



Duurzame inzetbaarheid

Voorwoord

Je hoort steeds meer over duurzame inzetbaarheid in de media. Het is een ontwikkeling waar je als medewerker niet omheen kunt. Maar wat is het nou precies? En waarom moet je ermee aan de slag? In deze brochure geven we antwoord op deze vragen. Mocht je na het lezen hiervan vragen hebben, dan kun je deze stellen aan jouw leidinggevende of HR-adviseur.

Wat je in ieder geval moet weten, is dat duurzame inzetbaarheid voor iedereen die werkt een belangrijk onderwerp is, waar je actief mee aan de slag moet. Nu. Om ervoor te zorgen dat je gezond en met plezier kunt blijven werken, op een plek waar je goed tot je recht komt. En om ervoor te zorgen dat je aantrekkelijk bent én blijft op de arbeidsmarkt. Want de arbeidsmarkt blijft zich ontwikkelen, en de omgeving waarin Gasunie werkzaam is ook. Deze veranderingen bieden, naast onzekerheden, ook veel kansen en mogelijkheden.

We hebben samen met 40 Gasunie-collega's een pakket samengesteld waarmee je kunt werken aan jouw eigen inzetbaarheid op de langere termijn. Daarin is een grote variatie aan mogelijkheden opgenomen. Vanaf januari 2017 kun je hiermee aan de slag. Hoe ga jij je budget inzetten?

We wensen je hierbij veel succes en plezier!

Het kernteam

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
1. Wat is duurzame inzetbaarheid?	5
2. Waarom is duurzame inzetbaarheid nodig?	6
3. Hoe ziet duurzame inzetbaarheid bij Gasunie eruit? 8	
4. De vier pijlers van duurzame inzetbaarheid	10
A. Vitaliteit	11
B. Flexibiliteit	13
C. Werksituatie	17
D. Loopbaan	18
5. Hoe worden de bestedingsdoelen gefinancierd?	22
6. Hoe is jouw budget opgebouwd?	24
7. Hoe maak ik hieruit een keuze?	26
8. Speciale online portal voor duurzame inzetbaarheid 26	
9. Wat verwacht Gasunie van mij?	26
10. Planning	26
11. Suggesties?	27

1. Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid betekent binnen Gasunie: het vermogen om productief en met plezier, nu en in de toekomst, je werk te doen én ander werk te vinden als dat nodig is of gewenst. Hoe je daar invulling aan geeft, bepaal je zelf, op basis van jouw behoefte, functie en levensfase.

2. Waarom is duurzame inzetbaarheid nodig?

We zien allemaal dat de omgeving waarin ons bedrijf actief is, verandert. De manier waarop we onze energievoorziening willen inrichten in de toekomst, beweegt steeds meer richting duurzame bronnen. En dat betekent iets voor onze organisatie. Veel van de energieontwikkelingen zoals warmtenetten en energie uit waterstof, moeten nog verder worden ontwikkeld. Alleen als Gasunie op tijd aanhaakt bij deze ontwikkelingen, kunnen we daarin een rol spelen. Dat betekent dat we kennis en vaardigheden moeten ontwikkelen om daaraan bij te kunnen dragen.

Onze gastransportactiviteiten zullen naar verwachting afnemen in de toekomst. Doordat de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 is gegaan, moeten we langer doorwerken. Tot slot hebben digitalisering en robotisering invloed op de manier waarop we ons werk doen.

Je merkt nu nog weinig van al die veranderingen. Maar je kunt niet afwachten totdat de gevolgen van deze ontwikkelingen zichtbaar worden. Door er nu actief mee aan de slag te gaan, heb je ruim de tijd en middelen om de regie te nemen over jouw toekomst.

Daarbij heb je verschillende opties. Je kunt kijken wat je moet doen om in je huidige baan goed te kunnen blijven functioneren op de langere termijn, of om door te stromen naar een andere functie. Of aandacht besteden aan de balans tussen werk-privé of jouw vitaliteit op de lange termijn. Het budget voor duurzame inzetbaarheid biedt je de mogelijkheid om actief te werken aan je loopbaan.

