

Protocol Generatieregeling

1. Inleiding

De pensioenleeftijd stijgt. Het duurt steeds langer voordat medewerkers pensioneren en AOW krijgen. Met de generatieregeling kunnen medewerkers, die binnen 5 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereiken, langer vitaal en met plezier doorwerken, geleidelijk afbouwen en hun kennis doorgeven.

Ook voor jongere medewerkers is de generatieregeling positief: Als oudere werknemers minder gaan werken, ontstaat er ruimte voor de instroom van jongere werknemers.

Een uitgebreide toelichting over de toepassing van de generatieregeling is te vinden in artikel 5.13 in de CAO. In dit protocol wordt met name ingegaan op de implementatie bij Traverse.

2. Voorwaarden voor deelname

Deelname aan de generatieregeling is vrijwillig. Als medewerker kun je eenmalig aangeven hoeveel uur je minder wilt gaan werken.

De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:

- a. Je bereikt binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
- b. Je blijft minstens de helft van je oorspronkelijke arbeidsduur werken met een ondergrens van 18 uur.
- c. Je hebt het afgelopen jaar geen uitbreiding gehad van het aantal contracturen. Bij vragen hierover kun je contact opnemen met Bedrijfsspecialist M&O.
- d. Voor de regeling start heb je jouw opgebouwde en aangekochte verlof dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof, opgenomen. De relevante verlofcomponenten zijn:
 - o wettelijk verlof
 - o vitaliteitsuren
 - o bovenwettelijk verlof (te weten oud bovenwettelijk verlof uit de cao van 2015 en/of eerder en aangekocht verlof uit het IKB).
 - o Seniorenverlof-uren worden in het betreffende jaar opgebouwd en opgenomen, dit telt niet mee in de berekening.

Voldoet een medewerker niet aan bovenstaande voorwaarden, dan is het gebruik van de generatieregeling niet mogelijk.

3. Vorm

Traverse heeft gekozen om het minder te werken uren administratief te verwerken door de aanpassing van de arbeidsduur (50% van de minder te werken uren) in combinatie met vrijstelling van werk (50% van de minder te werken uren).

In de wijziging van je arbeidsovereenkomst worden de aantal werkelijk te werken uren opgenomen + 50% van de minder te werken uren. Dit is de **aangepaste arbeidsduur**. Deze wijzigingsovereenkomst wordt opgesteld door de personeels- en salarisadministratie van Team M&O.

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 1 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024

Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris komt voor de helft voor rekening van de werkgever (**het werkgeversdeel**). Onder het **nieuwe salaris** wordt verstaan het salaris op basis van het nieuwe aantal te werken uren. Het nieuwe salaris en het werkgeversdeel vormen samen het **doorbetaalde salaris**. Het doorbetaalde salaris is hetzelfde als het salaris op grond van de gewijzigde arbeidsovereenkomst. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het doorbetaalde salaris komt voor jouw rekening (**het werknemersdeel**). De werknemer maakt zelf de keuze om dit deel al dan niet aan te vullen met vitaliteitsuren, IKB, Loopbaanbudget en pensioen of een combinatie hiervan. De werkgever ondersteunt de werknemer met informatie over de mogelijkheden hiertoe en de effecten hiervan.

Voorbeeld

Indien je 36 uur (100%) werkt en je 18 uur (50%) gaat werken door deelname aan de generatieregeling, geldt voor jou het volgende:

- De arbeidsovereenkomst gaat naar 27 uur (75%).
- De 9 uur, van 36 uur naar 27 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel heb je loonverlies.
- De 9 uur, van 27 naar 18 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof en over deze 9 uur ontvang je salaris. Je ontvangt dus over 27 uur salaris.

4. Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden

Opname van vervroegd ouderdomspensioen en/of uitbetaling IKB

Jouw inkomensverlies bestaat uit het verschil tussen het oorspronkelijke en het doorbetaalde salaris. Je hebt als medewerker de keuze om dit verlies aan te vullen uit je IKB en/of door het vervroegd laten uitbetalen van het ouderdomspensioen. De collega's van Team M&O kunnen jou meer informatie geven over de mogelijkheden hiertoe en de mogelijke effecten hiervan.

