

Bijzondere verlofuren	Algemeen
De standaard dagen zijn te kort. Als je daarna gelijk aan het werk gaat is niet te doen. Ik heb daardoor verlof op moeten nemen. Als je meer dan 1 sterfgeval in het jaar hebt, ben je snel door je verlofuren heen. Terwijl dat helemaal geen verlof hoort te zijn voor mijn inziens.	- 60-80-100 of 80-90-100 - significante beloning voor mensen die eerder met pensioen gaan dan hun pensioen datum omdat ze ruimte maken voor jongeren, bv 6 maanden 90 % van het salaris doorbetaald om de eerste 6 maanden salaris te ontvangen en daardoor dus een hoger ouderdoms pensioen houden - mensen die meer dan 10 jaar in storingsdienst hebben meegedraaid en en daarom dus in de zware beroepen zitten 2 of 3 jaar niet alleen eerder met pensioen, maar ook vanaf 60 jaar als ze eerder met pensioen gaan. Dan dus niet ergens anders geld mogen verdienen Ik ben dus boven de 60, en er is voor mij geen regeling, terwijl ik altijd mijn werk goed gedaan heb en geen ziekteverzuim heb gehad afgelopen 10 jaren. Sommige mensen wil het bedrijf graag kwijt omdat ze aldoor ziek zijn en steeds weer beter. maar ondertussen geen echte bijdrage meer leveren. En volgend mij is er dan van alles mogelijk..... Of collega's die al heel lang afwezig zijn terwijl ze niet ziek zijn, maar een conflict hebben met het bedrijf. De werkgever zal vermoedelijk zeggen dat dit alles niet gebeurt.....
Slecht idee, dan worden het 'gewoon' wat extra verlofdagen die willekeurig opgenomen kunnen worden.	De RVU regeling in de CAO
prima, hoe wordt het aantal dan bepaald? het ene jaar heb je het niet nodig, het andere te vaak.. dat lijkt me lastig.	Een serieus opleidingsbudget en ontwikkelbudget. De waterschappen hebben een regeling waar ook opleidingen die niks met je functie te maken hebben vergoed worden. Helpt enorm om jezelf inzetbaar te houden en motiverend
Nee, dit lijkt me ingewikkeld. Stel dat ze dan al op zijn, en er iemand overlijdt, dan heb ik geen dagen meer. Als iemand overlijdt die niet mijn familie is, zet ik daar wel mijn IB voor in.	onder werp zware beroepen hier willen ze niet in mee
Ik ben er voor, niet alle voorwaarden om bijzonder verlof te nemen slaat op jouw situatie.	De lonen blijven te ver achter op de lonen in de commerciële sector. Vooral in de huidige tijden. Hier moet serieus naar gekeken worden.
Geef een vast aantal bijzonder verlof dag(en) per jaar, in verhouding met het aantal werkuren, vrij in eigen keuzes.	
Graag zelfs, op het moment geld bij PWN bijvoorbeeld dat een bruiloft/huwelijk helemaal geen bijzonder verlof is, alleen bij een overlijden.	
Vind ik een prima idee. Wordt het dan een aantal extra verlofdagen per jaar standaard die je dan gewoon moet opnemen?	Een loonverhoging dat compenseert ten minste inflatie blijft mijn grootste prioriteit.
Ik vind dat niet verkeerd. Dit is per persoon anders.	Generatiepact; afbouwregelingen richting pensioen
Mooi idee controle is dan moeilijk lijkt mij	Resikosten 19 cent is veelste laag.
