

Generatieregeling

Inhoud

Inleiding	3
Ingangsdatum	4
Reikwijdte:	4
Voorwaarden voor deelname	4
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	5
Vorm	5
Consequenties aanpassing arbeidsduur	6
Pensioen.....	7
Beëindiging deelname aan generatieregeling	7
Nevenfunctie.....	8
Aanmelding	8
Werkwijze	8
Financiering.....	8
Evaluatie.....	8
Bijlage 1 Toetsingsformulier	9
Bijlage 2 Schema arbeidsvoorwaarden en effecten	10

Inleiding

In de cao Sociaal Werk is het generatiebeleid opgenomen als instrument om invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid van de ouder wordende medewerker. Het besluit om een generatieregeling in te stellen is aan de werkgever en is vrijwillig.

SMO Verdihuis streeft ernaar dat elke medewerker tijdens elke levensfase gezond, vitaal en met plezier binnen SMO Verdihuis kan blijven werken. Dat geldt dus ook voor onze oudere medewerkers die vlak voor hun pensioen zitten. We zijn ervan overtuigd dat de generatieregeling hier een belangrijke bijdrage aan levert.

(Zorg)managers hebben een belangrijke rol in het ondersteunen van de inzetbaarheid van medewerkers en ook bij de toepassing van het generatiebeleid. Wil je gebruik maken van het generatiebeleid, bespreek dit dan met je (zorg)manager. Je bespreekt gezamenlijk de mogelijkheden over jouw duurzame inzetbaarheid.

Voor het in kaart brengen van de financiële gevolgen van het gebruik van het generatiebeleid kan je een Proforma-berekening laten maken.

Visie

Het generatiebeleid kan ervoor zorgen dat oudere medewerkers minder kunnen werken en op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen. Door de vacatureruimte die hierdoor ontstaat, krijgen anderen de kans op een arbeidsovereenkomst en wordt doorstroom van medewerkers binnen de organisatie bevorderd.

De regeling stimuleert en faciliteert om met elkaar in gesprek te gaan, vanuit eigen regie en persoonlijk leiderschap en niet vanuit rechten en plichten. Het is daarom van belang dat er een dialoog tussen medewerker en coördinator plaatsvindt waarin de balans tussen werk en privé en geven en nemen wordt besproken. Gezamenlijk schatten medewerker en coördinator in of en hoe de regeling kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan er ook gekeken worden naar andere mogelijkheden.

SMO Verdihuis biedt het generatiebeleid aan als maatwerkregeling. Op individueel niveau beoordeelt de coördinator samen met de medewerker of de regeling passend is bij de vraag rondom duurzame inzetbaarheid, waarbij vervanging een belangrijk vereiste is. De regeling kan alleen met wederzijds goedvinden worden overeengekomen en behelst een tegemoetkoming in salaris en pensioenopbouw bij minder gaan werken.

Doel

SMO Verdihuis wil de ouder wordende medewerker een regeling bieden die kan bijdragen aan het op gezonde wijze aan het werk blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd en die tegelijkertijd formatieruimte vrijspeelt voor de instroom van nieuwe medewerkers.

Ingangsdatum

De generatieregeling is met ingang van 1-1-2022 van kracht.

Nadat de generatieregeling van kracht is, kan in overleg de medewerker op ieder gewenste datum deelnemen aan de generatieregeling. De gewenste ingangsdatum ligt tenminste 4 maanden na de datum waarop wederzijds wordt overeengekomen de regeling toe te passen. Dit betekent dat je 4 maanden van tevoren de dialoog voert met de (zorg)manager, zodat er vervanging geregeld kan worden voor de uren die vrijkomen.

Reikwijdte:

Het generatiebeleid staat open voor medewerkers vallend onder de cao Sociaal Werk die op of na 1 januari 2022 binnen vijf jaar of minder de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze medewerkers moeten minimaal twee jaar in dienst zijn, dan wel twee jaar op de huidige arbeidsomvang werkzaam zijn. Deelname aan de generatieregeling is vrijwillig en er geldt geen uitzondering van functiegroepen.

