voor bijzonder verlof niet meer aansluiten bij wat in de samenleving als noodzakelijk/wenselijk wordt ervaren.

Wij denken hierbij aan voor medewerkers belangrijke dagen waarvoor deze medewerkers nu regulier verlof moeten opnemen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld Joodse, Islamitische, Hindoeïstische en/of andere religieuze feestdagen, gay pride, internationale vrouwendag, dag van de arbeid, verjaardag.

Daarnaast zien wij dat de huidige regeling voor bijzonder verlof buitengewoon beperkend is. Bij het overlijden van een grootouder waar een werknemer niets mee heeft, is er recht op (buitengewoon) verlof, terwijl bij het overlijden van iemands beste vriend geen dagen geregeld zijn.

Wij vinden het belangrijk om medewerkers in staat te stellen de voor hen belangrijke feestdagen en bijzonder verlof vrij van conventies in te kunnen vullen én om te werken wanneer zij willen.

Bij onze voorstellen zijn wij uitgegaan van jaarlijks acht feestdagen en van gemiddeld 3 dagen aan bijzonder verlof.

#### Voorstellen:

Wij stellen voor om:

- de in de CAO opgenomen feestdagen te vervangen door 8 verlofdagen.
- Het bijzonder verlof beschikbaar te stellen als 3 verlofdagen.

Daarbij gelden de volgende regels:

- Deze verlofdagen zijn niet in te wisselen voor geld/IKB.
- Deze dagen vervallen per einde van het jaar waarin zij zijn toegekend.
- Bij een noodzakelijk groter beroep op bijzonder verlof dan waarin deze regeling voorziet, dient wettelijk verlof of IKB-verlof te worden ingezet.