Akkoord als er een 'lief en leed'-potje voor verlof komt.	Wat vaak onbelicht blijft is het contrast tussen de werknemers bij drinkwaterbedrijven die een kantoorfunctie hebben en de werknemers die vaak, meestal of altijd buiten de deur werken. Vaak constateer ik dat laatstgenoemde werknemers in theorie op gelijke voet worden gezet, maar in de praktijk dat helemaal niet zo is. Een goed voorbeeld zijn interne bijeenkomsten. Deze (vaak online) georganiseerde bijeenkomsten hebben bijvoorbeeld als doel om interne doelstellingen te presenteren of veranderingen aan te kondigen. Deze bijeenkomsten kunnen bijgewoond worden door iedereen in de organisatie. In theorie ook de monteurs of installatiemedewerkers. In de praktijk wordt daar echter geen ruimte voor vrijgemaakt waardoor er indirect onderscheid wordt gemaakt. Andere zaak is bijvoorbeeld de vergoedingen voor thuiswerken. In de tijd dat Corona uitbrak, moest men thuiswerken voor hun eigen en eenieders gezondheid. Later is besloten de medewerkers te vergoeden voor enige gemaakte kosten die anders niet werden gemaakt. Voor medewerkers die zelfs in de eerste maanden van de pandemie alsnog hebben gewerkt alle gezondheidsrisico's van dien, hebben daar geen recht op. Het is begrijpelijk dat de thuiswerkvergoeding niet aan de orde is als er geen extra kosten worden gemaakt. Wellicht dat voor buitenmedewerkers toch worden meegenomen op een of andere manier in deze regeling ondanks de andere aard van hun werkzaamheden. Beide zaken kunnen per CAO worden meegenomen om gelijkheid van alle medewerkers te waarborgen.
	2 Gezien de tijd zal het vooral gaan om de verhoging van de salarissen en pensioenen.
Geen goed idee	Alles is verschrikkelijk duur geworden. Gelijkwaardige behandeling van mannen en vrouwen, dus evenveel zwangerschapsverlof voor vrouwen als voor mannen. Op dit moment verdienen vrouwen na hun bevalling veel minder dan mannen (https://www.telegraaf.nl/financieel/1430692152/vrouw-gaat-flink-minder-verdienen-na-bevalling), gaat er vaak (onbewust) een voorkeur uit naar mannen bij sollicitaties (glazen plafond) en is het heersende gedachtegoed dat vrouwen (moeders) belangrijker zijn voor het kind en beter voor kinderen kunnen zorgen dan mannen (vaders) wat klinkklare onzin is (lees ook het nieuwe boek van Frans de Waal: https://www.nrc.nl/nieuws/2022/07/01/apenkenner-frans-de-waal-over-gender-en-over-de-chimp-die-misschien-queer-is-a4135262) - Standaard salarisverhoging op basis van de gemiddelde inflatie (die is nu gemiddeld 8,2%! , terwijl de salarisverhoging in de cao voor afgelopen jaar 2% was geloof ik)
Lijkt me zeer goed, maar dit moet wel controleerbaar zijn. Vrees anders voor misbruik.	Er moet echt een significante loonsverhoging komen!
1 dag per jaar voor lief en leed die iedereen zonder verantwoording kan opnemen zou veel praktischer zijn. Dan is de vorige vraag over Samenlevingsvormen ook direct geregeld.	inflatiecorrectie
Wat mij betreft niet nodig. Huidige koppeling aan specifieke relaties/gebeurtenissen mag blijven bestaan.	ik ben zelf 65 jaar, en heb 40 jaar fysiek zwaar werk gedaan. als monteur in de buiten dienst. in de bouw is deze regeling er wel om eerder met pensioen te kunnen. ik heb ook nog 30 jaar storting dienst er bij gedaan dwz dag en nacht paraat zijn. wat is wijsheid !!!!!
Heel goed idee!	Zorg voor goede en goed onderbouwde onkostenvergoedingen (bijv. voor zakelijk afgelegde kilometers in met een privévoertuig). Kosten die worden gemaakt door werknemer voor werkgever moeten vergoed worden, het betreft hier geen verkapt loon ook al wordt er soms wel zo naar gekeken.