Voorwaarden voor deelname

1. (Zorg)managers en medewerkers kunnen op wederzijdse vrijwillige basis afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel medewerker als SMO Verdihuis;
2. De gewenste ingangsdatum ligt tenminste 4 maanden na de datum waarop wederzijds wordt overeengekomen de regeling toe te passen. Dit betekent dat de medewerker 4 maanden van tevoren de dialoog voert met de coördinator, zodat er vervanging geregeld kan worden voor de uren die vrijkomen;
3. Medewerkers kunnen pas deelnemen als ze binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken;
4. Medewerkers moeten minimaal twee jaar in dienst zijn, dan wel twee jaar op de huidige arbeidsomvang werkzaam zijn;
5. Medewerkers kunnen eenmalig aangeven hoeveel uur ze willen gaan werken;
6. Medewerkers blijven voor minimaal 16 uur per week aan het werk. In overleg met de (zorg)manager kan een uitzondering gemaakt worden. De teruggang in salaris correspondeert altijd met de helft van de teruggang in uren. In de praktijk ziet dat er als volgt uit:

Minder werken	Compensatie salaris
10%	5%
20%	10%
30%	15% etc.

7. De uren die binnen de organisatie vrijkomen, worden zo ingevuld dat er geen werkdrukverhoging ontstaat bij de medewerker zelf of bij de collega's en dat er vervanging door medewerkers mogelijk is;
8. De pensioenopbouw wordt afhankelijk van de keuze van de werknemer voortgezet. Dit kan op basis van 100% van de oorspronkelijke contractsomvang of op basis van een lager percentage, met als ondergrens het niveau waarop hij wordt uitbetaald. De premieverdeling blijft 50% - 50%.
9. Je dient verlof dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde wettelijke verlof voordat je deelneemt, op te nemen. Samen met de (zorg)manager bespreekt de medewerker hoe dit verlof wordt opgemaakt voordat de generatieregeling in gaat. Deze afspraken worden in het toetsingsformulier opgenomen.

NB: Zie bijlage 1: toetsingsformulier.

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Medewerker:

De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen duurzame inzetbaarheid. Bij het opmerken van een disbalans is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om hierover met de eigen coördinator in gesprek te gaan. Deze regeling kan in dit gesprek worden betrokken.

(Zorg)manager:

De (zorg)manager heeft een belangrijke rol in het ondersteunen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en daarmee de mogelijke toepassing van het generatiebeleid. Hierbij is het van belang dat de (zorg)manager een dialoog voert met de medewerkers waarin een balans tussen geven en nemen en werk en privé centraal staat. Een verzoek van de medewerker om het generatiebeleid te bespreken, wordt altijd gehonoreerd.

HR Adviseur:

Adviseert en toetst deelname aan de hand van het toetsingsformulier. Eventueel wordt expertise gevraagd aan deskundigen, zoals de Arbo- en Verzuim Adviseur of bedrijfsarts.

Vorm

De combinatie die is ingesteld binnen SMO Verdihuis is: de aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van werk.

Voorbeeld bij aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van arbeid:

Je arbeidsduur per week is **36** en je gaat **24** uur werken door deelname aan de generatieregeling (aanpassing van 1/3 van je bestaande uren).

- Je arbeidsovereenkomst wordt dan aangepast naar **30** uur per week;
- De **6** uur, van 36 naar 30 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel heb je als medewerker loonverlies.
- De **6** uur, van 30 uur naar 24 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof en over deze 6 uur ontvang je salaris.
- Je ontvangt dus over totaal **30** uur salaris.

De aangepaste arbeidsduur (= 30 uur) is de basis voor alle arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw, namelijk het Loopbaanbudget, de onderdelen van het IKB (vakantietoeslag; eindejaarsuitkering en de waarde van het wettelijk verlof), de pensioenpremie, wettelijk verlof en sociale zekerheid.

De overige verlofrechten (seniorenverlof, Leeftijdsverlof) zijn bovenwettelijk verlof en de werknemer bouwt deze op over het werkelijk gewerkte aantal uren (= 24 uur).

Consequenties aanpassing arbeidsduur

Jouw inkomensverlies door de aanpassing van je arbeidsduur bestaat uit het verschil tussen het oorspronkelijke en het doorbetaalde salaris.

5a Opname van vervroegd ouderdomspensioen en/of door uitbetaling IKB

Je kan dit inkomensverlies accepteren of ervoor kiezen dit inkomensverlies geheel of gedeeltelijk aan te vullen door opname van vervroegd ouderdomspensioen en/of door uitbetaling van het IKB.

5b Toeslagen

Doordat jouw arbeidsduur wordt aangepast, kunnen toeslagen die gekoppeld zijn aan het aantal gewerkte uren, zoals ORT, ook lager uitkomen. Dit is geen effect vanuit het lagere salaris, maar heeft wel effect op jouw uiteindelijke inkomen.

