

# STAG

Stichting Arbeidsmarkt  
Gehandicaptenzorg

## Afwegingskader duurzame inzetbaarheid

Leidraad voor een doorlopend gesprek



# Afwegingskader duurzame inzetbaarheid

## Leidraad voor een doorlopend gesprek

Werken in de gehandicaptenzorg kan soms zwaar zijn, zowel lichamelijk als mentaal. Het is belangrijk dat je gezond en met plezier kunt blijven werken tot je pensioen. Daarom is het goed om samen met je leidinggevende te praten over wat jij nodig hebt om je werk vol te houden. Dit document helpt jou en je leidinggevende om samen te kijken naar wat mogelijk is binnen jouw werk en wat jij nodig hebt.

## Het jaargesprek

Elk jaar heb je een gesprek met je leidinggevende. Dit gesprek is belangrijk omdat je tijdens dit gesprek bespreekt hoe het met jou gaat op het werk. Let op signalen zoals:

- Je vindt het werk te zwaar.
- Je hebt minder plezier in je werk.
- Je ervaart veel werkdruk.
- Je bent vaak ziek of valt uit.

Op de website van de STAG vind je verschillende [Formats voor het goede gesprek - StAG](#), die kunnen helpen om het gesprek goed te voeren. Het is belangrijk om samen afspraken te maken en deze op te schrijven. Zo kun je later samen kijken of de afspraken werken of dat er iets moet veranderen.

## Maatwerk: oplossingen verschillen per persoon

Iedereen is anders. Wat voor de één werkt, werkt misschien niet voor de ander. Bespreek samen wat er mogelijk is in jouw functie of in een andere functie bij je werkgever. Er zijn veel mogelijkheden, zonder dat je minder uren hoeft te werken. Het gaat er om samen te kijken naar wat jou helpt om gezond en met plezier te blijven werken.

Denk aan:

- Aanpassingen op je werkplek, bijvoorbeeld extra tilhulpmiddelen of een andere bureaustoel.
- Switchen naar een andere groep of locatie.
- Inzet van technologische oplossingen.
- Andere werktijden.
- Je uren anders verdelen over het jaar. Kijk ook eens naar de [StAG JUS Handreiking.pdf](#).
- Bepaalde diensten niet of minder doen. Voor zwangere medewerkers en medewerkers ouder dan 57 jaar zijn in de cao (artikel 6:10) al afspraken gemaakt.
- Het vinden van taken die beter bij jou passen.
- Kijken naar jouw talenten en wat er mogelijk is binnen de organisatie.
- Scholing of coaching volgen, zodat je andere taken kunt doen.

Maak samen met je leidinggevende afspraken. Leg vast wat je hebt afgesproken en wanneer je de afspraken evalueert.

### **Wat als de afspraken niet genoeg helpen?**

Als bovenstaande oplossingen niet genoeg zijn, kun je samen kijken of minder uren werken een optie is. Dit heeft wel gevolgen, want minder werken betekent minder salaris. Het is daarom verstandig om vooraf een duidelijk financieel overzicht te maken, zodat je goed inzicht hebt in de consequenties voordat je een keuze maakt.

Het (tijdelijk) aanpassen van het aantal uren kan op verschillende manieren:

- Opnemen van je balansverlof.
- Minder contracturen in overleg.
- Deeltijdpensioen bij PFZW: minder werken en een deel van je pensioen gebruiken.
- Eerder stoppen met werken.
- Gebruikmaken van de regeling afbouw carrière. Dit kan nadat je jouw balansverlof hebt opgenomen, tenzij je hierover met je werkgever andere afspraken maakt.
- Gebruikmaken van de RVU-regeling als laatste optie.

### **Toelichting RVU**

Soms zijn de mogelijkheden die hierboven staan niet genoeg om gezond en vitaal te blijven werken tot de AOW-leeftijd. Daarom is in de CAO afgesproken dat je dan samen met je leidinggevende kunt bespreken of het mogelijk is om eerder te stoppen met werken. Je kijkt met je leidinggevende ook naar de fiscale mogelijkheden van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU), welke voorwaarden bij de RVU horen en wat de gevolgen zijn als je gebruik wilt maken van deze regeling.

### **Status van het afwegingskader**

Dit afwegingskader is bedoeld als hulpmiddel. Het is niet verplicht, maar geeft structuur en helpt om goede afspraken te maken. Hoe je het gebruikt, hangt af van jouw situatie en wat jij nodig hebt.