Arbeidsvoorwaarden in geld

Over het doorbetaalde salaris worden de arbeidsvoorwaarden in geld berekend. Dat betreft o.a. het Loopbaanbudget, de onderdelen van het IKB (vakantietoelage, eindejaarsuitkering, de 0,1 % en de waarde van het bovenwettelijk verlof) en de pensioenpremie. Dit betekent dat je minder loopbaanbudget, IKB en pensioen opbouwt.

Arbeidsvoorwaarden in tijd

Het wettelijk verlof bouw je op over je werkelijk gewerkte aantal uren.

De overige verlofrechten (uren seniorenverlof en de vitaliteitsuren) zijn bovenwettelijk verlof en je bouwt deze op over je werkelijk gewerkte aantal uren.

Toeslagen

Door het verminderde aantal inzetbare uren kunnen toeslagen die gekoppeld zijn aan het aantal ingeroosterde uren, zoals bereikbaarheidstoelage en ORT, ook lager uitkomen.

Deelname aan de generatieregeling heeft mogelijk ook consequenties voor toeslagen (zoals je huur- en zorgtoelage) en voor financiële aanspraken waarbij de hoogte van het loon wordt meegewogen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de berekening van een transitievergoeding en bij sociale zekerheidsuitkeringen.

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 2 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024

WW-, WIA- en Ziektewetuitkering

Als je deel gaat nemen of al deelneemt aan de generatieregeling heeft dit effect op eventuele uitkeringen zoals WW, WIA of Ziektewet. Deze uitkeringen zijn namelijk gebaseerd op het nieuwe loon dat je ontvangt op basis van de generatieregeling. Er zijn twee situaties waar de generatieregeling en sociale zekerheid elkaar kunnen treffen, namelijk:

- a. als je gebruikt maakt van de generatieregeling en vervolgens een beroep gaat doen op een uitkering van de sociale zekerheid;
- b. als je al een uitkering ontvangt vanuit de sociale zekerheid en gaat deelnemen aan de generatieregeling.

Deze situaties hebben verschillende uitwerkingen, waarbij ook het soort uitkering een rol speelt. Indien je hier meer informatie over wilt hebben, kan je contact opnemen met het UWV.

5. Pensioen

Als je besluit jouw pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling (gedeeltelijk) vrijwillig voort te zetten over de niet gewerkte uren, dan betaalt Traverse het bijbehorende werkgeversdeel (50%) van de pensioenpremie over dit voortgezette deel. PFZW stuurt Traverse maandelijks een factuur van de premie, dit bedrag wordt (50%) ingehouden op je salaris.

Je mag bij PFZW (ons pensioenfonds) zowel een deel van het opgebouwde pensioen (vervroegd ouderdomspensioen) opnemen als de pensioenopbouw voortzetten. Dit betekent dat het vervroegde ouderdomspensioen in wordt gezet voor deze verdere opbouw. De Belastingdienst heeft deze combinatie mogelijk gemaakt.

Wanneer je er niet voor kiest om je pensioen vrijwillig voort te zetten, vermindert jouw pensioenopbouw, met als gevolg :

- minder (vervroegd) ouderdomspensioen vóór AOW
- minder ouderdomspensioen vanaf AOW
- minder partner- en wezenpensioen bij overlijden
- minder arbeidsongeschiktheidspensioen

Wil je hier meer informatie over inwinnen dan verwijzen wij je door naar de website van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Hier kun je zelf inloggen voor de benodigde informatie: <https://www.pfzw.nl/particulieren.html>

6. Beëindigen van de generatieregeling

In drie gevallen stopt de deelname aan de generatieregeling:

- a. Als je jouw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- b. Als je voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt bij Traverse;
- c. We kunnen in het geval van onvoorziene omstandigheden samen in onderling overleg besluiten dat jouw deelname aan de regeling wijzigt of eindigt. Dit kan een permanente of tijdelijke wijziging of beëindiging zijn. Uiteraard gaat dit in goed overleg en door middel van maatwerk in hetgeen werkgever en medewerker overeenkomen.

