

Visiedocument onbewerkte versie.

Dit document bestaat uit de bijdragen van een viertal werkgroepen die de volgende onderwerpen hebben behandeld:

1. Loon en cao-herontwerp.....	2
2. Permanente educatie.....	3
3. Aantrekkelijkheid vak, technologie en scope/belang branche.....	5
4. Vitaliteit.....	9

# 1. Loon en cao-herontwerp

Wat anders in cao?

Van belang is dat het beroep van beveiligiger weer een “sexy” beroep wordt.

Om dat te realiseren hebben partijen met elkaar gesproken en hebben we een aantal onderwerpen bij elkaar gebracht, waarvan wij van mening zijn dat die ook daadwerkelijk hiertoe leiden.

De onderwerpen:

- Andere opzet cao
- Vitaliteit
- Aantrekkelijkheid vak
- Een leven lang leren

Per onderwerp zijn er groepjes, bestaande uit een vakbond en een of meer werkgevers, aan de slag gegaan. Deze presentatie gaat over een andere opzet van de cao, waarin Petra, Simone en Debbie met elkaar van gedachten hebben gewisseld.

Op voorhand: ik/wij vond(en) het zeer leuk om te doen op deze wijze!

Wat zou er anders kunnen/moeten in de tekst van de cao?

- Een voorwoord: hierin opnemen waarom deze cao, waarom de wijzigingen en vooral dat we nog niet alles helemaal veranderen, maar daar de tijd voor nemen
- Hoofdstuk indeling waarbij elementen bij elkaar blijven (zie ook cao KO):
  - o loongerelateerde onderwerpen
  - o roosters (tijdvakken van 20 naar 19, hoe inrichten: voltijd is 144 uur = 36 uur per week, maar soms ook 4x9 of 5x7 of 4x8 en 5x8)
  - o relatie werk/privé (aanvraag verlof, ziekteverzuimbeleid)
  - o Werknemersbeleid ipv ouderenbeleid (rvu, 80- 90- 100%, ouderschapsverlof, zorgverlof, 2 weekenden vrij (za/zo), 9 dagen per jaar feestdagen en afhankelijk van wensen kun je daar 1x per jaar voor kiezen)
  - o vormen van ao
  - o rechten en plichten werknemers en werkgevers
  - o definities
- Onderdelen die de wet volgen benoemen of juist niet? In ieder geval niet meer beschrijven, uitleggen of overnemen
- Minimum cao of standaard cao?
- Hertaling laten uitvoeren door gespecialiseerd bureau (bureau Taal)
- Bezwaarprocedure invoeren? Nu staat er: ga in gesprek, anders naar cao commissie. Moet dat niet formeler?
- Als er regelingen zijn voor specifieke bedrijven: niet in de cao, dat is eigen regeling (Schiphol, geldtransport)
- Cao is voor alle medewerkers beveiligingsbedrijf, dus artikel 3 verwijderen: wat is daar gevolg van? Wat betekent dit? Is dat reeel? Kunnen we daar wel iets mee? Opzetters, ondersteuners, medewerkers die wel in de lijn van beveiliging iets doen (planners, teamleiders)
- Scherper kijken naar standaard artikelen en daar waar we randvoorwaarden afspreken, die per bedrijf, met instemming medezeggenschap, verder ingevuld kunnen worden
- Een overzicht/tabel met alle vormen van toeslagen, vergoedingen

## 2. Permanente educatie

Aan: Het SBO

Van: Mickey Spier, Erik Honkoop en Arjan van de Wetering

Betreft: Permanente educatie

Vanuit het SBO is de wens geuit in de nieuw af te stemmen CAO Particuliere Beveiliging te komen tot afspraken met betrekking tot permanente educatie. Niet alleen in het teken van het eerder in de branche geagendeerde "een leven lang leren" maar juist ook het opwaarderen van het vak van beveiliging. De beveiliging van de toekomst.

