Lokale regelingen voor duurzame inzetbaarheid in algemene ziekenhuizen

Voorbeelden uit de praktijk

Hoe fitter en gezonder de dokter, hoe beter en veiliger de patiëntenzorg. De Federatie Medisch Specialisten en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) zetten zich in voor duurzame inzetbaarheid: we willen een gezonde en veilige werkomgeving voor iedere medisch specialist en zorgen dat het vak aantrekkelijk blijft. Dit thema staat hoog op de agenda van veel vakgroepen die in de praktijk op verschillende wijze de duurzame inzetbaarheid bevorderen. Deze factsheet geeft een overzicht van deze praktijkvoorbeelden, te verdelen over drie categorieën:

Werktijden, roosters en diensten

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Federatie Medisch Specialisten

lad Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband

Heb je vragen over hoe je deze regelingen kunt toepassen in jouw eigen praktijk, of heb je zelf goede voorbeelden waarmee we de factsheet kunnen aanvullen? Neem dan gerust contact op met ons Kennis- en dienstverleningscentrum. Mail naar bureau@lad.nl of info@demedischspecialist.nl, of bel 088 – 1344 112.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Organiseer met regelmaat (minimaal een keer per jaar) een bijeenkomst waarin de leden van de vakgroep knelpunten en individuele wensen en behoeftes over het rooster en werktijden met elkaar kunnen delen. Start met een inventarisatie: wie zou wat graag willen? Ga vervolgens samen op zoek naar creatieve oplossingen voor de verschillende problemen. Denk bijvoorbeeld aan:

- voorkeur voor type dienst, in plaats van deze gelijk verdelen;
- voorkeur voor dubbel of enkel geplande nacht- of weekenddiensten;
- voorkeur voor dagen waarop je wel of geen dienst wil doen;
- een van onderstaande mogelijkheden voor aanpassingen in de roosters.

De ervaring leert dat deze aanpak bijdraagt aan verlaging van de werkdrukbeleving, ook al worden er maar enkele (kleine) knelpunten opgelost. Zie ook pagina 9 'Duurzame inzetbaarheid' in de AMS ad 2 'Het goede gesprek'.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Verken met elkaar de mogelijkheden voor het inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na een dienst. Hiervoor zijn verschillende modellen mogelijk afhankelijk van de (zwaarte van de) dienst, de samenstelling van de vakgroep en de hoeveelheid niet-patiëntgebonden taken. Zo kan een medisch specialist administratietijd inroosteren na een dienst of na een weekenddienst de mogelijkheid krijgen om de week erna een bepaald aantal uren roostervrij te zijn. Het inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na een dienst geeft flexibiliteit om de werkzaamheden op een ander moment te doen als de dienst bijvoorbeeld erg zwaar is geweest.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Inroosteren van administratietijd

Administratie wordt nu met enige regelmaat buiten werktijd gedaan. Rooster daarom tijd in om administratie en niet-patiëntgebonden taken uit te voeren. Voorbeelden uit de praktijk hiervan zijn:

- één dagdeel administratie inroosteren op drie dagdelen poli;
- iedereen krijgt een bepaald percentage administratie-uren per maand. De standaard is voor iedereen gelijk. Sommigen krijgen hier nog extra administratie-uren bij voor bepaalde taken binnen de organisatorische eenheid (opleidingstaken, managementtaken, etc.).

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Rooster-duo's vormen

Maak rooster-duo's op basis van de roostervoorkeuren. Dit biedt mogelijkheden om laagdrempelig diensten te ruilen en deze te laten aansluiten op de behoeften. Voorbeelden hiervan zijn:

- het uitruilen van nacht- en avonddiensten. Een staflid doet liever avonddiensten omdat het herstel van de gebroken nachten zwaar valt, waarbij een ander staflid liever nachtdiensten doet zodat diegene 's avonds bij het gezin kan zijn;
- duo's die al hun diensten opsplitsen in halve diensten, met als gevolg weliswaar een hogere frequentie maar minder zware diensten.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Wisselende start-/eindtijden

Introduceer twee verschillende starttijden voor de werkdag. Zo kan een deel van de staf later beginnen zodat zij bijvoorbeeld hun kinderen naar school kunnen brengen. Hun dienst start om 08.45 uur en eindigt dan ook later.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Parttime dag(en) beter verdelen over de vi f werkdagen