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 3 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024

Als je weer meer gaat werken, is zowel aanpassing van de arbeidsovereenkomst als de afspraak over de omvang vrijstelling van arbeid nodig. Daarmee verandert het loon, de pensioenpremie en overige arbeidsvoorwaarden. Al uitgevoerde keuzes ten aanzien van pensioen, zoals vrijwillig voortgezette pensioenopbouw of al opgenomen vervroegd ouderdomspensioen zijn **in geen geval** meer terug te draaien. Ook kan het starten met de opname van vervroegd pensioen niet meer worden beëindigd.

7. Aanmelden

Wanneer je gebruik wilt maken van de generatieregeling, plan je een gesprek in met je Talent Coach en neem je het 'Aanmeldformulier Generatieregeling' mee naar je afspraak. We adviseren je om alle financiële gevolgen van tevoren goed door te (laten) rekenen. De administratief specialist M&O kan je hierover verder informeren.

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 4 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024

Aanmeldformulier Generatieregeling

1. Inleiding

Voor oudere werknemers is het soms zwaar om fit en gezond door te kunnen blijven werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, terwijl hun inzet en deskundigheid gewenst blijft. Door de generatieregeling wordt minder werken voor oudere werknemers die hieraan behoefte hebben financieel haalbaar.

Een uitgebreide toelichting over de toepassing van de generatieregeling is te vinden in artikel 5.13 in de CAO Sociaal Werk en in het protocol Generatieregeling. In het protocol Generatieregeling kan je ook de voorwaarden voor deelname vinden.

We adviseren je om voor aanmelding in overleg te gaan met Personeelszaken om meer informatie in te winnen en te onderzoeken of de generatieregeling passend is. Daarnaast adviseren we je om alle financiële gevolgen van tevoren goed door te (laten) rekenen. Ook is het raadzaam om meer informatie in te winnen bij het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Op hun website kan je ook zelf inloggen om naar je persoonlijke situatie te kijken.

Indien je onderstaand formulier invult en ondertekent bevestig jij hiermee dat jij voldoet aan de voorwaarden voor deelname en je bewust bent van de mogelijke financiële consequenties aan deelname aan de generatieregeling.

2. Gegevens aanvrager

Naam	
Geboortedatum	
Personeelsnummer	
Rol	

3. Generatieregeling

Datum waarop pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt	
Gewenste ingangsdatum generatieregeling	
Huidige uren contract	uren
Gewenste uren per week (minstens 18 uur)	uren
Heb je het afgelopen jaar een uitbreiding gehad van de omvang van je arbeidsovereenkomst?	☐ Ja ☐ Nee

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 5 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024

Wil je de pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling vrijwillig voortzetten over de niet gewerkte uren?	☐ Ja ☐ Nee Maak een keuze: ☐ Gedeeltelijk, nl. ☐ Volledig
Heb jij je jouw opgebouwde en aangekochte verlof dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof opgenomen?	☐ Ja ☐ Nee Voeg een uitdraai van je verlof toe.

4. Ondertekening

Naam	
Plaats	
Datum	
Handtekening	

Gesprek met P&O over financiële gevolgen en duurzame inzetbaarheid

Datum	
Handtekening	

Akkoord besturingsrol Mens en Organisatie

Datum	
Handtekening	

Actie P&O	Datum	Paraaf
Bedrijfsspecialist P&O geïnformeerd over formatie		
Verwerkt in Visma		
Verwerkt in Aysist		
Wijziging arbeidsovereenkomst verzonden naar mdw		
Evt. vrijwillig voortzetten pensioen verwerkt middels aanvraagformulier PFZW		

Documentnaam	Protocol Generatieregeling		Pagina 6 van 6
Documenteigenaar	Besturingsadviseur M&O	Versie	1
		Printdatum	18 oktober 2024