Steeds meer is de uitvraag van klanten een diverse waarbij zeer veel kwaliteiten aan de beveiliging wordt toegedicht. Steeds meer opdrachtgevers geven de beveiliging of beveiligers een belangrijke taak in het eigen primaire proces. De uitvraag sluit derhalve niet altijd aan bij de opleiding van het gros. Differentiatie in het vak, inzet en beloning op kwalificatie is steeds meer aan de orde. De omschakeling van het uitsluitend verzorgen van een veilige omgeving door fysieke aanwezigheid naar een meer op basis van data en techniek geïnitieerde inzet is de toekomst. Dit betekent dat het vak van beveiligen ook aan verandering onderhevig is. Uiteraard is er nog steeds vraag naar de standaard beveiliging. Deze zorgt voor het primaire beveiligingsproces waarbij behalve beveiliging, surveillance ook vaak ook een hospitaly element zit. Door echter meer data en techniek toe te voegen zien wij echter een verschuiving ontstaan in de vraag en zal capaciteit anders worden ingezet. Dit biedt kansen voor de toekomst en vraagt aanvullende competenties en vaardigheden van onze beveiligers. Daarnaast zal ook de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt maken dat wij ons anders moeten organiseren. Het binnenhalen van collega's is al een uitdaging maar het binnenhouden van collega's wellicht nog een grotere uitdaging. Uitdaging in het werk, leerbaan en ontwikkelpaden maken zijn een onderdeel om mensen binnen te houden en het vak van beveiliging nog aantrekkelijker te maken in de markt.

Een van de mogelijkheden is om het vak van beveiliging op te plussendoor middel van een zogenaamde BIG registratie of accreditatiesysteem, waarbij bijvoorbeeld de periodieke pasafgifte kan worden gekoppeld.

Daarbij kunnen we denken aan specifieke opleidingen die het vak van beveiliging upgraden door bijvoorbeeld techniek, data of andere specifieke elementen toe te voegen bovenop het basis pakket van een beveiliging. Deze laatste kan zich dan onderscheiden. Dit onderscheidt kan zich dan vervolgens weer uit betalen in specifieke rollen bij klanten maar ook in arbeidsvoorwaarden voor de beveiliging. Maar ook in opleidingsniveau zou dit waarde moeten hebben en zou je dus leerlijnen moeten hebben van MBO-2 t/m MBO-4. De standaard is dat er nu al sprake is van een differentiatie in de inzet van de basisbeveiliging, zoals: beveiligers gespecialiseerd in bijvoorbeeld de zorg, logistiek, (lucht)havens, datacentra, high-risk, geld- en waarde transport, etc. Hierbij is binnen de bedrijven inzet op basis van kwalificatie. Gezamenlijk kan je er voor zorgen dat de kwalificatie duidelijker kan worden aangetoond door opleidingen of leerlijnen. Het voordeel voor de opdrachtgever maar ook van de beveiliging is bij puntenregistratie de mogelijkheid tot facturatie en beloning op basis van die kwalificatie.

Daarnaast zou het goed zijn om te onderzoeken waar en of er behoefte is aan de beveiliging met een HBO-achtergrond, of zijn dit meer de veiligheidskundige die een klant van goed advies op maat kan voorzien en meer conceptueel en strategisch zaken kan uitwerken. Daar

zul je er minder van nodig hebben en vervangt de beveiliging op klantlocatie naar alle waarschijnlijkheid niet.

Persoonlijke groei, ontwikkeling en specialisatie zijn het belangrijkste doel.

Vanwege het feit dat wij te maken hebben met een in grote mate ouderwetse bedrijfscultuur als ook een ouderwetse beroepsgroep zal een cultuur verandering of omslag eerste prioriteit moeten hebben. We moeten toe naar een cultuur waarbij leren, ontwikkelen centraal staan en het vak van beveiliging breed aanzien krijgt.

Het aanbieden van leerlijnen dient zo veel als mogelijk visueel gemaakt te worden. V-learning sluit hierbij goed aan.

