

Kader generatiebeleid

Datum 8-3-2019
Ons kenmerk 19.2396/DK/DvL

A. Kader Generatiebeleid

Afgesproken is dat partijen in het LOAZ nadere afspraken maken over invulling van generatiebeleid op lokaal niveau. Deze afspraak over een kader moet geplaatst worden in de context van de cao afspraak (zie bijlage 1).

B. Vijf uitgangspunten voor Kader Generatiebeleid:

1. Generatiebeleid richt zich op alle generaties

Iedere generatie vraagt om specifieke aandacht.

Zo zijn er bijvoorbeeld specifieke problemen voor medewerkers die naast hun werk een opleiding volgen. Vanwege veelal combinatie van werk en gezin en/of mantelzorg is er bijvoorbeeld ook een druk op de middengroepen qua leeftijd.

2. Mogelijkheid om in lokaal overleg aanvullend beleid en/of afspraken te maken

Mogelijk aanvullende afspraken over generatiebeleid worden in de cao afspraak gedelegeerd aan de lokale overleg tafels.

3. Benut bestaand instrumentarium

In de cao-afpraak staan diverse bestaande instrumenten genoemd. Naast het kijken naar benutting van bestaande mogelijkheden in de Cao umc en HRM-beleid van de umc's (zie NFU bijlage 3), kunnen nieuwe instrumenten worden afgesproken.

4. Relatie met duurzame inzetbaarheid en werkdruk

Aanvullend beleid en/of afspraken richt zich op vergroting van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en er wordt rekening gehouden met herbezetting, mogelijke aanpassing van productie en overige aspecten van (ervaren) werkdruk.

In het eerder overeengekomen LOAZ kader *aanpak werkdruk umc's 2019* (NFU-18.14261) zijn vier centrale thema's benoemd, te weten: Regeldruk, Opleiden, Formaties en Functiedifferentiatie. Generatiebeleid kan niet los worden gezien van vergroting duurzame inzetbaarheid en aanpak van werkdruk. Het beleid wordt in samenhang gezien en soms is er verschil in terminologie terwijl hetzelfde doel wordt nagestreefd.

5. Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het goed en vitaal aan het werk zijn en blijven tot datum van pensionering betreft een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en de medewerker.

C. Lokaal overleg

Voor lokaal overleg over invulling generatiebeleid staan bovengenoemde vijf uitgangspunten centraal.

Met betrekking tot bestaande mogelijkheden van generatiebeleid/duurzame inzetbaarheid wordt verwezen naar de in de NFU-bijlage 3 opgenomen thema's en instrumenten.

Aan bestaande mogelijkheden van verlof kan lokaal worden toegevoegd:

LOAZ

1. Mogelijkheid tot kopen van dagen

Het keuzemodel in de cao (hoofdstuk 18) voorziet niet in het ruilen van geld voor tijd.

Lokaal kan worden besloten om het keuzemodel uit te breiden met het kopen van maximaal 48 verlofdagen per jaar voor medewerkers met een fulltime dienstverband. Wanneer hier lokaal toe besloten wordt dan kunnen nadere afspraken worden gemaakt over hoe om te gaan met een vakantiesaldo uit voorgaande jaren en nadere uitvoeringsaspecten.

2. Mogelijke regeling voor vrijstelling van werk voor ouderen

Het al dan niet lokaal afspreken van een regeling voor vrijstelling van werk voor ouderen hangt af van de vraag of dit past in het lokaal beleid en de regelingen en voorzieningen ter vergroting van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt rekening gehouden met herbezetting, mogelijke aanpassing van de productie en overige aspecten van (ervaren) werkdruk.

Indien overgegaan wordt tot een lokale regeling wordt het doel van de regeling expliciet opgenomen, namelijk het vergroten van duurzame inzetbaarheid. De regeling heeft een voorwaardelijk karakter.

Als er een objectieve rechtvaardiging voor is, mag er op individueel niveau een onderscheid worden gemaakt wie in aanmerking komt voor een vrijstelling van werkzaamheden voor ouderen. Door opname van een hardheidsclausule in de regeling wordt een oplossing geboden voor schrijnende situaties.

Voor de nadere invulling van een mogelijk lokale regeling wordt verwezen naar bijlage 2.

Bijlage 1

Generatiebeleid

Bij alle umc's wordt generatiebeleid geïnventariseerd en gemonitord en dit wordt ter sprake gebracht in het lokaal overleg. Bij de bespreking van generatiebeleid zal onder meer aan de orde komen de mate waarin gebruik wordt gemaakt van bestaande instrumenten, zoals:

- *tijdelijk verminderen van arbeidsduur met maximaal 184 uur per jaar met voortzetting pensioenopbouw;*
- *aanwending extra persoonlijk budget voor vermindering van de jaarurennorm;*
- *bekendheid en gebruik van overgangsregeling VUT voor medewerkers die voor 2006 in dienst waren (voorwaardelijke inkoopregeling oude diensttijd); voor deze ABP-regeling betalen umc's 2,6% van het salaris. De extra pensioenopbouw kan worden aangewend voor eerdere (deeltijd)pensionering;*
- *Bekendheid en mogelijkheden tot (deeltijd-)pensioen.*
- *Dit overleg op lokaal niveau kan aanleiding vormen voor aanvullend beleid en/of afspraken op lokaal niveau ten behoeve van de vergroting van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er kunnen in dit kader ook pilots worden opgezet en gemonitord. Bij de te maken afspraken zal ook rekening worden gehouden met herbezetting, mogelijke aanpassing van productie en overige aspecten van (ervaren) werkdruk.*

Bron: afspraak 8 uit Akkoord Cao umc 2018-2020 (NFU-18.11744)

Bijlage 2 Regeling voor vrijstelling van werk voor ouderen

1. Vrijwilligheid

Werkgever en werknemer kunnen op wederzijdse vrijwillige basis afspraken maken om het aantal te werken uren aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel werknemer als de instelling.

2 Looptijd en werkingssfeer

Indien een umc besluit een regeling voor vrijstelling van werk voor ouderen in te voeren, dan zullen nadere afspraken worden gemaakt over looptijd, werkingssfeer en minimaal aantal te werken uren.

Looptijd: de duur van de regeling kent een nader af te spreken ingangsdatum en loopt tot 1 januari 2023. Tijdens de looptijd van de regeling zullen evaluatie momenten worden afgesproken.

Individuele toetreding: de regeling staat open voor medewerkers met een vast dienstverband die maximaal vijf jaar verwijderd zijn van de AOW gerechtigde leeftijd. Er kunnen lokaal nadere afspraken worden gemaakt over minimaal aantal dienstjaren alvorens van de regeling gebruik te kunnen maken.

Verbod nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden: het is niet toegestaan dat vrijkomende uren worden ingevuld met nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden, dan wel uitbreiding van bestaande betaalde nevenwerkzaamheden.

Minimaal aantal te werken uren: het aantal werkuren bedraagt na gebruikmaking van de regeling minimaal 50% van een voltijd dienstverband, waarbij lokaal de grens ook hoger kan worden gesteld vanwege praktische redenen en uitvoerbaarheid (zoals rond maken van roosters en diensten).

Herbezetting: er kunnen lokaal nadere afspraken worden gemaakt over herbezetting van de vrij gekomen uren door deelname aan de generatieregeling

3. Materiële inhoud van de regeling

- Voor 20% worden medewerkers vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden; bij 80% werken wordt 90% betaald.
- Pensioenopbouw loopt naar wens van de medewerker volledig door op basis van oude contractsomvang waarbij de premieverdeling werkgever–werknemer ongewijzigd blijft.
- Verlaging van werkzame uren werkt naar rato door in andere elementen van het salaris en arbeidsvoorwaarden in tijd.

4. Voorwaarden aan werknemerszijde

- De werknemer dient alvorens gebruik te kunnen maken van de generatieregeling zijn uit de vorige jaren niet opgenomen verlofuren (verlofstuwmeer) eerst volledig te hebben opgenomen.
- Er worden nadere afspraken gemaakt om niet bedoeld gebruik van de regeling te voorkomen, zoals verzoek tot uitbreiding van arbeidsduur en vervolgens deelnemen aan de generatieregeling.
- Er kunnen daarnaast ook lokaal nadere voorwaarden worden gesteld voor deelname aan de regeling, waaronder:
 - Doorwerken tot een bepaalde leeftijd;
 - Eigen bijdrage bestaande uit extra persoonlijk budget;



Bijlage 3 Thema's en instrumenten generatiebeleid/duurzame inzetbaarheid

Generatiebeleid nader ingevuld

Er gebeurt in de umc's veel op het terrein van generatiebeleid/duurzame inzetbaarheid en aanpak werkdruk. Daarbij is van essentieel belang het gesprek en de dialoog tussen leidinggevende en medewerker en het op maat maken van afspraken. Het betreft een groot aantal thema's, zoals:

- vitaliteit en gezondheid
- opleiding, ontwikkeling en loopbaanadvies
- werktijd en diensten
- verlof
- organisatie en werk

Onder elk thema kunnen verschillende instrumenten in de vorm van voorzieningen of regelingen worden geschaard.

In umc's kan ook een andere rubricering van overkoepelende thema's worden gehanteerd al dan niet in combinatie met beleid betreffende aanpak werkdruk en/of duurzame inzetbaarheid.

Mogelijke instrumenten (voorzieningen en regelingen)

Op basis van bovengenoemde thema's volgt hieronder een korte aanduiding van mogelijke voorzieningen en regelingen.

Deze opsomming is niet volledig, kan tussen umc's verschillen en in umc's kan een andere duiding en bewoording worden gehanteerd.

Vitaliteit en gezondheid

- Arbocatalogus Dokterhoe (zie www.dokterhoe.nl)
- Stimuleren van sporten
- Ergocoaches
- Bedrijfsarts en arbo voorzieningen
- Programma's ter vergroting van psychische en fysieke gezondheid
- Cursussen balans werk en privé
- Woon-werk regelingen (lokale regelingen)
- Beleid omtrent rookvrij ziekenhuis

Opleiding, ontwikkeling en loopbaanadvies

- Aanbod vanuit eigen opleidingscentrum
- Loopbaan begeleiding (artikel 3.5 Cao umc)
- Coaching
- 360 graden feedback voor medisch specialisten (IFMS)
- Ontwikkel programma's voor specifieke doelgroepen
- Cursussen en congressen met extra persoonlijk budget (artikel 3.3.2 Cao umc)

Werktijd en diensten

- Jaaruresystematiek (artikel 6.4 Cao umc)
- Deeltijdbeleid
- Tijdelijk verminderen van arbeidsduur met maximaal 184 uur per jaar met voortzetting pensioenopbouw (artikel 6.1.2 Cao umc)
- Aanwending extra persoonlijk budget voor vermindering jaarurennorm (artikel 3.3.2 Cao umc)
- Deeltijd pensionering
- Overgangsregeling VUT (voorwaardelijke inkoopregeling oude diensttijd) als onderdeel van de pensioenregeling ABP

**Verlof**

- Uitbreiding kortdurend zorgverlof (artikel 7.3.4 Cao umc)
- Beleid betreffende langdurig zorgverlof en onbetaald verlof
- Overige verlofsoorten genoemd in de cao (hoofdstuk 7 Cao umc)

Organisatie en werk

- Zinnvolle registratie
- Werkbelevingsonderzoek
- Zelfroosteren en teamroosteren
- Beleid rond thuis werken
- Ondersteuning planning werkzaamheden

Uit bovengenoemde niet limitatieve opsomming van mogelijke voorzieningen en regelingen bepaalt ieder umc haar eigen beleid en accenten, en dit kan zich ook richten op specifieke leeftijdsklassen en/of functies. Lokaal overleg kan aanleiding vormen voor aanvullend beleid en/of afspraken.