Uiteindelijk zal er toch een maximum en bepaalde voorwaarden zitten aan die dagen? het is toch altijd maatwerk, en in goed overleg met je leidinggevende. Een speciaal 'potje' daarvoor kan misschien helpen om dit overleg makkelijker te maken.	Ouderenbeleid

lijkt mij prima. meer keuzes is altijd goed.	Ik zou graag zien: -dat er een leeftijdspect komt waarin de mogelijkheid geboden wordt voor ouderen om eerder te stoppen. 80% werken tegen 100% salaris voor de laatste drie jaren. - de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling van verlofsparen uitbreiden naar de wettelijke regeling, dus maximaal 100 weken eigen verlofsparen om eerder te kunnen stoppen. - de Regeling vervroeg uitreden (RVU) wordt gehandhaafd voor mensen geboren tot 1969 *niet eerder dan 36 maanden voor de AOW-leeftijd (later mag wel); *de uitkering is maximaal tweemaal de AOW-uitkering voor een gehuwde in het jaar van uitkering (in 2021 is dat € 1.767,- per maand*); en *de uitkering gaat uiterlijk 31-12-2025 in (of is overeengekomen en de werknemer 36 maanden voor de AOW-leeftijd is) *Dus maximaal 36 maanden maal € 1.767,- (op hele maanden afgerond) is 63.612 euro
ik weet niet hoe het bijzonder verlof wordt geregistreerd of ergens vanaf gehouden wordt. Maar op zich prima als daarvoor nu al bijv. gemiddeld 16 uur voor wordt gereserveerd vanuit de werkgever, om die vrij opneembaar te maken.	- Recht van onbereikbaarheid. - Werkdruk vermindering, onderdeel van de Psychosociale arbeidsbelasting is ook bij de waterleidingen de laatste jaren enorm toegenomen. - Inflatie correctie nu en niet later, kijk naar de inflatie vanaf ingang vorige CAO tov nu. En niet over een paar maanden als de inflatie automatisch daalt omdat de 10% er dan al in verwerkt zit! - Actief sturen op thuiswerken en gestimuleerd door de werkgever. Niet alleen op papier maar ook daadwerkelijk in de dagelijkse bedrijfsvoering te faciliteren / mogelijk te maken. Thuis werken 3 dagen mits de functie dit toelaat. zo niet onderbouwd door de werkgever met instemmingsrecht OR. - Financieel stimuleren duurzaam woon/werk verkeer. - Overwerk voor hogere salarisschalen ook volgens overwerkvergoeding, alleen leidinggevende functies daar (eventueel) van uitsluiten en niet op de indeling vanaf bepaalde salaris schaal zoals nu in de CAO staat. - Verplicht aantal stagiaire plaatsen tov totaal personeelsbestand. - Verminderen cq minimaliseren flex medewerkers, zodat er meer mensen daadwerkelijk de mogelijkheid krijgen om met hun toekomst bezig te zijn, zoals een hypotheek. (personeelstekorten en productiviteit bevestigen dat flex veel nadelen heeft en niet opwegen tegen de eerder bedachte problemen bij de werkgevers).
Beter en eerlijker.	Beetje magere enquête... Duurzame inzetbaarheid, generatiepact, garantieloon, loonsverhoging irt inflatie, boeien en binden, etc.
Hier heb ik nog nooit zo over nagedacht, maar het lijkt me een verbetering. Misschien heb je een veel betere band met die ene oom of tante, buurman of buurvrouw, dan met je oma of opa.	Dat monteurs buitendienst onder de zware beroepen vallen. Dus i de wachtdienst met 57 en met pensioen met 62
Ik ben van mening dat bijzonder verlof ook gewoon bijzonder verlof moet blijven. Om extra algemene dagen toe te voegen zou ik die gewoon aan bovenwettelijk toevoegen.	Inflatiecorrectie + extra loon Minder werkdruk. Loopt vooral op door onzinnige administratieve rompslomp
Ik denk dat dit wel soepeler kan. Het is heel persoonlijk wat voor de één heel veel leed veroorzaakt hoeft voor de ander geen probleem te zijn. Ieder mens is anders. Wel met regels maar lossen, bespreekbaar maken.	Compensatie (vergoeding) voor thuis werken (inflatie). Een geaccepteerde koppeling (formule) met de actuele inflatie (zou ook tijdelijk kunnen zijn). Je kunt niet verwachten dat mensen gezond en juist hun werk (thuis maar ook op kantoor) kunnen doen als het thuis niet warm is).
prima, hoewel er ook een calamiteitenverlof is (een sterfgeval beschouw ik dan wel als een calamiteit)	Correctie inflatie voor zover mogelijk.
maakt mij niet uit	Bij een promotie is zover ik weet niet geregeld dat er een minimale stijging in loon is. Een verticale stijging is ook mogelijk, waardoor je maximaal een jaar in hetzelfde krijgt met meer verantwoordelijkheid. Dit zou bijvoorbeeld 5% kunnen zijn.
Prima	Het jaarlijks mee groeien met de inflatie m.b.t. Salaris, Thuiswerk vergoeding, reiskosten vergoeding, etc.