Daarnaast zal er verder gekeken kunnen worden naar een intensievere samenwerking met politie, gemeenten en defensie. Waar kunnen we aansluiten van leer en ontwikkel lijnen in het curriculum van deze partijen? Hoe kunnen we optimaal samenwerking waarbij je vooral wil laten in- en uitstromen naar elkaar toe zodat kennis en kunde en capaciteit in de branche behouden blijft. Veelal zijn onze bedrijven al opleidingsbedrijven voor de functie van politieagent, BOA en toezicht en handhavers. Dan kunnen wij er maar beter wat aan hebben.

Belangrijke vragen/aanbevelingen die wij ons dienen te stellen;

1. In hoeverre is het mogelijk een en ander in de CAO te regelen? Dit met in het achterhoofd de meerdere gangbare CAO's op dit moment. Juridische - en inpassingstoets.
2. Wensen we de beroepsgroep verder te beschermen met koppeling verplichte educatie en afgifte beveiligingspas?
3. Wensen we een facultatieve benadering ten aanzien van de leerstof gekoppeld aan een acreditatie?
4. Hoe en waarmee kunnen we de diverse leer en ontwikkellijnen verder uitwerken en er waarde toekennen, waarbij de basis beveiliging ook zijn waarde behoudt.
- 5.

### 3. Aantrekkelijkheid vak, technologie en scope/belang branche

Dag allen,

Op 24 oktober hebben wij ons gebogen over het vak en de sector beveiliging. We hebben daarin verkend welke externe factoren invloed hebben op het vak en de sector, welke wensen er zijn voor het vak en wat de betekenis hiervan is voor nieuwe cao-afspraken.

In het kort zijn de ontwikkelingen in onderstaande schema weergegeven. (rood: externe ontwikkelingen, blauw: huidige cao, groen: mogelijke oplossingsrichtingen)



1. **Externe factoren** die van invloed zijn op het vak beveiliging en de sector als geheel zijn:

- **Technische ontwikkelingen.** Door de voortschrijdende AI-technieken en de inzet van camera's en drones is de verwachting dat op een aantal locaties beveiligingswerk meer op afstand zal plaatsvinden. Dit heeft invloed op zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve inzet van beveiligers. Verwacht wordt dat meer inzet nodig is op beter geschoolde beveiligers, maar ook dat er functies uit andere vakgebieden in het domein veiligheid zullen komen.
- **Publiek private samenwerking.** We constateren dat vormen van publiek-private samenwerking in het (semi)-publieke domein intensiever en omvangrijker worden. Publieke veiligheidstaken of ondersteuning hiervan nemen in omvang toe, maar vraagt ook meer professie. Werk in het publieke domein vraagt vooral betrouwbare en goed gereguleerde marktpartijen. Concreet: denk hierbij aan de rol van beveiligingsbedrijven in vluchtelingenopvang, bewaking overheidsobjecten, veiligheid in openbare ruimte en veiligheid bij logistieke hubs (havens, vliegvelden).
- **Meer hoogwaardige dienstverlening.** De nu in de cao gedefinieerde beroepsprofielen/diensten zullen blijven (objectbeveiliging, mobiel surveillant etc.), maar in omvang afnemen, er zullen daarnaast nieuwe functies ontstaan om de meer gespecialiseerde diensten te kunnen aanbieden. Op dit moment is dat al zichtbaar in de luchthaven- en havenbeveiliging waar extra competenties van beveiligers wordt gevraagd. Ook de twee eerste punten (techniek en publiek-private samenwerking) zullen van beveiligingsbedrijven – en daarmee van beveiligers – nieuwe hoogwaardige dienstverlening vragen.
- **Arbeidsmarkt en imago.** In toenemende mate wisselen werknemers van baan, daarnaast wordt er veel geswitcht tussen contractvormen (zzp, flex, vast). Vaak met als achterliggende reden werknemers meer regie willen over hun loopbaan en andere afwegingen maken in de besteding van tijd versus gewenst inkomen. Daarbij zorgt de te weinig gereguleerd inzet van uiteenlopend contractvormen voor een soort continue onrust in de bezetting en zet het operationele inzet onder druk. De beveiligingsbranche gold bovendien lang als 'kweekvijver' of 'tussenstation' voor politie en marechaussee. Om als beveiligingsbranche een aantrekkelijke werkgever te blijven – voldoende mensen behouden en voldoende nieuwe mensen aantrekken – lijkt een andere visie op het vak nodig, waarbij loopbaanperspectief en regie wordt geboden.
- **Aanbesteding en ongelijk speelveld.** De verwachting is dat de dienstverlening in de beveiligingsbranche ook in de toekomst zich grotendeels in een aanbestedingsmarkt afspeelt. Het feit dat er in die aanbestedingsmarkt partijen met verschillende spelregels en tarieven op dezelfde opdrachten inschrijven, schept al jaren een ongelijk speelveld, oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het lokt marktpartijen uit die zich buiten de naleving van cao-regels op de markt begeven. Die concurrentie is ongewenst waar deze zich afspeelt op arbeidsvoorwaarden en het ontduiken van naleving. Ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden doet zich niet alleen voor tussen bedrijven die verschillende cao's hanteren bij aanbestedingen, maar ook tussen beveiligers die met verschillende contractvormen (zzp, flex, vast) op dezelfde locatie werkzaam zijn. Daarnaast constateren we 'vervuiling' van het vak beveiliging door de inzet van niet-beveiligers in het werkveld van beveiligers.