Een organisatorische eenheid kan parttimers laten werken op de dagdelen van hun voorkeur, in plaats van op vaste hele dagen. Zo kunnen collega's bijvoorbeeld meerdere middagen thuis bij het gezin zijn, terwijl zij 's ochtends hebben gewerkt.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Een mogelijkheid is om te kijken of de avonddiensten kunnen worden omgezet in een 'verschoven dagdienst'. Op die manier werken oudere specialisten op die dag het reguliere aantal uren van een gewone werkdag, maar kunnen zij toch ook een avonddienst voor hun rekening nemen. Dat scheelt in de werkdruk. Belangrijk is om hierbij goede afspraken te maken over de toeslagen. Ook betekent dit dat er 's ochtends geen poli kan worden gedraaid; de productieafspraken moeten dit dus toelaten. Een voorbeeld hiervan is dat iemand een dagdienst draait van 13 tot 23 uur.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

In een vakgroep is ervoor gekozen om een vijfdaags blok in te plannen voor de specialist op zaal. Medisch specialisten die parttime werken, worden geacht mee te draaien in dit rooster en daarmee vijf dagen aanwezig te zijn. Dit geeft rust in het rooster en biedt continuïteit aan de patiënten.

Werktijden, roosters en diensten

Hieronder staan praktijkvoorbeelden voor werktijden, rooster, en afspraken rondom diensten en dienstverdeling. De uitwerking van de afspraken zijn vaak toepasbaar op alle medisch specialisten, ongeacht de werkvorm. Niet alle afspraken zijn kostenneutraal. De financiële onderliggende afspraak kan wel verschillen.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Inventariseer (jaarlijks) knelpunten over roosters en werktijden

Inroosteren van niet-patiëntgebonden taken na dienst

Inroosteren van administratietijd

Rooster-duo's vormen

Wisselende start-/eindtijden

Parttime dag(en) beter verdelen over de vijf werkdagen

Avonddienst vervangen door een verschoven dagdienst

Vijf dagen aanwezigheid op zaal

Diensten verdelen in de regio

Diensten verdelen in de regio

Om de frequentie van de diensten te verlagen, heeft de organisatorische eenheid de samenwerking opgezocht met andere ziekenhuizen in de regio. Zij verdelen hun bereikbaarheidsdiensten in een pool met andere ziekenhuizen. De diensten kunnen wel drukker zijn en er is minder bekendheid met de gang van zaken in een ander ziekenhuis.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Binnen de verschillende generaties zijn er andere behoeften in de arbeidsvoorwaarden. Met name het werken in de diensten wordt zwaarder naarmate medisch specialisten ouder worden. Er zijn verschillende voorbeelden van regelingen om deze generatie inzetbaar te houden.

Werktijden, roosters en diensten

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Alternatieven voor afbouw nachtdiensten: extra vakantie en minder werken

Opnieuw verdelen van toeslagen: afrekenen per dienst

Hersteldagenregeling

Invoeren van een levensfasebudget

Alternatieven voor afbouw nachtdiensten: extra vakantie en minder werken

In de AMS is opgenomen dat een medisch specialist het aantal nachtdiensten kan afbouwen vanaf 60 jaar. Niet voor iedere vakgroep is dit haalbaar. Zeker voor kleinere vakgroepen met relatief veel oudere specialisten is dit een uitdaging. Een vakgroep heeft daarom een alternatieve regeling bedacht waar deze specialisten voor kunnen kiezen. Specialisten boven de 60 jaar kunnen in plaats van het afbouwen van het aantal nachtdiensten kiezen voor één week extra vakantie. Specialisten vanaf 64 jaar krijgen de mogelijkheid om 10 procent minder te werken tegen inleveren van 5 procent salaris.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Binnen de verschillende generaties zijn er andere behoeften in de arbeidsvoorwaarden. Met name het werken in de diensten wordt zwaarder naarmate medisch specialisten ouder worden. Er zijn verschillende voorbeelden van regelingen om deze generatie inzetbaar te houden.

