

## Samen aan de slag

Eén van de afspraken die vakbonden en werkgevers net na de zomer in het kader van de nieuwe cao Netwerkbedrijven hebben gemaakt, is het houden van een visie-dag over duurzame inzetbaarheid (DI). Want veel onderwerpen die aan de cao-tafel worden besproken gaan over duurzame inzetbaarheid, denk aan de Vitaliteitsregeling, het Sectoraal Sociaal Plan en de belasting van de wacht- en storingsdienst. Daarom is het belangrijk om met elkaar een gemeenschappelijk beeld te hebben van DI en voor welke uitdagingen we staan in de sector. Op de DI visie-dag van 10 november hebben werkgevers en vakbonden deze onderwerpen besproken. Hieronder lees je de resultaten van deze visiedag.

### Wat is duurzame inzetbaarheid?

Duurzaam inzetbaar zijn betekent dat je met plezier, gezond en optimaal presterend aan het werk bent. Nu en in de toekomst, in je huidige of ander werk. Bedrijven en vakbonden zien het als een gezamenlijke uitdaging om werknemers echt eigenaar te maken van hun duurzame inzetbaarheid. Samen op weg in de energietransitie. Als werknemer krijg je een uitgestoken hand. Pak je die ook aan?

### Focus op de duurzame inzetbaarheid van monteurs

Uit het WSD onderzoek 'Samen meer Energie' en een andere analyse van de sector blijkt dat de duurzame inzetbaarheid van monteurs met wacht- en storingsdienst (WSD) en monteurs ouder dan 50 jaar zonder WSD een belangrijk knelpunt is. Er zijn verzwarende omstandigheden en het verzuim binnen die groepen is hoog. Tel daar bij op de schaarste op de arbeidsmarkt voor de herbezetting en het probleem is duidelijk. De urgentie is hoog bij de bedrijven om op bedrijfsniveau initiatieven te ontwikkelen om de belasting en belastbaarheid van de medewerkers in de WSD te verbeteren en de instroom te vergroten. De aanbevelingen in het WSD-rapport zijn de basis voor verschillende pilots bij de drie grote netbeheerders. In het eerste kwartaal van 2022 gaan we de ervaringen in de sector met elkaar delen. Zo leert het ene bedrijf van de initiatieven en pilots in de andere bedrijven.

Om te bepalen welke aanpak passend zou zijn voor de groep monteurs ouder dan 50 jaar zonder WSD is eerst meer inzicht nodig in de oorzaken van het hoge ziekteverzuim in deze groep. Hier zal op korte termijn verder onderzoek naar worden gedaan.

### Aan de slag met de overige afspraken uit het cao-akkoord Netwerkbedrijven 2021-2022

- een werkgroep inventariseert de wensen en opvattingen van de bedrijven en de vakbonden over het Sectoraal Sociaal Plan. Deze inventarisatie bespreken partijen eind januari/begin februari, waarna besluiten kunnen worden genomen. Het Sectoraal Sociaal Plan is daarom verlengd tot 1 juni 2022;
- als er in individuele situaties geen andere DI oplossing is en zowel de werkgever als de werknemer het hierover eens zijn, dan kan het inzetten van de tijdelijke RVU-vrijstelling wellicht een mogelijkheid zijn. Op sector niveau zijn we nog bezig met de kaders voor een maatwerkoplossing en communicatie over wat de RVU-vrijstelling voor medewerkers betekent;
- de Vitaliteitsregeling is geëvalueerd, maar er is onvoldoende tijd geweest om voor 31 oktober over de regeling te beslissen. Hier is meer tijd voor nodig, vandaar dat ook de Vitaliteitsregeling is verlengd tot 1 juni 2022;
- de nieuwe tekst van de cao NWb 2021-2022 is zo goed als klaar. Binnenkort volgt daar meer informatie over.