2. **De huidige situatie** in de sector beveiliging is:

- De cao Particuliere Beveiliging is min of meer gedefinieerd rondom de WPBR (Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus).
- Er zijn drie cao's onder de werking van de WPBR (Part. Beveiliging, Veiligheidsdomein, Evenementen & Horecabeveiliging)
- Voor BOA's geldt een aparte cao en aparte regelgeving
- Cao Particuliere Beveiliging kent de functies:

- Objectbeveiligers/receptionist
- Mobiel Surveillant
- Winkelsurveillant
- Brandwacht
- Geld- en waardetransporteur
- Centralist
- Aanvullende afspraken voor luchthavenbeveiligers

**3. Oplossingsrichtingen** om huidige collectieve afspraken aan te passen aan de externe ontwikkelingen.

- Cao met **breder werkingssfeer**. Een cao met een bredere werkingssfeer is een mogelijkheid om antwoord te bieden op een aantal externe ontwikkelingen. Belangrijkste daarbij is dat het een gelijk arbeidsvoorwaardelijk speelveld biedt voor alle werkenden in het veiligheidsdomein. De vraag daarbij is hoe je die werkingssfeer moet verbreden en welke realistische mogelijkheden daar zijn. Het verbreden van de werkingssfeer vraagt bereidheid van nieuwe partijen om aan te sluiten. De opties:
  - Eén cao voor alle aanbieders van Particuliere Beveiliging.
  - Eén cao voor alle aanbieders van diensten die onder de WPBR vallen (particuliere beveiliging, horeca- en evenementenbeveiliging, recherche etc.)
  - Eén cao voor alle WPBR-diensten plus BOA-diensten
  - Eén van bovenstaande opties plus afspraken voor diensten die nu onder andere cao's of sectoren vallen (bijvoorbeeld cao Metaaltechniek, cao Technisch Installatiebedrijf, cao Hospitality, cao Verkeersregelaars)
- **Meer inzet op vakinhoudelijke scholing en ontwikkeling**. Dat het vak beveiligers in aard en niveau gaat veranderen staat vast. Techniek, andere wensen van werknemers en verandering van de dienstverlening vraagt dat het aanbod aan opleidingen zich meer moet gaan richten op nieuwe specialismen, maar ook op verdieping van dienstverlening op een hoger niveau. Het basisniveau voor beveiligingswerk is op dit moment MBO 2 (basisberoepsniveau). De verwachting is dat er meer functies ontstaan op niveau MBO 3 (vakopleiding) en MBO 4 (specialist of middenkader). Met name de vraag naar specialistische competenties bovenop het basisberoepsniveau zal naar verwachting toenemen.
- **Bescherming en certificering van het vak beveiligers**. Meer dan eens is geopperd of bescherming van het vak beveiligers door middel van een aanvullende registratie en verplichte scholing meerwaarde kan bieden. Daarbij is de vergelijking met de zorgsector vaak genoemd, waar een BIG-registratie noodzakelijk is om het werk uit te voeren. Het voordeel van zo'n certificering is dat het beveiligingswerk beter beschermt tegen 'vervuiling', dat het mogelijkheden biedt om certificering te koppelen aan specialistische beveiligingstaken en dat het voor de afnemers van beveiligingsdiensten een extra garantie biedt op betrouwbare dienstverlening. Anderzijds: het opzetten van zo'n systeem is complex, het vraagt inzet van sociale partners binnen en buiten de huidige cao en het vraagt – op termijn – ook inzet van de beveiligers zelf. De meerwaarde lijkt buiten kijf te staan, maar het realiseren van een systeem voor 'gecertificeerde beveiligers' zal een meerjarig project zijn.