Deelname heeft mogelijk ook consequenties voor bijvoorbeeld jouw huur- en zorgtoeslag. Aangaande toeslagen zoals huur- en zorgtoeslag verwijzen we je naar (de website van) de belastingdienst.

5c WW-, WIA- en Ziektewetuitkering

Als je gaat deelnemen aan de generatieregeling heeft dit effect op eventuele uitkeringen zoals WW, WIA of Ziektewet. Deze uitkeringen worden namelijk gebaseerd op het loon dat je als medewerker ontvangt op basis van de generatieregeling. Onderstaand twee situaties waar de generatieregeling elkaar kunnen treffen, te weten:

1. als medewerker maak je gebruik van de generatieregeling en moet je vervolgens een beroep gaan doen op een uitkering van de sociale zekerheid;
2. als medewerker ontvang je al een uitkering vanuit de sociale zekerheid en ga je deelnemen aan de generatieregeling.

Wat betreft de sociale zekerheidsuitkeringen verwijzen we je naar de site van UWV of verzoeken we je telefonisch contact op te nemen om informatie in te winnen.

5d Transitievergoeding

Word je ontslagen bij SMO VerdiHuis, dan heb je recht op een transitievergoeding. Aanpassing van je arbeidsduur heeft gevolgen voor de hoogte van een transitievergoeding. De hoogte van een transitievergoeding wordt namelijk bepaald op basis van twee onderdelen: je maandsalaris en het aantal dienstjaren.

5e Proforma loonberekening

Wil je een proforma loonberekening maken over de aangepaste arbeidsduur, dan kun je dit door de afdeling salarisadministratie laten berekenen. Aan deze berekening kun je geen rechten ontleen!

NB: Het is altijd raadzaam om aangaande minder werken contact te zoeken met een externe adviseur die alle financiële consequenties voor je in beeld kan brengen.

Voor meer informatie, zie ook bijlage 2: schema arbeidsvoorwaarden en effecten.

Pensioen

Besluit je jouw pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling (gedeeltelijk) vrijwillig voort te zetten over de verminderde arbeidsduur, dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie over dit voortgezette deel. Vul hiervoor Deel A van [dit formulier](#) in en laat de Salarisadministratie Deel B invullen. Vanaf 2018 mag je bij PFZW (Pensioenfonds Zorg & Welzijn) zowel een deel van het opgebouwde pensioen (vervroegd ouderdomspensioen) opnemen, als de pensioenopbouw voortzetten. Je moet dit zelf regelen bij PFZW.

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, over consequenties en hoe deel te nemen, verwijzen wij je naar de site van PFZW en in te loggen op 'Mijn PFZW'. Hiervoor dien je wel in bezit te zijn van een DigiD. Hoe je een DigiD code kunt aanvragen staat eveneens vermeld op de site van PFZW. Inloggen kan via deze link: [inloggen op Mijn PFZW](#).

NB: het is belangrijk dat je als medewerker goed de voor- en nadelen afweegt van het wel of niet vrijwillig voortzetten van de pensioenopbouw.

Zie ook bijlage 2: schema arbeidsvoorwaarden en effecten.

Beëindiging deelname aan generatieregeling

In drie gevallen stopt de deelname aan de generatieregeling.

1. Als de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Ook als SMO Verdihuis aansluitend (of later) de medewerker een arbeidsovereenkomst aanbiedt, loopt de deelname aan de regeling niet door of kan niet opnieuw worden afgesproken. Dat is op fiscale gronden namelijk niet toegestaan.
2. Als de medewerker voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt bij SMO Verdihuis. Indien je op eigen initiatief uit dienst treedt bij SMO Verdihuis en daarna in dienst treedt bij een andere organisatie waar ook een generatieregeling is ingevoerd, kan je mogelijk daar gaan deelnemen, maar dit is dan een nieuwe afspraak en geen voortzetting van de deelname bij SMO Verdihuis! Indien je ontslagen wordt of arbeidsongeschikt raakt, is de aangepaste omvang van de arbeidsovereenkomst en het daarbij behorende salaris op dat moment relevant.
3. Dit betreft uitzonderingssituaties. Het beëindigen van deelname aan de regeling kan namelijk eveneens bij onvoorziene omstandigheden. De medewerker en SMO Verdihuis kunnen dan in onderling overleg besluiten dat de deelname van de medewerker aan deze regeling wijzigt of eindigt. Dit kan een permanente of tijdelijke wijziging of beëindiging zijn. Aanleiding aan de kant van de medewerker kan zijn dat zich een calamiteit voordoet. Van de kant van SMO Verdihuis kan een acuut bezettingsknelpunt reden zijn de medewerker te vragen (tijdelijk) meer te werken. Ook kan een reorganisatie of een specifieke vacature aanleiding zijn om in onderling overleg te besluiten deelname aan de regeling te beëindigen. Uiteraard vergt een dergelijke situatie goed overleg en maatwerk in het besluit en de te maken afspraken.

