

GENERATIEREGELING PRODEMOS*Inleiding*

De cao Sociaal Werk kent de mogelijkheid tot het instellen van een generatieregeling, waardoor het voor oudere medewerkers mogelijk wordt minder te werken. De kern van de regeling is dat werknemers minder kunnen gaan werken en een deel van het salaris voor die uren behouden. De werkgever compenseert een deel van het inkomensverlies. Enerzijds kunnen oudere werknemers bij deelname aan de regeling fitter door blijven werken zonder een te groot inkomensverlies, anderzijds blijft hun inzet en deskundigheid daarbij (deels) behouden voor de organisatie en kunnen werkgevers in de branche meer inspelen op een vergrijsd personeelsbestand. De regeling biedt zo tevens mogelijkheden en ruimte voor nieuwe instroom van (jonge) werknemers.

ProDemos staat voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid en heeft besloten een dergelijke generatieregeling in te voeren om medewerkers de kans te bieden duurzaam inzetbaar te blijven. Dit geldt voor medewerkers die binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Uitgangspunten

Uitgangspunten voor de uitwerking van deze regeling zijn de cao sociaal werk, artikel 5.13, wettelijke kaders en pensioenkaders.

Deelname aan de regeling is op basis van vrijwilligheid.

De looptijd van de regeling is van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021.

Deelname aan de generatieregeling is mogelijk voor werknemers met een urencontract, die

- binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken én
- vanaf 5 tot 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd minimaal 75% van de oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken en vanaf 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken én
- in het afgelopen jaar geen uitbreiding hebben gehad van de omvang van de arbeidsovereenkomst én
- op de gewenste ingangsdatum ten minste twee jaar in dienst zijn van ProDemos én
- een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd én
- voor de start van de deelname, het verlof opnemen dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof.

Er gelden de volgende randvoorwaarden voor deelname aan de generatieregeling;

- Voor leidinggevenden, diensthoofden en teamleiders geldt een minimaal te werken aantal uren per week van 28 uur;
- Voor projectleiders geldt een minimaal te werken aantal uren per week van 24 uur;
- Voor begeleiders geldt een minimaal te werken aantal uren per week van 6 uur;
- Voor de overige functies is het minimaal aantal feitelijk te werken uren per week 16 uur;

- De werknemer kan eenmalig aangeven hoeveel uren hij minder wil gaan werken.

Verzoek tot deelname

- De medewerker kan met behulp van een aanvraagformulier een verzoek indienen voor deelname bij zijn diensthoofd.
- Er wordt op het formulier aangegeven voor hoeveel procent van de oorspronkelijke arbeidsduur men wil blijven werken; en of dit met behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw is of niet.
- De medewerker dient het verzoek om deelname minimaal zes maanden vóór de gewenste ingangsdatum in, met inachtneming van de hierboven beschreven procedure.

Beoordeling van het verzoek tot deelname

- Het diensthoofd beoordeelt de aanvraag en brengt advies uit aan de directeur of er zwaarwegende argumenten zijn die deelname aan de regeling in de weg staan; (bijv.: kwetsbaarheid taak, continuïteit werkzaamheden).
- De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan de generatieregeling ligt bij de directeur.
- De gewenste ingangsdatum van deelname aan de generatieregeling is gelegen in het tijdvlak tussen 1 juli 2019 en 1 juli 2022.

Duur van de deelname

- Deelname aan de generatieregeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot het moment waarop de medewerker uit dienst gaat wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of tot de datum waarop het dienstverband eerder eindigt.
- Deelname aan de generatieregeling kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Arbeidsvoorwaarden in geld en tijd

- De arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst wordt aangepast naar het aantal uren op basis waarvan loondoorbetaling plaatsvindt.
- De uren waarvoor men vrijgesteld wordt van arbeid krijgt men toegekend als *betaald verlof*.
- De aangepaste arbeidsduur is de basis voor arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw (sociale zekerheid, IKB, loopbaanbudget (behoudens vitaliteitsuren), pensioen en wettelijke verlof).
- De overige verlofrechten (seniorenverlof, vitaliteitsuren, feestdagenverlof) zijn bovenwettelijk verlof en bouwt de medewerker op over het werkelijk gewerkte aantal uren.

Voorbeeld

Een werknemer die 36 uur (100%) werkt, gaat 18 uur (50%) werken door deelname aan de generatieregeling.

- De arbeidsovereenkomst gaat naar 27 uur (75%).
- De 9 uur, van 36 uur naar 27 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel heeft de werknemer loonverlies.
- Hij kan dit inkomensverlies eventueel (gedeeltelijk) compenseren door opname vervroegd ouderdomspensioen en/of uitbetaling IKB.
- De 9 uur, van 27 naar 18 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof en over deze 9 uur ontvangt de werknemer salaris. De werknemer ontvangt dus over 27 uur salaris.

De aangepaste arbeidsduur (=27 uur) is de basis voor alle arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw (sociale zekerheid, pensioen en wettelijk verlof). De overige verlofrechten (aangekocht verlof, seniorenverlof, vitaliteitsuren) zijn bovenwettelijk verlof, de werknemer bouwt deze op over het werkelijk gewerkte aantal uren (=18 uur).

Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen

- Reeds berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris, worden bij deelname aan de generatieregeling zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
- Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de medewerker als bedoeld in de reiskostenregeling ProDemos, wordt diens tegemoetkoming opnieuw vastgesteld.
- Als de werknemer besluit zijn oorspronkelijke pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling op vrijwillige basis geheel of gedeeltelijk voort te zetten, dan betaalt de werkgever het werkgeversaandeel van de pensioenpremie van dit voortgezette deel.
- Nevenwerkzaamheden dienen gemeld te worden en te worden getoetst.
- Eénmaal uitgevoerde keuzes uit hoofde van de generatieregeling ten aanzien van pensioen, zoals vrijwillig voortgezette pensioenopbouw of al opgenomen vervroegd ouderdomspensioen zijn niet meer terug te draaien. Ook kan het starten met de opname van vervroegd pensioen niet meer worden beëindigd.

Ziekte/arbeidsgeschiktheid

- De medewerker die gebruik maakt van deze regeling en die langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) overeenkomstig artikel 7:9 van de cao Sociaal Werk. Daarbij gelden als grondslag het nieuwe salaris dat op grond van deze regeling is vastgesteld.
- De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De medewerker die deelneemt aan de generatieregeling en zijn/haar leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de medewerker en de werkzaamheden die de medewerker gaat verrichten gedurende de werktijden.

Evaluatie

De toepassing van deze regeling wordt in de 2e helft van 2021 geëvalueerd.

Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

Hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of die leiden tot een onredelijke en onbillijke uitkomst, kan de directeur besluiten van de regeling af te wijken.

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2019 tot en met 1 juli 2021 en kan worden aangehaald als "Generatieregeling ProDemos".