Zie graag een voorstel hoeveel en extra of ten kosten van?	Consignatie opnemen in het cao. Een bedrijfsregeling fluctueert en is in de huidige vorm onmenselijk geworden door wanbeleid. Zelf zit ik in de buitendienst als zijnde monteur. Tot 67 wachtdienst draaien is onmenselijk. Terugbrengen in het cao met de max van 57 jaar consignatie
Goed idee!	Mogelijkheid flexibiliteit thuiswerken, maar ook workation (elders op een vakantieplek aan het werk zijn).
Dat lijkt mij een goede verbetering. De mensen die je als familie beschouwd zijn niet altijd ook je genetische familie.	Een reële, structurele tegemoetkoming in salariering voor de torenhoge inflatie
strak plan!	Bij een promotie is zover ik weet niet geregeld dat er een minimale stijging in loon is. Een verticale stijging is ook mogelijk, waardoor je maximaal een jaar in hetzelfde krijgt met meer verantwoordelijkheid. Dit zou bijvoorbeeld 5% kunnen zijn.
Opnieuw vooral vragen bij de uitvoerbaarheid. Het zou zonde zijn als het dan na een paar jaar niet meer gezien wordt als lief&leed potje, maar als normaal verlof. En wat is dan lief&leed? Is het potje dan ook bedoeld als je huisdier overlijdt? Omdat het om betaalde dagen gaat, zal de werkgever daar toch ook toestemming voor moeten geven en ik ben bang dat het heel arbitrair wordt, als je het minder concreet maakt.	Hoe men omgaat met de hoge inflatie op dit moment. Ik zou graag zien dat hier rekening mee wordt gehouden in het salaris. In de energiesector krijgt men bijvoorbeeld een eenmalige uitkering en een verhoging van 4%
Ik vind het prima zoals het nu geregeld is.	Stimulering van sport. De mogelijkheid om het sportabonnement te laten vergoeden door de werkgever zou een mooie aanvulling in de Cao zijn. Op deze manier kunnen mensen toch blijven sporten wanneer ze het financieel wat moeilijker hebben aangezien het niet van het huishoudbudget afgaat.
Lijkt me goed.	Hoe om te gaan met hybride werken en flexibel werken. Je ziet in de samenleving steeds meer 2-verdieners met kinderen. Hoe dit in de arbeidsvoorwaarden te verwerken is nog wel een uitdaging, maar mijn mening is dat je hier wel wat mee moet.
Dat zou fijn zijn, als het maar niet ten koste gaat van de reguliere verlofdagen.	-
liever een onderbouwde uitbreiding van de redenen voor verlof. Dit houdt het onderwerp ook bespreekbaar met leidinggevende etc. anders voorzie ik dat je 0.1% in je FAB erbij krijgt en het daarna verder zelf maar moet uitzoeken.	compensatie van de huidige inflatie
Buiten het verlof voor naaste verwanten (1/m de dag na de begrafenis/crematie), zou er wat mij betreft 1 extra dag bij mogen komen die kan worden opgenomen in voorkomende gevallen.	Een hogere waardering (in % of €) in tijden van inflatie en personeelskrapte.
Goed idee	De regeling 100 / 90 / 80
slecht idee, het kan dan voorkomen dat je potje leeg is terwijl er wel een sterfgeval is. en mogelijk gaan mensen er misbruik van maken.	Ik ben van mening dat de huidige inflatiecorrectie niet voldoende is, ik denk dat je dit beter 2x per jaar kan doen omdat er na de correctie nog steeds dingen kunnen veranderen waardoor je alsnog minder te besteden hebt. Ander punt is het thuiswerken en de thuiswerkvergoeding, met de huidige gasprijzen is en de winter in aantocht lijkt mij dat wel een goed punt om mee te nemen. mogelijk dat apart nog in ieder geval een deel van de gaskosten tijdens het thuis werken vergoed wordt.
Ik ben daar een voorstander van, want soms is een goede vriend je meer lief dan familie.	Loonsverhoging gelijk aan inflatie jaar ervoor of gelijk aan vergelijkbare sectoren zoals ambtenaren, bouwen etc.
Goed voorstel.	nvt

Dat is mij om het even, als de mogelijkheid maar blijft bestaan om verlof op te nemen in dit soort situaties.	de 80-90- 100 regeling die bij de overheid standaard is maar bij de WWB nog niet over is gesproken. Tevens ben ik van mening dat door de extreem hoge inflatie er een salarisstijging moet komen van 5-6% en voor de minima een eenmalige vergoeding van 1200 euro. De energiekosten zijn inmiddels 2 tot 3 x zo hoog geworden.
