



GENERATIEREGELING

Irene Snoeij



Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
1.1. Doel	3
1.2. Toepassingsgebied	3
1.3. Gerelateerde documenten/procesgebieden	3
1.4. Documenthistorie	3
2. RACI OP DOCUMENTNIVEAU	3
3. WIE KAN DEELNEMEN?	4
3.1. Maximale vermindering van het dienstverband inclusief voorwaarden.	4
4. GEVOLGEN VAN DEELNAME	5
5. LOOPTIJD EN EVALUATIE	5
6. EINDBEPALINGEN	5

1. INLEIDING

Zowel in de cao Sociaal Werk als in de cao GGZ wordt een generatieregeling aangeboden aan de medewerkers die vallen binnen één van deze cao's. Op 16 juni 2022 is besloten om te komen tot één uniforme generatieregeling binnen de Levantogroep. Het uitgangspunt van de regeling is dat de formele arbeidsduur wordt teruggebracht tot 80% van de overeengekomen arbeidsduur. Het salaris wordt aangevuld tot 90% en de pensioenopbouw wordt voortgezet voor 100%.

1.1. Doel

Doel is om minder werken voor oudere medewerkers financieel mogelijk te maken. Dit omdat het voor de oudere medewerkers soms zwaar is om fit en gezond te kunnen blijven werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, terwijl hun inzet en deskundigheid voor Levantogroep gewenst blijft. Op deze manier stromen oudere medewerkers niet vroegtijdig uit en wordt hun kennis en inzet behouden. Tegelijkertijd ontstaat er formatieruimte voor instroom van jongere medewerkers. Zij krijgen zo ook kansen en brengen verfrissende kennis mee. Hierdoor vindt een gezonde "kruisbestuiving" plaats waarmee kennis en kwaliteit geborgd blijft. Dit dient duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren.

1.2. Toepassingsgebied

Generatieregeling is Levantobreed van toepassing.

1.3. Gerelateerde documenten/procesgebieden

Procesgebieden: Zorg, HR en Organisatie, Salarisadministratie

1.4. Documenthistorie

Versie	Toelichting
1.	Generatieregeling cao Sociaal Werk januari 2018 komt hiermee te vervallen.

2. RACI OP DOCUMENTNIVEAU

Responsible	Accountable	Consulted	Inform
Irene Snoeijs	Daniëlle Vandenhove	HR, OR	Zorgmanagers, HR

3. WIE KAN DEELNEMEN?

In beide cao's is bepaald dat deelname op vrijwillige basis plaatsvindt.

Werknemers met een belastende functie die binnen 5 jaar (cao Sociaal Werk)/ 4 jaar (cao GGZ) de AOW gerechtigde leeftijd bereiken en vanaf de beoogde startdatum deelname, ten minste 5 jaar onafgebroken bij werkgever in dienst zijn geweest in een belastende functie.

Onder belastende functie wordt verstaan werknemers met overwegend direct cliëntgebonden taken/werkzaamheden bij de begeleiding, verzorging, verpleging of behandeling, alsmede beveiligers en schoonmakers".

3.1. Maximale vermindering van het dienstverband inclusief voorwaarden.

- Het verzoek tot deelname wordt uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk door werknemer bij werkgever gedaan.
- Ingang van deelname vindt altijd plaats per de eerste kalenderdag van de maand.
- Werknemer kan eenmalig aangeven hoeveel uur hij/zij minder wil gaan werken. Deze keuze werkt door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, of eerdere beëindiging van het dienstverband. Bij onvoorziene omstandigheden kan deelname op organisatieniveau aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en werknemer treden hierover dan met elkaar in overleg.
- Minimale duur beoogde deelname is 3 maanden.
- Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een formele arbeidsduur van meer dan 24 uur per week.
- De minimaal resterende wekelijkse arbeidsduur is 24 uur.
- Werknemer is geen urenuitbreiding overeengekomen in de 12 maanden voorafgaand aan de beoogde startdatum van de deelname.
- Arbeidsongeschiktheid. Wanneer de werknemer die gebruik maakt van de regeling, langdurig arbeidsongeschikt wordt, dan wordt het recht op doorbetaling, conform cao, berekend over het nieuwe salaris. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.
- Administratieve verwerking urenvermindering. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris komt voor de helft voor rekening van de werkgever. Dit is het werkgeversdeel en wordt uitbetaald in de vorm van een Persoonlijke Toeslag. Het salaris wordt als volgt opgebouwd: Het salaris op basis van het nieuw te werken aantal uren + een Persoonlijke Toeslag (Werkgeversdeel: 50% van het verschil tussen oud en nieuw salaris) = Het doorbetaalde salaris.

4. GEVOLGEN VAN DEELNAME

Zowel in de cao Sociaal Werk en GGZ zijn gevolgen ten aanzien van deelname benoemd. Dit betreft onder andere arbeidsvoorwaarden welke uren en/of salaris gerelateerd zijn, verlofrechten, pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling. Met betrekking tot vragen hierover kun je terecht bij de afdeling HR.

5. LOOPTIJD EN EVALUATIE

Deze regeling heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. Medio 2024 wordt deze geëvalueerd en mogelijk aangepast aan uitkomsten van de evaluatie en eventuele tussentijdse wijzigingen cao- afspraken met betrekking tot dit onderwerp.

6. EINDBEPALINGEN.

1. In situaties waarin hiervoor niet is voorzien, en die onbedoeld onredelijk uitwerken voor een individuele werknemer, kan werkgever afwijkend en/of aanvullend individuele afspraken maken.
2. Indien deze regeling vervalt dan worden de ingegane lopende afspraken gerespecteerd.