Nevenfunctie

Indien je na ingang deelname generatieregeling een aanvraag doet voor toestemming uitvoering nevenfunctie, zal SMO Verdihuis toetsen of die activiteiten strijdig of onverenigbaar zijn met de belangen van SMO Verdihuis, als ook met de doelstelling van de Generatieregeling.

Aanmelding

Wil je gebruik maken van de generatieregeling dan kan je hiervoor een gesprek met de (zorg)manager inplannen, waarbij het toetsingsformulier wordt ingevuld. Zodra de medewerker en (zorg)manager akkoord gaan met de deelname, kan dit via een workflow in Insite worden aangevraagd.

NB: de generatieregeling is met ingang van 1 januari 2022 van kracht. Samen met de (zorg)managers kunnen er nu al de gesprekken gevoerd worden, het toetsingsformulier ingevuld worden en afspraken hierover gemaakt worden. De formele aanvraag kan echter pas met ingang van 1 januari 2022 gedaan worden via Insite. Dit in verband met de overgang naar een nieuw personeelsinformatiesysteem ingaande op 1 januari 2022.

Werkwijze

1. Als medewerker en (zorg)manager samen op vrijwillige basis tot de conclusie komen dat het generatiebeleid als passende maatregel gewenst is, worden de punten op het toetsingsformulier doorgesproken en uitgezocht. Het toetsingsformulier leidt tot een onderbouwde visie van medewerker en van (zorg)manager over de mogelijke toepassing van de regeling.
2. De medewerker start de workflow in Insite, vult de verplichte velden in en voegt het ingevulde en getekende toetsingsformulier als bijlage aan de workflow toe. Vervolgens zet de medewerker de workflow door naar de (zorg)manager;
3. De (zorg)manager controleert of de workflow is ingevuld zoals dit met elkaar is afgesproken en zet de workflow door naar de HR Adviseur;
4. HR Adviseur controleert de workflow en toetst de gewenste toepassing aan de hand van het toetsingsformulier en de voorwaarden
5. Indien de aanvraag akkoord is bevonden, ontvangt de medewerker van de personeelsadministratie een aangepaste arbeidsovereenkomst. De medewerker ontvangt hiervan twee getekende exemplaren. Eén is voor de eigen administratie van de medewerker en één exemplaar dien je binnen 14 dagen te retourneren aan bij personeelsadministratie.

NB: Zie bijlage 1: toetsingsformulier.

Financiering

De kosten van de maatwerkregeling komen voor een deel ten laste van SMO Verdihuis en voor een deel ten laste van de medewerker.

Evaluatie

De impact van deze regeling wordt jaarlijks in het vierde kwartaal geëvalueerd, waaronder ook de invloed die de regeling heeft op de begroting van SMO Verdihuis.

Bijlage 1 Toetsingsformulier

Toetsingsformulier generatieregeling

Toetsingsformulier voor zorgmanagers voor de toepassing van het generatiebeleid. Op basis van het gesprek met de medewerker en het invullen van dit toetsingsformulier wordt de generatieregeling wel of niet toegepast.

Lees voor meer informatie de [Generatieregeling.docx \(sharepoint.com\)](#).

Gegevens medewerker

Naam..... :

Geboortedatum..... :

Functie..... :

Afdeling..... :

Arbeidsduur :

In dienst sinds..... :

Gewenste ingangsdatum :

1. Wat is de reden waarom een beroep op het generatiebeleid wordt gedaan?

Toelichting:

2. Welke inzet (variant) van het generatiebeleid is gewenst?

Toelichting:

3. Financiële consequenties zijn inzichtelijk voor werknemer en werkgever

☐ ja, uitkomst:

☐ nee, uitkomst:

4. Stand opgebouwde en aangekochte verlof dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde wettelijk verlof? Hoe ga je dit eventueel opmaken voordat de generatieregeling in gaat?