Ik vindt het een goed idee om de strikte regels los te laten maar dit dan wel goed beschrijven zodat het bijzonder verlof niet helemaal verdwijnt.	Zorg er voor dat de branche een aantrekkelijk werkgever blijft met name in de technische beroepen.
Prima	Loonsverhoging :-P
geen bijzondere mening, al lijkt het bij deze vragen vooral dat je minder gaat werken. Dit gaat ten kosten van salaris verhoging. het lijkt mij dan ook handig dat je deze dagen bij geen gebruik kan terug verkopen oid.	de sector aantrekkelijk te maken door, betere salariëring voor alle (nieuwe) collega's
ik ben tevreden met hoe het nu is geregeld, geeft duidelijkheid en uit ervaring weet ik dat ik tevreden ben	Ik vind dat de bijzondere positie van religieuze diensten op zon- en feestdagen (wat nu de christelijke feestdagen zijn) wel uit de CAO kan. Deze bepaling staat nu hoofdstuk 3.2. Ten minste zouden de verschillende religies dezelfde uitzondering krijgen. Liever zou ik zien dat religies niet anders behandeld worden dan andere bijeenkomsten waar mensen zingeving of gezamenlijkheid uithalen. Natuurlijk moeten de stijgende prijzen worden meegenomen in de onderhandelingen over lonen.
Ben ik op tegen	Graag een goede loonsverhoging, want door de hoge inflatie is het verschrikkelijk lastig rond komen. Alleen de brandstofprijzen, gas en boodschappen zijn al over de kop gegaan. Alles wordt duurder en met gelijkblijvend inkomen is dat niet langer op te brengen.
gewoon hetzelfde laten.	Ik denk dat er nog wel gekeken mag worden naar de lonen. Onze CAO is op dit moment zeker niet slecht, maar met alle stijgende prijzen wordt het een steeds lastigere klus de vaste lasten te dekken. Evenals de KM vergoeding.
Ik vindt dit een goed voorstel.	Betere mobiliteitsregeling. Stimuleren om gezond vervoer, zoals de fiets, te nemen. Salarisniveellering. Laagste inkomens moeten met minimaal de inflatie meegroeien. Aandacht voor thuiswerken. Eerlijke regeling voor materiaal en onkostenvergoeding. Aandacht voor terugvalregeling bij aflopen of eenzijdig beëindigen cao (bijvoorbeeld salarissen laten stijgen met inflatie). Gedrocht van salarisgaranties repareren.
Tegen. Gaat in onze organisatie zorgen dat je nul op het rekest krijgt bij verzoek.	uiteraard het loon
een goed idee	Ik hoop vooral dat er een stevige inflatiecorrectie wordt toegepast, maar daar doen jullie ongetwijfeld jullie best voor.
hier ben ik voor	Uiteraard de inflatie en daarmee de salarisverhoging dit jaar.
-	Compensatie in de vorm van loon vanwege koopkrachtdaling.
Heel goed. Mee eens!	verjonging
Met name het 'leed' is heel moeilijk te kaderen in regels (afhankelijk van de situatie en de band die met iemand had). Dat pleit voor een aantal algemene dagen. Een nadeel van algemene dagen is wel dat mensen hier wellicht misbruik van maken. Het beste zijn wellicht strikte regels in combinatie met een 'menselijke manager' (die per situatie een inschatting kan maken om extra verlof toe te kennen).	loonsverhoging
Behoud het bijzondere verlof.	De meest belangrijke, de hoogte van het salaris ! Dit zou aandachtspunt 1 moeten zijn. Deze zou gekoppeld moeten worden aan de inflatie maar loopt altijd achter de feiten aan. Alles is simpelweg veel duurder geworden en dat merk ik in mijn koopkracht. Er zal echt een grote financiële stap door de werkgevers gezet moeten worden en dan heb ik het niet over 3%. Werknemers die moeite hebben om rond te komen en piekeren hoe alles te kunnen blijven betalen zijn ook minder productief. Daarnaast maken waterbedrijven veel winst. Nog een aandachtspunt is de reiskostencompensatie. Om naar mijn werk te gaan (70 km enkele reis) kost mij nu veel geld ipv dat het werk mij geld oplevert (hoge brandstofkosten en vergoeding maar tot 40 km).
