
Voorbeelden Generatieregeling

Verschillende organisaties hebben een organisatieregeling voor het aanbieden van de generatieregeling opgesteld. Hoe hebben ze dat vastgelegd? Bekijk de voorbeelden van bepalingen uit bestaande organisatieregelingen.

Voorbeelden worden gegeven in 2 categorieën:

- **Inhoudelijke voorbeelden** Pagina 2
- **Procedurele voorbeelden** Pagina 6

Voorbeeld

Voorbeelden uit de letterlijke tekst van een organisatieregeling worden weergegeven in een tekstvak. Alleen de namen van de organisaties zijn uit de tekst gehaald. *

* **Opmerking:** bij de tekst van een organisatieregeling kan mogelijk een kanttekening worden geplaatst, bijvoorbeeld als de tekst niet duidelijk is.

Meer informatie over de generatieregeling vind je op de [informatiepagina](#). De generatieregeling vind je in artikel 5.13 uit de cao Sociaal Werk.

Ben je een werkgever die de generatieregeling toepast? Dan wordt je verzocht dit te melden bij de cao-tafel Sociaal werk via caosociaalwerk@fcb.nl. De cao-tafel faciliteert, monitort en evalueert de invoering en de ervaringen.



Hoe hebben organisaties inhoudelijke bepalingen vastgelegd?

Over de ondergrens in uren:

Maximale vermindering van dienstverband

De werknemer kan eenmalig aangeven hoeveel uur hij minder wil gaan werken. Dit kan voor maximaal 1/3 van de bestaande uren met een ondergrens van minimum 16 uren per week. *

* **Opmerking:** bedoeld wordt dat er minimaal 16 uur per week gewerkt moet blijven worden. Dit kan duidelijker verwoord worden door er 'ondergrens van minimaal 16 uur per week blijven werken' van te maken.

Voorwaarde voor Deelname

Een medewerker blijft minimaal 20 uur per week, feitelijk, werken. Indien de medewerker een leidinggevende functie heeft blijft de medewerker minimaal 24 uur per week, feitelijk, werken.

Voorwaarde voor Deelname

De medewerker heeft na ingang van deze regeling een verminderde arbeidsduur van minimaal 16 uur per week.

Over of deelname wordt beperkt tot bepaalde functiegroepen:

Reikwijdte

Deelname aan de generatieregeling is vrijwillig en geldt voor alle functies binnen de organisatie.

Over arbeidsongeschiktheid:

Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt op grond van ziekte, dan wordt het recht op doorbetaling, zoals bepaald in de cao Sociaal Werk, berekend over het nieuwe salaris.

De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Over de wijze waarop het minder te aantal werken uren administratief wordt verwerkt:

Aanpassing arbeidsduur

De arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst wordt aangepast met het aantal uren dat de werknemer gaat werken.

Aanpassing contract

De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt voor de helft van het verminderd aantal uren (werknemersdeel) in uren en salaris aangepast. Voor de andere helft van het verminderd aantal uren (werkgeversdeel) wordt de medewerker vrijgesteld van werk.

Resterende arbeidsduur

In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende medewerker gerealiseerd door de omvang van zijn aanstelling te verminderen tot 75% met een vrijstelling van arbeid tot 50%.

Over de herverdeling van werkzaamheden en werktijden:

Procedure

De leidinggevende en medewerker stemmen de herverdeling en planning van de werkzaamheden van de medewerker af.

Werktijden en werkzaamheden bij deelname

1. De medewerker maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en werkzaamheden.
2. Hierbij geldt dat de resterende arbeidsduur wordt verdeeld over minimaal 2 dagen.

Over pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling:

Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling

Deelname aan de generatieregeling brengt geen wijziging in de verdeling van de premiebetaling door de werkgeven en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname.

De medewerker kan kiezen voor pensioenopbouw op basis van het nieuwe salaris inclusief of voor pensioenopbouw op basis van het oude salaris. In beide gevallen betaalt de organisatie het werkgeversgedeelte. *

Opmerking: De bewoording 'inclusief of voor' is niet duidelijk. Bedoeld wordt dat de medewerker kan kiezen voor pensioenopbouw op basis van het nieuwe salaris (dus inclusief de doorbetaalde maar niet-gewerkte) uren of op basis van het oude salaris.

Hoe hebben organisaties bepalingen over de procedure en aanpak van de regeling vastgelegd?

Over een aanvraagprocedure:

Procedure

1. De medewerker bespreekt de behoefte om minder uren te gaan werken met de leidinggevende of de afdeling HR. Allereerst wordt bekeken of de inzet van het IKB (Individueel Keuze Budget) een passende oplossing hierbij is om extra vrije uren in te kopen om hiermee loonverlies te beperken. *
2. De medewerker kan de generatieregeling schriftelijk indienen bij de afdeling HR. Dit dient uiterlijk 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum te geschieden.
3. De afdeling HR controleert of de medewerker voldoet zoals omschreven in artikel...
4. De afdeling HR bespreekt de wensen van de medewerker ten aanzien van te werken aantal uren, voortzetting pensionopbouw en het opvangen van verminderd salaris.
5. De afdeling HR legt het verzoek voor aan de leidinggevende van de medewerker. Na akkoord wordt het verzoek ter goedkeuring voorgelegd aan de directie. Na akkoord wordt de medewerker door de afdeling HR geïnformeerd.
6. De afdeling HR zorgt voor de vastlegging en afhandeling van de gemaakte afspraken. Ook zorgt zij voor de contractaanpassing.

Opmerking: Vrije uren kopen uit IKB kan handig zijn. Daarnaast is het de bedoeling om eerst verlofuren op te maken die meer zijn dan in het afgelopen zijn opgebouwd en/of aangekocht.

Aanvraagprocedure

1. De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen voor deelname aan de generatieregeling, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker dient het verzoek voor deelname in uiterlijk 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum, door middel van het Aanvraagformulier Generatieregeling.

Over een testperiode en evaluatie van de regeling:

Looptijd

Deze regeling gaat in per 1 augustus 2018 en heeft een looptijd tot 1 januari 2020.

Voor afloop van de looptijd wordt de regeling geëvalueerd te besluitvorming rondom verlening. *

* **Opmerking:** duidelijk moet worden dat deelnemers aan de regeling kunnen blijven deelnemen, ook als de organisatie besluit de regeling niet langer aan te bieden

Evaluatie

In december 2019 worden de effecten van de regeling geëvalueerd. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg in de staf, Bestuur en OR. De evaluatie kan ertoe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt of wordt aangepast. *

* **Opmerking:** duidelijk moet worden dat deelnemers aan de regeling kunnen blijven deelnemen, ook als de organisatie besluit de regeling niet langer aan te bieden

Over of en de voorwaarden waaronder deelname aan de regeling kan worden gewijzigd of beëindigd:

Onvoorziene gevallen/ hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst, kan de directie besluiten van de regeling af te wijken.

De organisatie hanteert deze regeling, zolang deze deel uitmaakt van de cao Sociaal Werk. *

* **Opmerking:** duidelijk moet worden dat deelnemers aan de regeling kunnen blijven deelnemen, ook als de organisatie besluit de regeling niet langer aan te bieden

Over veranderingen in wet en regelgeving:

Looptijd

De organisatie behoudt zich het recht voor om deze regeling te wijzigen of te beëindigen indien veranderingen in wet- en regelgeving dat noodzakelijk maken.

*

* **Opmerking:** Wijzigingen moeten in overleg met de OR gebeuren. Het is raadzaam om dit in de bepaling op te nemen.

Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.