3. Hoe ziet duurzame inzetbaarheid bij Gasunie eruit?

Circa 40 collega's hebben zich aangemeld om ideeën te bedenken voor duurzame inzetbaarheid. Zij hebben hun ideeën in dynamoteams uitgewerkt, binnen vier pijlers.

- A. Vitaliteit: hoe blijf ik vitaal en gemotiveerd mijn werk doen?
- B. Flexibiliteit: hoe zorg ik voor balans tussen werk/privé en kan ik me aanpassen aan omstandigheden?
- C. Werksituatie: hoe richt ik mijn werk zo goed mogelijk in qua inhoud en arbeidsomstandigheden?
- D. Loopbaan: hoe zorg ik dat ik ook in de toekomst werk heb dat bij me past?

Deze pijlers zijn vertaald in diverse mogelijkheden, waaruit jij kunt kiezen wat bij jouw behoeften past. Daarin mag je creatief zijn. Er is veel mogelijk. Jouw leidinggevende kan hierover meedenken. Kijk ook naar hoe andere collega's invulling geven aan duurzame inzetbaarheid. Het is de bedoeling dat we hierin van elkaar kunnen leren.

Het pakket is overigens een startpunt. Het zal in de loop van de tijd worden aangepast en uitgebreid, al naar gelang de behoeftes.

4. De vier pijlers van duurzame inzetbaarheid

De dynamoteams hebben de vier pijlers uitgewerkt in veel verschillende mogelijkheden. Deze mogelijkheden noemen we bestedingsdoelen.



We lichten de mogelijkheden hieronder kort toe. Uitgebreidere informatie over de bestedingsdoelen kun je vinden in de speciale portal die vanaf januari voor iedereen beschikbaar is via methaNet of in het eindrapport 'Duurzame inzetbaarheid' (ook beschikbaar op methaNet) van de dynamoteams.

Sommige mogelijkheden, zoals gezond eten stimuleren of meer bewegen, worden door Gasunie vanuit een collectief budget ter beschikking gesteld. Hiervoor zal Gasunie speciale programma's opzetten die iedereen kan benutten, die in 2017 starten. Andere mogelijkheden kun je vanuit jouw individuele budget of flexibele arbeidsvoorwaarden financieren. Aan het eind van dit overzicht geven we in een overzicht aan waaraan je jouw budget kunt besteden.

A. Vitaliteit

1. Sport-medisch onderzoek

Een sport-medisch onderzoek is een onderzoek waarin je advies krijgt van een sportarts die inzicht geeft in jouw gezondheid en jouw manier van sporten en bewegen. Het is gericht op preventie en verantwoord sporten. Je kunt dit financieren vanuit je individuele budget.

2. Preventief medisch onderzoek

Gasunie biedt medewerkers ouder dan 40 jaar eens per vier jaar een preventief medisch onderzoek aan. De keuringsfrequentie is eens per vier jaar. Dit onderzoek blijft bestaan. Maar door het een bestedingsdoel te maken, kun je dit onderzoek vaker, op vrijwillige basis, aanvragen en betalen uit je individuele budget. Ook wanneer je nog geen 40 bent.

3. Leefstijlcoach

Een coach kan je helpen, individueel of in een groep, om te werken aan het verbeteren van jouw leefstijl. Je kunt niet alleen een leefstijlcoach, maar ook bijvoorbeeld een cursus stoppen met roken, financieren uit je individuele budget.

4. De inzet van arbo-middelen

Het wordt mogelijk om via een uitleensysteem bepaalde arbo-middelen te testen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld aangepaste bureaus, bureaustoelen, werkschoenen, etc. Mocht een arbo-middel jou helpen om klachten te voorkomen, dan kun je deze middelen aanvragen bij de arbo-coördinator, die ook kan adviseren over de preventieve inzet van arbo-middelen.