Goed idee	Geen aanvulling
Goed plan	compensatie voor de energietarieven/inflatie. Minimaal 9%.
oke voor	We willen nu eens een flinke verhoging. Niet zoals altijd afgezekend worden met 1,5% of 2% en over langere periode. De marktconformiteit is inmiddels ver te zoeken. Bij WWB verdien je (in ICT zeker) maar een schijtsalaris en alle goede secundaire voorwaarden zijn al jaren geleden afgeschaft. Dan maar de beuk er in en actie.
Ik vind het ontzettend belangrijk dat er een mogelijkheid komt om verlof op te nemen voor het verlies van een dierbare die niet door bloed verbonden is. Velen van ons hebben wellicht naast die hen dierbaarder zijn dan een eerste- of tweedegraads familielid. Natuurlijk bied dit ook de uitkomst voor degenen die minder of geen familie hebben. Die personen hebben andere naasten waar zij verbonden mee zijn. Daarom ben ik het eens met deze stelling. :)	-
Als strikte regels vervallen, biedt dat een nieuw perspectief, voor velen wennen maar is een kwestie van tijd, algemene dagen in te plannen is goed	Leven lang leren, dus tijd voor studie.
Helemaal mee eens!	Lonen mee laten stijgen met de inflatie.
Goed idee	wachtdienst en leeftijd
Prima	Loonsverhoging
in de prive zweer kunnen er allerlei dingen voor komen, mijn keuze is dan algemene dagen.	Wacht en storingsdienst wordt zwaar naarmate je ouder word. Grote impact op werk en privé. Hier graag aandacht voor
Dit lijkt mij een prima plan, aan de andere kant is een 'normale' verlofdag opnemen voor een bijzondere situatie ook niet erg.	Storingsdienst ... 57 jaar dan uit de dienst... Na 26 jaar storingsdienst is het als monteur niet vol te houden... zowel lichamelijk als geestelijk... Tevens moet de dienst weer in de cao komen .
Geen goed idee	Storingsdienst moet weer in de cao komen Dit is een groot probleem als je ouder bent en al bijna 40 jaar dienst draaid
Ik zou het goed vinden als je jaarlijks een contingent aan uren krijgt waar een ieder gebruik van kunt maken. Dit contingent komt dan boven je normale dagen.	wachtdienstregeling

Bijzonder verlof is met een speciale reden, op deze manier worden het gewone extra verlofdagen. En wie zegt dat wanneer het gebeurt je deze dagen al niet opgemaakt hebt. Geen voorstander om op deze manier met bijzonder verlof om te gaan. De duur van bijzonder verlof short wel veel aan en is erg karig in aantal gevallen.	Het lijkt me dat je je als bond in deze tijden beter ongerust kan maken over de koopkracht van medewerkers dan je druk maken over verlofdagen zoals in deze enquête. Mensen hebben behoefte aan financiële zorgeloosheid zeker als het gaat om de eerste levensbehoefte. Maak je sterk voor een ruime loonsverhoging zoals ook door de overheid aangegeven. Er zijn geen argumenten meer om dat niet te doen voor de werkgevers.
aantal algemene dagen voor terugkomen	Hoe kunnen medewerkers ondersteund worden die in de problemen komen door de enorme prijsstijgingen
Onzin, juist door dingen niet concreet te benoemen worden afspraken diffuus en voor meerdere interpretaties vatbaar. Kortom veel discussie en ws ergeris	De FAB moderniseren. De oude onderdelen niet meer benoemen en gewoon vastleggen dat de FAB op dit moment 23,13% is (of een wat normaler afgerond percentage misschien...)
Dat klinkt beter, naar behoefte verlof geven.	Fietsplan
Uitstekend idee, familie krijg je en vrienden kies je .	1) De ondergrens voor loonstijging is de inflatiecorrectie. 2) Werkweek laten aansluiten bij Rijks cao. Dus 36uur.
Dat is een goed idee	Verlof loskoppelen van vaste dagen, doet ook meer recht aan iemand die parttime werkt. Betere reiskosten- en thuiswerkvergoeding. Zorgen voor marktconforme salarissen, dus zonder het volledige FAB hierin mee te nemen. Daar zitten de oude ADV-dagen in en is geen eerlijke vergelijking zo. 36-urige werkweek als een voltijdsarbeidscontract zien.
Het is dan ook mogelijk om bijvoorbeeld verlof op te nemen bij het overlijden van en dierbare die geen familie is. Dit lijkt mij zeer wenselijk (en eigenlijk noodzakelijk voor het verwerken)	Goede loonsverhoging, zodat beloning weer marktconform wordt. De drinkwaterbedrijven lopen de laatste jaren behoorlijk achter qua marktconforme beloning, dit vertaald zich in moeilijk te krijgen vakmensen met voldoende kennis en ervaring (gebalanceerd mix tussen startende en ervaren medewerkers)
Dat lijkt mij een goede en moderne invulling van het bijzonder verlof.	Premie vrij pensioen
Prima om algemene dagen op te nemen.	qua energiearmoede zou je misschien nog iets kunnen doen met energieinkoop via de werkgever (meeliften op groot volume contract), eventueel alleen voor de laagste salarisschalen (vergelijkbaar met hogere bijdrage voor zorgverzekering).
Dit zou in goed overleg met de werkgever moeten gaan. Zeker binnen de vergrijzing in Europa zijn er steeds meer uitvaarten. Sommigen hebben hele grote families en op die manier vaak een uitvaart. Ik ben het wel eens dat een beste vriend, dichterbij kan staan dan een naaste familie. Het moet niet lijden tot discussie. Dus ja, er moet ruimte zijn, aan de andere kant vraag ik af of dit niet toch al gebeurt.	De thuiswerk vergoeding van €2 (Nibud) absoluut niet voldoende. Pc privé project tbv thuiswerken.
Goed idee! Soms staat een goede vriend/vriendin dichterbij je dan een familie lid. Prima voorstel. Doen!	Uit de CAO: verplicht werkoverleg, beoordelingssystematiek. In CAO resultaatsafspraken, niet het hoe. Regeling ter voorkoming vergrijzing, bv door betere beloning, vervoegd uitreden van medewerkers ouder dan 60, consignatiedienst inzet op basis van leeftijd (jongere medewerkers meer inzet, oudere medewerkers minder inzet)
Fijn! Dit zou een goede zaak zijn, past beter bij de huidige tijd	Veel maar dat valt buiten de CAO
	-13de maand - inflatie/loon bijstelling, veel sectoren krijgen er dit jaar zn 8 tot 14% bij. Ben benieuwd wat de medewerkers van de waterbedrijven bij de nieuwe CAO er bij krijgen? - Betaalde sabbatical Bij elke 5 jaar die je in dienst bent, dan krijg je betaald een maand een sabbatical. Een goede manier om te laten zien dat je loyale medewerkers waardeert en een goede manier om medewerkers te laten reflecteren op hun eigen werk en hun carrière. -Sport er een week aan vakantiedagen bij Om het ziekteverzuimpercentage omlaag te brengen en verwachten dat sporten hieraan kan bijdragen. Voorbeeld bij een bedrijf: Per gesport uur kregen de medewerkers 12 minuten vakantie erbij tot maximaal een week extra vakantiedagen. Medewerkers konden hun sportabonnement declareren en ze hielden zelf in een dagboek hun sporturen bij (vertrouwen). Binnen de hele organisatie deed 75% mee en het ziekteverzuim is in twee jaar gedaald met 30%. Daarbij eindigde ze ook nog eens bij de top 10 beste werkgevers in Zweden. - Vergoeding sport abonnement - Personeelsverzekeringen - Thuiswerken is de basis - Thuiswerk daervergoeding omhoog
Dit zou in goed overleg met de werkgever moeten gaan. Zeker binnen de vergrijzing in Europa zijn er steeds meer uitvaarten. Sommigen hebben hele grote families en op die manier vaak een uitvaart. Ik ben het wel eens dat een beste vriend, dichterbij kan staan dan een naaste familie. Het moet niet lijden tot discussie. Dus ja, er moet ruimte zijn, aan de andere kant vraag ik af of dit niet toch al gebeurt.	leeftijdsbewust personeelsbeleid, 60 - 80 - 100 of 80 - 90 - 100
Goed idee, je bent niet altijd alleen nauw verbonden met je eigen directe familie. Het kan ook gaan om een goede vriend en dan is het terecht dat je daar ook een bijzonder verlof dag voor op kunt nemen.	Liever meer loon en minder regelingen zoals betaald ouderschapsverlof, langer WW etc.
Lief en leed is voor iedereen anders. Wordt dit niet een 'potje' verlof met een andere naam? Misschien is het beter om dit soort regelingen op te nemen in het flexibele arbeidsvoorwaarden budget.	Behoud salarisgaranties. Prijscompensatie in salarisverhoging. Verhoging tegemoetkoming reiskosten woon-werk en thuiswerkvergoeding.
Het is heel persoonlijk om deze uren in te zetten. Vaak zit het in de eerste of tweede lijn, waarin bepaald wordt hoe je het verlof gaat inzetten. In de huidige samenleving zie je dat ook geen bloedverwanten je 'naaste' kunnen zijn waarvoor je het verlof kan inzetten.	Ik weet niet in hoeverre dit past binnen de CAO, maar dit zouden mijn suggesties zijn: - verduurzaming van de bedrijfsmiddelen die aan werknemers beschikbaar worden gesteld (geen fossiele auto's meer, bijvoorbeeld); - duurzaamheidseisen aan zakelijk reizen; - routekaart naar banen met netto-0 of netto-positieve impact.
Goed plan om dit vrijer te maken.	1. Aanpassing dat werknemer ook de werkgeverslasten ABP moet betalen bij een sabbatical. 2. Meer IB uren omdat werk en vrije tijd meer door elkaar heen loopt en daardoor de balans sneller verstoord raakt, huidige 52 uur is te weinig voor herstellen balans werk/privé.
Dat lijkt me een heel goed idee.	Het aan de werknemer overlaten hoeveel uur hij/zij op kantoor werkt en hoeveel uur thuis! Het is totaal belachelijk dat een werkgever, na te hebben gezien dat die flexibiliteit goed werkt, nu werknemers gaat verplichten om minimaal 60% op kantoor aanwezig te zijn! Dit staat haaks tegenover een aantal zaken, zoals: milieu, files, reistijd, inactiever....
een algemeen lief en leed-potje vind ik een prima idee	Wat mij betreft is het nog steeds wenselijk dat er een einde komt om aan de tempering van Marktconform belonen door de oudere Garantie beloning. De laatste categorie heeft bij iedere CAO onderhandeling een remmend effect op het Marktconforme deel. (waardoor die laatste cat. al niet eens meer Marktconform is...) Het meest ideale is dat er 1 nieuwe standaard komt voor alle medewerkers. Waarbij uiteraard het streven is dat in een nieuwe tabel de meest positieve mix bevat van zowel Marktconform als Garantieloan. Zodat iedereen er niet op achteruit gaat, en dat een nieuwe start wordt.

Niet nodig	Pensioen premie vrij maken voor de werknemer
Flexibiliteit zou in dit soort gevallen natuurlijk fijn zijn, wel zijn richtlijnen/voorwaarden denk ik daarin belangrijk, om te voorkomen dat iemand zich tekort voelt worden gedaan	Rechtvaardige compensatie voor de huidige inflatie!
Zal het heel fijn vinden dat je elk jaar een paar dagen vrij opneembare zijn . Vooral als je wat ouder ben . Heb je toch wat vaker dagen nodig om dat de kans bestaat dat er vaker dierbare vrienden weg vallen .	40-urige werkweek terug brengen naar 36 met een verplichte vrije middag per week
oude regeling behouden	Inflatie correctie die de huidige lading dekt (o.a. aangepaste km vergoeding)
Erg positief, het kan namelijk maar zo zijn dat er iemand overlijdt waarmee je erg hecht bent, soms misschien hechter als je familie, dan is het fijn om er bij te kunnen zijn.	Mogelijkheid tot flexibel werken, bijvoorbeeld een werkweek van 36 uur verdeeld over 4 dagen van 9 uur. En dat dan ook voor Klant & Facturatie.
Ja prima idee!	de loonschalen: vooral aan de onderkant mogen die best omhoog. Raar dat iemand die dag en nacht en bij weer en ontij in de sleuf staat veel minder salaris krijgt dan iemand die tussen 9-5 op een lekker warm kantoor een beetje zit te bedenken wat een ander moet uitvoeren