- **Passende functie-omschrijvingen**. Als het vak beveiligers verandert, zal de omschrijving van de functies in de cao daarop moeten worden aangepast. Afhankelijk van hoe partijen de cao inrichten (zie werkingssfeer) vraagt dit een nieuwe omschrijving van beroepsprofielen, functies en functiegroepen.
- **Passende en aantrekkelijk arbeidsvoorwaarden**. Het kunnen leveren van hoogwaardige dienstverlening en het zijn van een betrouwbare partner in publiek-private samenwerking vraagt om herijking van de arbeidsvoorwaarden. De wens is om het vak beveiligers uit de sfeer van 'inwisselbare dienstverlening tegen het laagst mogelijke tarief' te halen. Het moet daarbij niet alleen gaan de primaire arbeidsvoorwaarden die passen bij het niveau van de

dienstverlening, maar ook om secundaire arbeidsvoorwaarden (roosters, werktijden) die de beveiligingsbranche aantrekkelijk maken voor (jonge) mensen die nu te weinig worden bereikt.

Bart Schmeink, Hans Korver, Arno Dijksterhuis en Erik Honkoop



# Vitaliteit

Basisbegrippen, uitgangspunten en  
planvorming nieuwe CAO PB

# Uitgangspunten

Definitie vitaliteit: Schaufeli en Bakker (2013) – ‘Energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar kunnen doorwerken, gecombineerd met een groot doorzettingsvermogen. Vitaliteit is een combinatie van een gezond lichaam en de beleving van succes en geluk.’

Onderscheid persoonlijke- (personal vitality: energie, gezondheid, leefstijl en welzijn) en organisatiegebonden (corporate vitality: inspiratiebronnen, werkstress, binding of verloop, verzuim en veiligheid) vitaliteit

Artikel 3 van de Arbowet zegt: “de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk en voert een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid uit”, “de werkgever pakt de risico’s zoveel mogelijk aan bij de bron” en “het werk (de belasting) moet worden aangepast aan het individu (de belastbaarheid) en niet het individu aanpassen aan het werk.” Met dit als uitgangspunt moet de basis voor vitaliteit zijn; op werkomstandigheden gerichte verbeterafspraken. Want veilig en gezond werken zorgt voor duurzame participatie en vitaliteit. Als mensen niet ziek worden van hun werk, kunnen ze gezond over de finish komen om fit van hun pensioen te gaan genieten. Naast gezonde arbeidsomstandigheden zijn gezonde werktijden ook belangrijk, evenals zeggenschap over je werk en scholingsmogelijkheden. Als deze basis aanwezig is, dan pas is er ruimte voor aanvullende vitaliteitsafspraken. Uiteraard wel met inachtneming van behoud van privacy en dat een gezonde leefstijl primair de privé-afweging van de individuele werknemers blijft.