5. Gezond eten stimuleren

Gasunie zal activiteiten organiseren rondom gezonde voeding, zoals workshops/thema- lunches, lunchpakketten via de cateraar zodat er gewandeld kan worden tijdens de lunch, een meer gevarieerd aanbod van gezonde producten en het verleggen van subsidies van ongezonde naar uitsluitend gezonde producten.

6. Goede afspraken over flexibel werken

Flexibel werken wordt steeds meer de norm. Het is prettig dat je kunt werken wanneer het jou uitkomt, maar het is niet gezond om 24 uur per dag je mail te lezen en te beantwoorden. Daarover moeten we goede afspraken maken.

7. Meer bewegen

Bewegen is goed voor iedereen. Daarom wil Gasunie medewerkers stimuleren om meer te bewegen, bijvoorbeeld door lunchlezingen over een gezonde levensstijl en workshops over gezond eten en bewegen.

8. Bedrijfsauto's uitrusten met een automatische versnellingsbak

Voor een aantal functies is het nodig om veel in de auto te zitten. Door deze auto's van een automatische versnellingsbak te voorzien, wordt de belasting van het autorijden verminderd. Alle berijders van bedrijfsauto's (Transporter/Caddy & RAV) kunnen kiezen voor een auto met een hand- of automatische versnellingsbak. Voor leaserijders bestond deze keuze al. Er wordt nog gekeken hoe de extra kosten die hiermee gemoeid zijn, worden verdeeld over het collectieve en individuele budget.

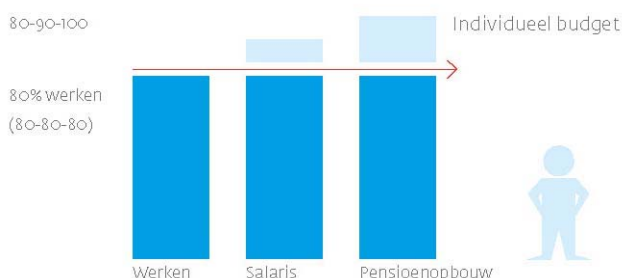
B. Flexibiliteit

9. De 80-90-100 regeling

De 80-90-100-regeling geeft je de mogelijkheid om (tijdelijk) minder te werken en het bijbehorende lagere salaris en je pensioenopbouw tijdelijk aan te vullen. Uitgangspunt is dat je 80% werkt. Om het wegvallen van een gedeelte van het inkomen op te vangen, is het door deze regeling mogelijk om je inkomen (tijdelijk) aan te vullen tot 90%. Deze aanvulling financiert je zelf vanuit je individuele budget. Je kunt het eventueel aanvullen vanuit je flexibiliseringsbudget. Tegelijkertijd blijf je pensioen opbouwen over het voltijdsalaris. Het betekent dus 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Ook de (tijdelijke) extra pensioenopbouw financiert je uit je individuele budget en eventueel flexibiliseringsbudget.

De 80-90-100-regeling is fiscaal alleen mogelijk voor medewerkers die binnen 10 jaar hun pensioen bereiken. Het pensioen van Gasunie gaat in op je 67e. Voor de groep medewerkers die langer dan 10 jaar voor hun pensioen zitten is een 80-90-100-regeling uit fiscaal oogpunt niet mogelijk. Uitzondering daarop zijn medewerkers die gebruik maken van ouderschapsverlof; die kunnen deze regeling toepassen gedurende de looptijd van het verlof indien ze daarvoor genoeg budget hebben opgebouwd.

De volledige voorwaarden voor deelname aan deze regeling worden uitgelegd in de portal voor duurzame inzetbaarheid.



10. De 90-90-100-regeling

De 90-90-100-regeling geeft je de mogelijkheid om minder te werken en je pensioenopbouw aan te vullen vanuit je individuele budget of flexibiliseringsbudget. De regeling is in de basis gelijk aan de hiervoor beschreven 80-90-100 regeling. Het komt overeen met parttime werken, met het verschil dat de pensioenopbouw over het voltijdssalaris opgebouwd wordt.

Aan deze regeling kunnen alle medewerkers deelnemen, ongeacht je leeftijd.



De volledige voorwaarden voor deelname aan deze regeling worden uitgelegd in de portal voor duurzame inzetbaarheid.

11. De 80-80-100-regeling

De 80-80-100-regeling geeft je de mogelijkheid om minder te werken en je pensioenopbouw aan te vullen vanuit je individuele budget of flexibiliseringsbudget. De regeling is in de basis gelijk aan de hiervoor beschreven 80-90-100-regeling. Het komt overeen met parttime werken, met het verschil dat de pensioenopbouw over het voltijdssalaris opgebouwd wordt.

De 80-80-100-regeling is fiscaal alleen mogelijk voor medewerkers die binnen 10 jaar hun pensioen bereiken. Het pensioen van Gasunie gaat in op je 67e. Voor de groep medewerkers die langer dan 10 jaar voor hun pensioen zitten is een 80-80-100-regeling uit fiscaal oogpunt niet mogelijk.



12. De Pas op de plaats-regeling

De Pas op de plaats-regeling geeft je de mogelijkheid te kiezen voor een functie die fysiek of mentaal minder belastend is, beter bij je levensfase past en een lager functieniveau heeft dan je nu hebt. De regeling is nadrukkelijk ook bedoeld voor tijdelijke situaties in je carrière wanneer je privé-situatie hier om vraagt. Tegelijkertijd heeft dit financiële consequenties. Met deze regeling wordt de mogelijkheid geboden om een lager salaris (tijdelijk) aan te vullen vanuit je individuele budget en flexibiliseringsbudget. Binnen de fiscale wetgeving kun je je pensioen tegen het oude, hogere salarisoniveau op blijven bouwen. Ook dit kun je financieren vanuit je individuele budget of flexibiliseringsbudget, vanaf 10 jaar voor je met pensioen gaat. Zit je daar verder vanaf, dan kan dat niet.

13. Vrijstelling wachtdienst

De belasting van de wachtdienst wordt als zwaar ervaren, zeker op hogere leeftijd. De dynamoteams stellen voor het mogelijk te maken voor de wachtdienst een vrijstelling te geven, vanaf 60 jaar. Je ontvangt dan geen wachtdiensttoeslag meer. Op medische indicatie kan de vrijstelling eerder worden

toegepast. Deze optie wordt verder uitgewerkt, samen met andere maatregelen voor de ploegen- en wachtdienst.

14. Thuiswerken

Je mag thuiswerken als en voor zover het werk dit toelaat en als je met je leidinggevende overeenstemming hebt over een goede balans tussen thuiswerken en je aanwezigheid op het werk. Voor goed contact en overleg met collega's is regelmatige beschikbaarheid op het werk van belang. Vanuit je individuele budget kun je zaken aanschaffen die je helpen bij het thuiswerken, zoals een goede bureaustoel of privé laptop. Deze uitgaven zijn belast.

15. Flexibele werktijden

Door flexibele werktijden toe te passen, krijg je de mogelijkheid om je uren zelf in te delen. Hierdoor kun je de voor jou beste balans vinden tussen je werk en het moment waarop je met andere dingen bezig bent.

C. Werksituatie

16. Coaching

Je kunt op eigen initiatief gebruik maken van een coach, die je stimuleert je om jezelf te ontwikkelen, inzicht in jezelf te krijgen, etc. Dit is niet hetzelfde als collegiale coaching of coaching naar aanleiding van ontwikkelpunten, een verbeterplan of vastlopen in de functie. Dat bestaat al, en blijft ook bestaan, en valt buiten het budget duurzame inzetbaarheid. Je kunt een coach betalen uit je individuele budget.

17. Jobcrafting

Jobcrafting is de mogelijkheid je takenpakket voor een deel aan te passen aan jouw talenten, interesses en vaardigheden. Je kunt zelf of binnen je team sleutelen aan je werk om zo een baan te creëren die (nog) beter past bij wat jij kunt en wilt. Dit kun je bijvoorbeeld doen door nieuwe taken op te pakken, je werk of een taak anders in te richten, taken op een ander tijdstip of een andere plek uit te voeren, taken uit te ruilen met collega's, of anderszins.

18. Meester/gezel-model

Nieuw aangenomen collega's worden opgeleid door ervaren medewerkers ('meesters'). Hierdoor wordt hun vakkennis geborgd en het maakt de functie van de 'meester' breder.

19. Bereikbaarheid van HR-regelingen

Om beter aan te kunnen sluiten op de vragen van medewerkers en de vindbaarheid van informatie te vergroten, is de HR-informatie op methaNet toegankelijker gemaakt.

20. Jaarlijkse onderhoudsbeurt voor je team

Een goede teamsamenwerking is een belangrijke voorwaarde voor een goede werksfeer en het halen van teamdoelen. Voor een goede samenwerking is het belangrijk om het functioneren van een team bespreekbaar te maken. Dat kan in een jaarlijkse interne feedbacksessie over het functioneren van het team. De sessie wordt begeleid door een onafhankelijke begeleider.

D. Loopbaan

21. Omscholing/Opleidingen

Je kunt je laten omscholen door het volgen van een opleiding of cursus om jezelf beter in de arbeidsmarkt te plaatsen. Het bestaande opleidingsbudget voor opleidingen blijft bestaan. Een opleiding die nu niet voor vergoeding in aanmerking komt, kun je financieren uit je individuele budget.

22. Loopbaanbegeleiding en –advies

Je kunt op eigen initiatief gebruik maken van loopbaanbegeleiding en –advies met een professionele gesprekspartner, die inzicht geeft in je eigen kunnen en willen met betrekking tot de toekomst van je werk. En die begeleiding biedt bij het realiseren van jouw wensen, bijvoorbeeld op de (interne) arbeidsmarkt en/of via een opleidingstraject. Loopbaanbegeleiding (mede) op verzoek van de leidinggevende naar aanleiding van een verbeterplan, vastlopen in een functie of outplacement bestaat al en valt buiten het budget duurzame inzetbaarheid. Loopbaanbegeleiding kun je financieren vanuit je individuele budget.

23. In- en externe stages

Het is mogelijk om tijdelijk werkervaring op te doen of mee te kijken binnen een andere functie, vakgebied, afdeling en/of organisatie. De lengte van zo'n stage kan variëren. Deze stages kunnen intern of extern plaatsvinden en binnen of juist buiten het eigen vakgebied. De eigen bijdrage voor een externe stage kun je financieren vanuit je individuele budget.

Er bestaat al detachering voor een langere periode; dit valt buiten het kader van duurzame inzetbaarheid en daarvoor gelden andere afspraken.

24. Vrijwilligerswerk

Het is mogelijk om voor een bepaalde periode onbetaald werk te doen voor een goed doel of een maatschappelijke bijdrage te leveren door bijvoorbeeld je opgedane kennis en ervaring in te zetten voor een goed doel. Dit kan bijdragen aan je eigen ontwikkeling door het opdoen van nieuwe kennis en ervaring. Eens per 2 jaar worden vijf dagen gefinancierd vanuit het collectieve budget en vijf dagen kun je laten betalen vanuit je individuele budget.

25. Assessment

Een assessment kan bestaan uit testen, rollenspelen, taakopdrachten en interviews en wordt door een gespecialiseerd bureau begeleid. Door te testen hoe je reageert en functioneert in verschillende situaties krijg je meer inzicht in jezelf. Dit inzicht kun je gebruiken voor jouw verdere ontwikkeling en loopbaankeuzes. Je kunt je individuele budget inzetten voor het doen van een assessment.

26. 'De dag dat alles mag'

Ieder jaar mag je één dag iets doen wat niet direct bijdraagt aan je huidige functie, maar wat je wel inspiratie of inzicht brengt voor toekomstig werk. Bijvoorbeeld bij een andere afdeling een dag meelopen, bij een ander bedrijf meelopen, een cursus of lezing, een inspiratiemoment, een gesprek met een bureau etc.

27. Financieel adviesgesprek

Mogelijk heb je behoefte aan meer inzicht in de financiële gevolgen van het aanbrengen van meer flexibiliteit in je werkweek, bijvoorbeeld door parttime werken. Een financieel adviseur is in staat om je inzicht te geven in jouw persoonlijke financiële situatie. De adviseur kan adviseren over vragen zoals: Wat is mijn/ons netto besteedbaar inkomen als ik op de door mij gewenste leeftijd stop met werken? Hoe benut ik eventuele fiscale mogelijkheden? Hoe ontwikkelt mijn carrière zich en hoe past dit bij mijn toekomstplannen? Je kunt een financieel adviesgesprek betalen vanuit je individuele budget.

28. Talentenbank

Een talentenbank is een digitaal systeem waarin je zelf kunt aangeven waar je goed in bent, wat je leuk vindt en wat je zoekt. Het resultaat is een profiel met een intern cv, een soort 'pitch' van jezelf. Leidinggevendenden kunnen voor een project of opdracht in de talentenbank zoeken naar medewerkers die geschikt zijn voor de klus. Je bepaalt als medewerker zelf of je je talenten wilt opnemen in de talentenbank.

29. Loopbaancentrum

Een loopbaancentrum is een fysieke plek waar je terecht kunt voor advies en ondersteuning, bijvoorbeeld op het gebied van een loopbaangesprek, gesprekken ter voorbereiding op of naar aanleiding van een stage, assessment, coachingstraject, opleidingsvragen etc.

Er wordt gekeken naar hoe dit centrum het beste kan worden ingericht zodat ook collega's die niet op het HK werken er gemakkelijk gebruik van kunnen maken.

30. Sollicitatietraining

Je kunt worden begeleid bij het voorbereiden van sollicitaties. De hulp is heel praktisch, bijvoorbeeld het bijwerken van je cv, schrijven van sollicitatiebrieven, voeren van netwerk- en sollicitatiegesprekken, coaching tijdens het sollicitatieproces, hulp bij het invullen van je LinkedIn-profiel en trends in solliciteren.

31. Boven formatie inwerken

Het is mogelijk om een nieuwe, interne medewerker tijdelijk boven de formatie te laten inwerken, waardoor tijd en ruimte wordt gecreëerd om de benodigde kennis en ervaring binnen de functie op te doen. Het gaat hierbij om medewerkers die intern een overstap maken naar een andere functie, en die nog niet direct aan alle functie-eisen voldoen voor wat betreft kennis en ervaring.

32. Erkende opleidingen

We hebben binnen ons bedrijf opleidingen die voor ons op maat zijn gemaakt. De waarde van deze opleidingen is voor de buitenwereld niet duidelijk. Gasunie vindt het belangrijk dat we zoveel mogelijk met diploma's werken die ook buiten ons bedrijf waarde hebben. Daarom wordt gekeken welke Gasunie-opleidingen kunnen worden geaccrediteerd. Voor uitgebreide opleidingen wordt ook gekeken naar de mogelijkheid om alleen te werken met landelijk erkende opleidingen.

5. Hoe worden de bestedingsdoelen gefinancierd?

Sommige doelen worden gefinancierd vanuit het collectieve budget, andere vanuit het individuele budget of het flexibiliseringsbudget. Sommige doelen vallen buiten deze budgetten en worden vanuit reguliere budgetten betaald, of er zijn geen kosten aan verbonden. In onderstaand schema wordt aangegeven uit welk potje het budget moet komen.

Pijler	Bestedingsdoel	Individueel budget	Collectief budget*	Realiseerbaar op 1-1-2017
Vitaliteit				
	Gezond eten stimuleren		✓	
	Bereikbaarheid buiten reguliere werktijd			
	Motiveren bewegen		✓	
	Automaat in auto's			✓
	Preventief inzetten arbomiddelen		✓	
	Sport medisch onderzoek	✓		✓
	Preventieve medische keuring	✓		✓
	Leefstijlcoaching	✓		✓
Flexibiliteit				
	80/90/100 regeling	✓		✓
	90/90/100 regeling	✓		✓

80/80/100 regeling	✓		✓
Flexibele werktijden			✓
Pas op de plaats regeling	✓		✓
Vrijstelling wachtdienst	✓		
Thuiswerken	✓		✓
Werksituatie			
Coaching	✓		✓
Jobcrafting			✓
Meester/gezel		✓	
HR-regelingen bereikbaar			
Jaarlijkse onderhoudsbeurt team			
Loopbaan			
Sollicitatietraining	✓	✓	✓
Omscholing	✓		✓
Talentenbank		✓	
Loopbaancentrum		✓	
Loopbaanbegeleiding & advies	✓	✓	✓
In- & externe stages	✓	✓	✓
Vrijwilligerswerk	✓	✓	✓
Assessment	✓	✓	✓
De dag dat alles mag	✓	✓	✓
Bovenformatie inwerken		✓	✓
Erkende opleidingen		✓	Zsm starten
Financieel adviesgesprek	✓		✓

** Kosten voor Gasunie, bijvoorbeeld opleidingsbudget en Arbo-middelen blijven ongewijzigd en worden niet uit het budget voor Duurzame Inzetbaarheid gefinancierd. Bestaande budgetten blijven gehandhaafd.*

De instrumenten die Gasunie al had voor duurzame inzetbaarheid blijven overigens ook bestaan:

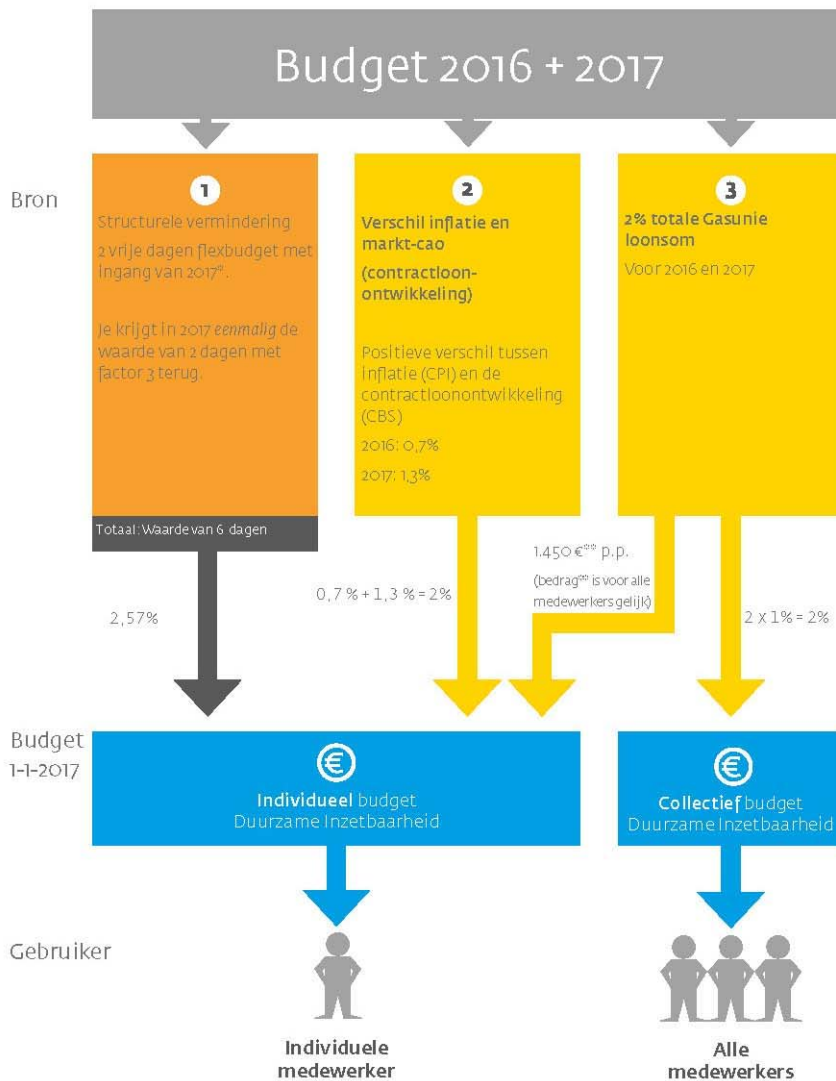


6. Hoe is jouw budget opgebouwd?

Jij krijgt een individueel budget waarmee je kunt kiezen uit de bestedingsdoelen. De meeste bestedingsdoelen kun je zonder toestemming van je leidinggevende inzetten. Wanneer er organisatorische consequenties zijn, dan is goedkeuring wel nodig. Denk bijvoorbeeld aan de 80-90-100-regeling of stages.

Naast een individueel budget is ook een collectief budget beschikbaar. Dat budget wordt gebruikt voor bestedingsdoelen die vanuit Gasunie ter beschikking worden gesteld en waarvan jij bepaalt of je er wel of geen gebruik van maakt, zoals een programma om beweging te stimuleren of het loopbaancentrum.

Voor bepaalde bestedingsdoelen kun je, naast je individuele budget, ook je flexibiliseringsbudget inzetten.



= eenmalig 2017*

= structureel

* In 2018 wordt het flexibiliseringsbudget nog maals met twee vrije dagen verminderd. Op 1-1-2018 krijg je eenmalig de waarde van deze twee dagen met factor 3 in je individuele budget gestort.

** naar rato van het dienstverband

7. Hoe maak ik hieruit een keuze?

Je kunt daarover natuurlijk met je leidinggevende of collega's van gedachten wisselen. Of je kunt terecht bij jouw HR-adviseur. Het is de bedoeling om op korte termijn ook een loopbaancentrum in te richten waar je terecht kunt voor ondersteuning bij jouw loopbaan- en mobiliteitsvragen. In de portal die hiervoor wordt gemaakt, wordt uitgelegd hoe het systeem werkt, en hoe je iets kunt aanvragen.

8. Speciale online portal voor duurzame inzetbaarheid

Vanaf januari 2017 is er een speciale portal ingericht waarin je alle informatie kunt vinden over jouw budget, de bestedingsdoelen en de manier waarop je hiervan gebruik kunt maken. De portal zal in de loop van de tijd steeds verder worden uitgebreid, met onder andere voorbeelden van wat andere collega's met hun budget hebben gedaan, tests, een vacaturebank en nog veel meer. Deze portal kun je 24 uur per dag gemakkelijk vanuit methaNet benaderen.

9. Wat verwacht Gasunie van mij?

Gasunie vindt het belangrijk dat je gebruik maakt van je budget voor duurzame inzetbaarheid, op een manier die jou helpt om vandaag en morgen op een goede manier te werken. Of dat nu binnen of buiten Gasunie is. Door daar nu over na te denken, kun je je beter voorbereiden op de toekomst en er zelf richting aan geven. Door ervaringen uit te wisselen met je collega's, kun je elkaar op weg helpen, inspireren en van elkaar leren.

10. Planning

Vanaf januari 2017 kun je gebruik maken van je budget voor duurzame inzetbaarheid. De bestedingsdoelen zijn een startpunt, in de loop van de tijd kunnen nieuwe ideeën toegevoegd worden of bestedingsdoelen kunnen afvallen.

11. Suggesties?

Zoals gezegd: het huidige pakket is een startpunt. Omdat de arbeidsmarkt en onze omgeving niet stilstaan, zal ons pakket aan bestedingsdoelen voor duurzame inzetbaarheid dat ook niet doen. Heb jij een suggestie voor een goed bestedingsdoel? Je kunt het kernteam vragen om het bestedingsdoel toe te voegen via meepraten@gasunie.nl. Je voorstel zal door het kernteam worden beoordeeld en zo nodig op fiscale, arbeidsvoorwaardelijke en organisatorische aspecten worden getoetst. Bij een positieve uitkomst zal het bestedingsdoel worden toegevoegd. Het kernteam zal periodiek alle nieuwe ideeën bespreken en toetsen.