☐ Aantal:

Toelichting:

Bijlage 2 Schema arbeidsvoorwaarden en effecten

(Voor de meest recente info, zie: FCB Sociaal Werk)

In deze schema's zijn de vormen waarin de generatieregeling kan worden uitgevoerd, afgezet tegen de effecten bij sociale zekerheid, pensioen en belasting en toeslagen. De drie mogelijke vormen zijn: aanpassing arbeidsduur, vrijstelling van arbeid en onbetaald verlof. Omdat bij deelname aan de generatieregeling sprake is van doorbetaling van de helft van de niet-gewerkte uren zal er altijd een combinatie van twee vormen worden toegepast. Dat zijn Vrijstelling van Arbeid met Aanpassing Arbeidsduur of Vrijstelling van Arbeid met onbetaald verlof. De combinatie Aanpassing Arbeidsduur en onbetaald verlof is vanwege dit uitgangspunt niet mogelijk. In onderstaande schema's is de combinatie Vrijstelling van Arbeid en Aanpassing arbeidsduur uitgewerkt. Na toelichting van de afzonderlijke effecten zijn deze ook gecombineerd weergegeven.

Sociale zekerheid

	Loon	ZW	WW	WIA
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Vanwege urenruygang wordt de arbeidsovereenkomst aangepast en dit betekent loonverlies.	Werknemer neemt deel aan de generatieregeling en krijgt daarna ZW: het lagere loon is bepalend voor de hoogte uitkering. Werknemer heeft eerst ZW en neemt daarna deel aan de generatieregeling: dit kan mogelijk gezien worden als benadelingshandeling ZW en betekent een uitkeringsrisico. In dergelijke situaties is maatwerk-advies belangrijk.	Werknemer neemt eerst deel aan generatieregeling, wordt daarna voor meer dan 5 uren werkloos en ontvangt dan WW: dit betekent een lagere uitkering a.g.v. minder loon in de voorafgaande 12 maanden. Deelnemer ontvangt (gedeeltelijk) WW en neemt daarna deel aan generatieregeling: risico op beoordeling als verminderde beschikbaarheid voor arbeid en/of verwijtbare werkloosheid (geen werk behouden). En daardoor vermindering of korting op WW.	Werknemer neemt deel aan generatieregeling, wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt dan WIA: het lagere loon is bepalend voor de hoogte van de uitkering. De werknemer ontvangt eerst WIA en gaat daarna deelnemen aan generatieregeling: mogelijk wordt de eis van het vervullen/benutten van 50% van de restverdiencapaciteit niet meer gehaald (zoals verplicht bij de loonaanvullingsuitkering). Dit kan leiden tot vermindering of mogelijk verlies WIA vanwege het feit dat passend werk niet wordt behouden.
Vrijstelling van arbeid (VvA)	Loon blijft behouden over de uren, maar er wordt niet gewerkt. Dit wordt verwerkt als betaald verlof.	Vrijstelling van arbeid heeft geen gevolgen voor de hoogte van de ZW-uitkering. Als een werknemer als in de Ziektewet zit en dan komt er vrijstelling van arbeid: ook dit heeft geen consequenties.	Deelname generatieregeling door vrijstelling, daarna WW (of omgekeerd): geen gevolgen voor de WW want er treedt geen werkloos op (geen loonverlies over vrijgestelde uren).	Omdat er geen (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, is er geen strijdigheid met de verplichting passend werk te behouden.

	Loon	ZW	WW	WIA
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Uren- en loonverlies doordat contractueel minder uren wordt gewerkt. Behoud loon over de uren waarvoor er vrijstelling is.	Werknemer neemt deel aan generatieregeling en krijgt daarna ZW: het lagere loon is bepalend voor de hoogte uitkering. Werknemer heeft eerst ZW en neemt daarna deel aan generatieregeling: mogelijk benadelingshand-eling ZW en dus een uitkeringsrisico.	Werknemer neemt eerst deel aan generatieregeling en ontvangt daarna WW: lagere uitkering a.g.v. minder loon in de voorafgaande 12 maanden. Deelnemer ontvangt (gedeeltelijk) WW en neemt daarna deel aan generatieregeling: risico op verwijtbare werkloosheid (geen werk behouden).	Werknemer neemt deel aan generatieregeling, wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt dan WIA: het lagere loon is bepalend voor de hoogte van de uitkering. De werknemer ontvangt eerst WIA en gaat daarna deelnemen aan generatieregeling: mogelijk wordt de eis van het vervullen/ benutten van 50% van de restverdiencapaciteit niet meer gehaald (zoals verplicht bij de loonaanvullingsuitkering). Dit kan leiden tot vermindering of mogelijk verlies WIA vanwege het feit dat passend werk niet wordt behouden. Omdat er voor het gedeelte waarvoor vrijstelling van arbeid geldt geen sprake is van (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, is er geen strijdigheid met de verplichting passend werk te behouden.