Input van de werkvloer: Voor het slagen van een aanpak van duurzame inzetbaarheid is de zeggenschap en betrokkenheid van de werknemers cruciaal. Dit geldt zowel voor alle fasen van het proces van het ontwikkelen van een aanpak als voor de uitkomsten van dat proces, de gekozen aanpak. Dit is noodzakelijk om draagvlak en ‘eigenaarschap’ te creëren. Van belang hierbij is ook een evenredige vertegenwoordiging van de generaties. Start met een inventarisatie van de behoeften van werknemers. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten voor werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden en vitaliteit?

# Vitaliteitspiramide

Zinvol leven

Ondersteunende relaties

Mentale weerbaarheid

Regelmatige herstelmomenten

Fysieke energie

Voeding

# Duurzame inzetbaarheid

Werkvermogen (beïnvloed door werkomstandigheden en werkomgeving van de werknemer)

Employability (vermogen werknemer om nu en in de toekomst verschillende werkzaamheden en functies adequaat te kunnen blijven vervullen, zowel in eigen bedrijf/sector als ander bedrijf/sector)

Vitaliteit (fysieke en mentale gezondheid om energiek, veerkrachtig, fit, onvermoeibaar en met groot doorzettingsvermogen te kunnen doorwerken)

# Factoren van invloed op burn out

## Werk

Privé Tijdsdruk

Files

Onderbrekingen tijdens taken

Te complexe werkzaamheden

Weinig ontwikkelingsmogelijkheden

Gebrek aan variatie in werkzaamheden en juist teveel variatie

Te groot takenpakket

Een onveilige werkomgeving

Zware fysieke inspanningen

Structureel overwerk

Geen inspraak in besluitvorming

Weinig of geen steun van collega's

Werk dat emotioneel zwaar is

Geen autonomie ervaren

Onvoldoende beloning voor werkzaamheden

Veel veranderingen op de werkvloer

Conflicten

Onzekerheid over behouden werk

# Huidige regelingen binnen cao

Met name gericht op oudere werknemer (80-90-100, meer verlofdagen, geen nachten meer hoeven werken)

Geen voorzieningen voor jonge ouders (structuur, ritme, regelmaat)

Geen rekening met andere behoeften jongere generaties (transparantie, zelfredzaamheid, flexibiliteit en persoonlijke vrijheid), niet motiveren, maar inspireren

Geen voorzieningen voor mantelzorgers, wat door afkalving vangnetten juist actueler is dan ooit

Geen regelingen die gezonde leefstijl stimuleren (gezonde voeding, bewegen)

Geen prikkel om zingeving en ontwikkelingsbehoeften te beantwoorden

# Voorstel te onderzoeken onderwerpen cao

Roosters die rekening houden met generaties, behoeften maar ook het type beveiligingswerkzaamheden (van flex naar vast en van minder tot meer voorspelbaarheid, versimpelen, meer zelfregie) Regelingen voor alle generaties en hun uitdagingen, leidend tot duurzame inzetbaarheid. Opties: een winkelmandje hiervoor maken (bijvoorbeeld tijdelijk geen nachten, meer flexibiliteit in je rooster, binnen ATW bewegen voor flexibiliteit), IKB (individueel keuzebudget). Denk aan de volgende uitdagingen (kan uiteraard worden uitgebreid): Jongere generaties (Y en Z - behoefte aan flexibiliteit, autonomie, met name in contracturen, seizoenen, roosters) Ouders jonge kinderen (rust, ritme, regelmaat, los van regelingen overheid) Mantelzorgers (veelal generatie X en door uitkleden sociaal stelsel grote impact) Ondersteuning bij financiële problemen, loket of advies, collectief organiseren Vertrouwenspersonen en/of loket om vragen te kunnen stellen over veiligheid etc. (bij kleinere bedrijven mogelijk niet georganiseerd)

Mogelijkheden: verlofsparen, vitaliteitsbudget/uren (i.c.m. vitaliteitsscan collectief, plan door werknemer indienen voor bijvoorbeeld scholing, coaching, sport, gezondheidsmanagement, vrijwilligerswerk, zorgtaken, (bijv. § 5.2 Gezondheid van de werknemer | Vereniging werken voor waterschappen (vww.nl).) Tevens het actief stimuleren hiervan, is ook PR voor de branche en potentiële beveiligers. Branche RI&E – tooling versimpelen, toegankelijker maken, opnieuw beoordelen en mogelijk comprimeren. Veel onderwerpen zijn reeds opgenomen, praktijk leert dat het gebruik en controle hierop niet optimaal is, App voor ontwikkelen?

Mogelijkheid sabbatical of langere periode verlof na bijvoorbeeld 7 jaar in vaste dienst

Veiligheid medewerkers gerelateerd aan verharding en agressie maatschappij (o.a. branche RI&E bevat al vitaliteitsonderwerpen, maar wordt niet breed gebruikt en op gecontroleerd, ook meegenomen in V-Base, actiever pushen). Onderzoeken daadwerkelijke gebruik V-base, mogelijkheid app inclusief pushberichten. Training 'leren om te leren'

Rekening houdend met de verschillende typen beveiligingswerkzaamheden met andere vitaliteitsuitdagingen (PAC veel zitten, MS veel in auto zitten/druk halen aanrijdtijden, objectbeveiliging alleen werken, luchthaven veel staan etc.). Tooling in bijvoorbeeld V-base om te attenderen op vitaliteit en positieve gevolgen plus push berichten sturen met tips

Employability – hoe nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar blijven. Combi gezondheid en opleiding/ontwikkeling, doorgroeimogelijkheden, met name zingeving bevordert gevoel van vitaliteit. Verandering kan alleen bewerkstelligd worden vanuit intrinsieke motivatie. Raakt ook het opleidingsproject, hoe motiveren en belonen, maar ook up to date/employable blijven in een snel veranderende branche. Eigenaarschap medewerkers. Maar ook onderzoeken hoe beveiligers leren, is online wel de juiste wijze? Klassikaal? (projectgroep opleiden)

Loyaliteitsbonus voor meer dienstjaren

Gedifferentieerde vergoeding gezonde maaltijd bij overwerk, belonen gezond gedrag (welke voeding is gezond?), via V-base pushberichten

Timeframes bereikbaarheid beveiligers vrije tijd

# Regelingen in andere cao's

Veiligheid/agressie, verharding maatschappij:

“Een werknemer mag van zijn werkgever verwachten dat deze ervoor zorgt dat mensen prettig en veilig kunnen werken. We benadrukken dat we binnen onze branche agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten of andere vormen van ongewenst gedrag niet zullen tolereren. Iedere klacht op dit gebied verdient en krijgt onmiddellijke aandacht. Werknemers mogen erop vertrouwen dat elke uiting van ongewenst gedrag onmiddellijk wordt aangepakt. Deze principes zijn terug te zien in de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden. Regelmatig overleg tussen werknemer en werkgever vinden we niet meer dan normaal.” (cao Schoonmaak en glazenwassersbedrijf 2022-2024)

“Gedragscode ongewenst gedrag en ombudsfunctie 1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen. 2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling. 3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast. 4. Bij alle universiteiten is per 1 juli 2021 een ombudsfunctie ingericht. Partijen hebben hiervoor een ‘Landelijk kader voor invulling universitaire ombudsfunctie’ vastgesteld (te vinden op [www.unl.nl](http://www.unl.nl)).” (cao Universiteiten 2022/2023)

Verlof sparen/levensfasebudget:

In de cao Gemeenten is een collectieve afspraak gemaakt over verlof sparen, paragraaf 2, artikel 6.5. Deze verlofspaaruren verjaren niet. De verlofbronnen zijn: verlof uit de overwerkvergoeding, de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB, de bovenwettelijke vakantie-uren artikel, de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst, het verlof uit de voormalige verlofspaarbaarheid.



# Regelingen in andere cao's

## Aanvullende afspraken op RVU-regeling:

In de cao voor de provinciale sector hebben werkgevers en vakbonden aanvullende afspraken gemaakt op de RVU regeling. Zij hebben onder meer afgesproken dat werknemers die gebruik maken van de RVU-vrijstelling een aanvulling krijgen op hun uitkering tot 80% van het laatstverdiende salaris. Ook hebben zij afgesproken dat werknemers die gebruik maken van de verlofspaarregeling een premievrije voortzetting van hun pensioenopbouw krijgen.

## Afspraken over arbeidsomstandigheden, werkdruk en werkbelasting:

Een manier om vitaliteit te ondersteunen is om collectieve afspraken te maken over de arbeidsomstandigheden, de werkdruk en de werkbelasting van werknemers. Dit kan bijvoorbeeld door concrete en meetbare afspraken te maken over ergonomie, veiligheid, preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Ook kan het gaan om het creëren van meer autonomie, flexibiliteit, variatie en uitdaging in het werk. In de cao voor de Sociale Verzekeringsbank hebben werkgevers en vakbonden hierover afspraken gemaakt onder het thema 'Bewust werken'<sup>4</sup>. Zij hebben onder meer afgesproken dat er een pilot wordt gestart met een 'persoonlijk keuzebudget', waarmee werknemers zelf kunnen kiezen hoe zij hun arbeidsvoorwaarden invullen. Ook hebben zij afgesproken dat er een 'bewustwordingscampagne' wordt georganiseerd om werknemers te informeren en te stimuleren over thema's als thuiswerken, vitaliteit, werkplezier en loopbaanontwikkeling. Dit zou in de beveiliging kunnen met thema's als te lang staan is ongezond, ongewenst gedrag wordt niet getolereerd, wat zijn werkdruk (bron)oorzaken en wat kan eraan gedaan worden om de werkdruk omlaag te krijgen en om meer herstelmomenten te krijgen.

Afspraken in de sectorbouw over het bevorderen van deduurzame inzetbaarheid van werknemers. Werknemers worden gestimuleerd en ondersteund om gezond, gemotiveerd en bekwaam te blijven gedurende hun loopbaan. In de cao voor de bouw en infra hebben werkgevers en vakbonden afgesproken dat er eenpersoonlijk ontwikkelingsbudget wordt ingevoerd, waarmee werknemers kunnen investeren in hun eigen ontwikkeling, bijvoorbeeld door scholing, coaching of loopbaanadvies. Ook hebben zij afgesproken dat er een vitaliteitspact wordt opgezet, waarmee werknemers vanaf 55 jaar kunnen kiezen om minder te gaan werken met behoud van een deel van hun salaris en pensioenopbouw.

In de sector detailhandel hebben werkgevers en vakbonden afspraken gemaakt over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de werk-privébalans van werknemers. Dit vanwege de hoge werkdruk, de onregelmatige werktijden en de lage lonen die veel werknemers in deze sector ervaren. In de cao voor de mode-, sport- en lifestylebranche wordt er een werkdrukmonitor ontwikkeld, waarmee werknemers kunnen aangeven hoe zij hun werkdruk ervaren en waar zij behoefte aan hebben. Ook hebben zij afgesproken dat er meer maatwerk wordt geboden bij het vaststellen van de arbeidsduur, het rooster en de verlofregelingen, zodat werknemers meer zeggenschap en flexibiliteit hebben over hun eigen werktijden.

## Recht op onbereikbaarheid:

In onder andere de cao ziekenhuizen is de afspraak opgenomen over het recht onbereikbaar te zijn op de momenten dat hij/zij niet ingeroosterd is. Zo wordt vrije tijd ook echt hersteltijd.