Werktijden, roosters en diensten

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Alternatieven voor afbouw nachtdiensten: extra vakantie en minder werken

Opnieuw verdelen van toeslagen: afrekenen per dienst

Hersteldagenregeling

Invoeren van een levensfasebudget

Opnieuw verdelen van toeslagen: afrekenen per dienst

Om de diensten goed over de generaties te kunnen verdelen, is er in een vakgroep besloten unaniem af te wijken van de AMS. De totale loonsom aan inconveniënten van de vakgroep wordt op nieuwe wijze herverdeeld en ingezet. Er wordt afgerekend per dienst. De diensturen in avond- en weekenddagdienst worden gerekend als reguliere verschoven arbeid. De waarde van de overige diensten is omgerekend.
Medisch specialisten van 60 jaar of ouder doen geen diensten in de nacht meer.
Zij doen wel nog de voor- en achterwachtdienst van 8 tot 23 uur. Daarna wordt overgeschakeld op dienst door een jongere collega tussen 23 en 8 uur. Door deze nieuwe berekening is het mogelijk dat:

- iedereen een dag hersteltijd krijgt na een nachtdienst van zondag tot donderdag;
- een medisch specialist er vanaf 7 jaar voor pensioendatum voor kan kiezen geen nachtdiensten meer te doen (wel avond- en weekenddienst);
- een medisch specialist vanaf 2 tot 4 jaar voor pensioendatum de mogelijkheid krijgt voor vrijstelling van avond-, nacht- en weekenddiensten.

Bovenstaande opties vragen om een nauwkeurige berekening en commitment van alle leden van de vakgroep en de raad van bestuur.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Binnen de verschillende generaties zijn er andere behoeften in de arbeidsvoorwaarden. Met name het werken in de diensten wordt zwaarder naarmate medisch specialisten ouder worden. Er zijn verschillende voorbeelden van regelingen om deze generatie inzetbaar te houden.

Werktijden, roosters en diensten

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Alternatieven voor afbouw nachtdiensten: extra vakantie en minder werken

Opnieuw verdelen van toeslagen: afrekenen per dienst

Hersteldagenregeling

Invoeren van een levensfasebudget

Hersteldagenregeling

Deze regeling maakt het mogelijk extra hersteldagen te benutten na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Er is budget beschikbaar om de afwezigheid van de collega op te vangen. Collega's boven de 55 ontvangen hersteldagen. Het aantal is afhankelijk van de leeftijd:

- 55-59 jaar: 8 dagen;
- 60-64 jaar: 10 dagen;
- 65 jaar tot aan verplichte pensionering: 12 dagen.

Voor de parttime werknemer geldt dit naar rato.

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

Binnen de verschillende generaties zijn er andere behoeften in de arbeidsvoorwaarden. Met name het werken in de diensten wordt zwaarder naarmate medisch specialisten ouder worden. Er zijn verschillende voorbeelden van regelingen om deze generatie inzetbaar te houden.

Werktijden, roosters en diensten

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

Alternatieven voor afbouw nachtdiensten: extra vakantie en minder werken

Opnieuw verdelen van toeslagen: afrekenen per dienst

Hersteldagenregeling

Invoeren van een levensfasebudget

Invoeren van een levensfasebudget

Deze regeling maakt het mogelijk budget te krijgen voor persoonlijke loopbaankeuzes van medewerkers in alle levensfasen. Dit is ter beoordeling aan de bedrijfskundig manager en vakgroepvoorzitter. Een medisch specialist kan gedurende zijn of haar loopbaan drie keer aanspraak maken op een budget van maximaal € 2.500. Er kan worden gedacht aan maatregelen, afspraken of mogelijkheden als:

- stapje terug kunnen doen;
- ontzien in zware taken;
- tijd voor bijscholing van digitale vaardigheden;
- ondersteuning bij overgangsklachten;
- persoonlijke coaching.

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

De leden van de msb's maken onderling afspraken voor generatiebeleid. Er is een aantal praktijkvoorbeelden hoe je dit in de praktijk kunt vormgeven en welke afspraken je kunt maken over de bekostiging van dit beleid.

Werktijden, roosters en diensten

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

0,6 fte aanstelling vanaf twee jaar voor pensionering

Geen diensten meer en 20 procent korting op honorarium

Afbouw twee jaar voor pensionering

0,6 fte aanstelling vanaf twee jaar voor pensionering

Het binnen maximaal twee jaar vertrekkende vakgroeplid mag, in tegenstelling tot wat in de vakgroepovereenkomst is afgesproken, zijn aandeel terugbrengen naar minimaal 0,6 fte én volwaardig lid van de vakgroep blijven. Alle werkzaamheden (inclusief diensten) worden naar rato verricht. De verrekening van de goodwill die gepaard gaat met deze afbouw in fte wordt per datum ingang van de regeling afgerekend met betreffend vakgroeplid.

Deze regeling wordt aangeboden in combinatie met de regeling Geen diensten meer en 20 procent korting op honorarium, waarbij de medisch specialist geen dienst meer hoeft te draaien. De medisch specialist kan dan kiezen tussen beide regelingen: regeling 1 kan niet worden gecombineerd met regeling 2.

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

De leden van de msb's maken onderling afspraken voor generatiebeleid. Er is een aantal praktijkvoorbeelden hoe je dit in de praktijk kunt vormgeven en welke afspraken je kunt maken over de bekostiging van dit beleid.

Werktijden, roosters en diensten

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

0,6 fte aanstelling vanaf twee jaar voor pensionering

Geen diensten meer en 20 procent korting op honorarium

Afbouw twee jaar voor pensionering

Geen diensten meer en 20 procent korting op honorarium

Het binnen maximaal twee jaar vertrekkende vakgroeplid hoeft geen diensten meer te doen en wordt 20 procent gekort op het honorarium. De overige vakgroepleden doen naar rato van hun aanstelling de diensten van het vakgroeplid dat gebruikmaakt van de regeling. Zij ontvangen de compensatie van weekend- en feestdagen en het honorarium dat wordt ingehouden bij het vakgroeplid dat van de regeling gebruikmaakt. De definitieve afrekening vindt plaats bij het opmaken van de vakgroep jaarrekening. Als er drie of meer vakgroepleden tegelijk van de regeling gebruik willen maken, wordt de haalbaarheid en het eventueel vervroegd aanstellen van een nieuw vakgroeplid of chef de clinique besproken. Dit om te voorkomen dat de dienstbelasting voor de resterende leden te hoog wordt.

Deze regeling wordt aangeboden in combinatie met de regeling 0,6 fte aanstelling vanaf twee jaar voor pensionering, waarbij het aandeel in de vakgroep wordt verminderd. De medisch specialist kan dan kiezen tussen beide regelingen: regeling 2 kan niet worden gecombineerd met regeling 1.

Afspraken generatiebeleid voor vrij beroeps-beoefenaren

De leden van de msb's maken onderling afspraken voor generatiebeleid. Er is een aantal praktijkvoorbeelden hoe je dit in de praktijk kunt vormgeven en welke afspraken je kunt maken over de bekostiging van dit beleid.

Werktijden, roosters en diensten

Aanvullend generatiebeleid op de geldende cao

0,6 fte aanstelling vanaf twee jaar voor pensionering

Geen diensten meer en 20 procent korting op honorarium

Afbouw twee jaar voor pensionering

Afbouw twee jaar voor pensionering

Je kunt één of twee jaar voorafgaand aan het beëindigen van de werkzaamheden de dienstbelasting geleidelijk afbouwen. De leeftijd waarop je met pensioen gaat, mag iedereen uiteindelijk zelf bepalen. Maar uiterlijk is dat de leeftijd waarop de AOW ingaat volgens het msb-maatschapscontract. Deze pensioenregeling geldt voor alle vakgroepleden vanaf 60 jaar. Als je voor meer dan 0,75 fte participeert in de maatschap, moet je eerst teruggaan in het aantal fte tot 0,75 voordat er gebruik kan worden gemaakt van deze 60+-pensioenregeling. Dit mag ook ingaan op moment van de regeling. In totaal kunnen maximaal twee msb-leden tegelijkertijd gebruikmaken van de regeling. De volgende opties zijn mogelijk:

Optie 1: Afbouwen in twee jaar
Gedurende één jaar geen dienst meer doen doordeweeks na 17 uur (inclusief de vrijdag), maar wel dienst in het weekend van 8 tot 20 uur. In dit jaar geldt een korting van 20 procent op het winstaandeel. Vervolgens hoef je in het tweede jaar geen enkele dienst meer te doen, waarbij een korting van 25 procent op het winstaandeel geldt. Daarna kun je met pensioen.

Optie 2. Afbouwen in één jaar
Gedurende één jaar stoppen met het verrichten van doordeweekse diensten maar nog wel zaterdag- en zondagdiensten van 8 tot 20 uur. Dat jaar geldt een korting van 20 procent op het winstaandeel. Daarna kun je met pensioen.

Optie 3: Afbouwen in één jaar
Gedurende één jaar stoppen met het verrichten van avond- en nachtdiensten inclusief de weekenddiensten. Daarbij geldt een korting van 25 procent in het winstaandeel. Daarna kun je met pensioen.

Voor alle opties geldt: geen participatie meer in de feestdagverdeling.