Pensioen

	Pensioenopbouw	Vervroegd ouderdoms-pensioen	Vrijwillige voorzetting	Geen vrijwillige voortzetting
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Pensioenopbouw vindt plaats over het verlaagde loon. De opbouw van het ouderdomspensioen daalt.	Pensioen kan naar voren worden gehaald over de niet gewerkte uren, als daar ook geen loon over wordt betaald. Dat is vervroegd ouderdomspensioen. Hoe meer pensioenopname voor de AOW-leeftijd, hoe minder pensioen de werknemer ontvangt vanaf de AOW-leeftijd.	Als de werknemer kiest voor vrijwillige voortzetting dan blijft het pensioen worden opgebouwd over oorspronkelijke pensioengrondslag (= aantal werkuren werknemer van voor deelname generatieregeling). Ook de opbouw van partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheids pensioen blijft dan gelijk. Bij deze keuze betaalt de werkgever het werkgeversdeel ook door.	De pensioenopbouw daalt door lager loon. Doordat pensioen niet vrijwillig wordt voortgezet, wordt minder pensioen opgebouwd. Hierdoor ontvangt de werknemer minder ouderdomspensioen vanaf AOW-datum, minder partner- en wezenpensioen bij overlijden en minder arbeidsongeschiktheids pensioen en indien deze daarvoor kiest minder vervroegd ouderdomspensioen.

Vrijstelling van arbeid (VvA)	Pensioenopbouw blijft gelijk, want over de uren dat de werknemer niet werkt ontvangt deze wel loon en betaalt pensioenpremie en bouwt daarover pensioen op.	Over niet-gewerkte uren waar wel loon over wordt ontvangen kan geen pensioen naar voren worden gehaald.	Omdat over de niet-gewerkte uren loon wordt ontvangen, loopt de pensioenpremie betaling en dus de opbouw door. Er is geen vrijwillige voortzetting nodig en ook niet mogelijk, omdat dan de pensioenopbouw te hoog wordt.	Omdat over de niet-gewerkte uren loon wordt ontvangen, loopt de pensioenpremie betaling en dus de opbouw door. Er is geen vrijwillige voortzetting nodig en ook niet mogelijk, omdat dan de pensioenopbouw te hoog wordt.
	Pensioenopbouw	Vervroegd ouderdomspensioen	Vrijwillige voortzetting	Geen vrijwillige voortzetting
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Pensioenopbouw over het verlaagde loon. De opbouw van het ouderdomspensioen daalt.	Over het deel van de niet-gewerkte uren waar geen loon over wordt ontvangen kan pensioen naar voren worden gehaald. Hoe meer pensioenopname voor de AOW-leeftijd, hoe minder pensioen de werknemer ontvangt vanaf de AOW-leeftijd, want het opbouwde pensioen wordt over een langere periode ontvangen.	Pensioenopbouw loopt door over het deel waarover loon wordt ontvangen en dit is dus lager dan voorheen. Over het deel dat werknemer geen loon ontvangt, kan hij pensioen blijven opbouwen (= vrijwillige voortzetting). De pensioenopbouw blijft dan wel gelijk aan de opbouw bij het oorspronkelijke arbeidscontract, ook de opbouw partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheids pensioen blijft dan gelijk. De werkgever betaalt hierover het werkgeversdeel door.	De pensioenopbouw daalt door lager loon. Door geen vrijwillige voortzetting pensioen wordt minder pensioen opgebouwd. Hierdoor ontvangt de werknemer: 1) minder vervroegd ouderdomspensioen vòòr en vanaf AOW; 2) minder partner- en wezenpensioen bij overlijden; en 3) minder arbeidsongeschiktheids pensioen.

Fiscale effecten

	Fiscaal	Toeslagen
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Het inkomen daalt, de heffingen en premies dus ook.	Werknemer mogelijk eerder recht op toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, vanwege minder loon. Dit is afhankelijk van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen.
Vrijstelling van arbeid (VvA)	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Het inkomen daalt voor het deel waar de arbeidsduur wordt aangepast.	Werknemer mogelijk eerder recht op toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, vanwege minder loon. Dit is afhankelijk van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen.