

Bijlage 13. Afwegingskader

1. Aanleiding voor het gesprek:

De werknemer geeft aan dat hij het werk niet meer volhoudt, waarbij te denken valt aan:

- Hoge werkdruk
- Verzuim en uitval
- Lagere productiviteit
- Alle overige voor de werknemer en werkgever relevante punten

De redenen en overwegingen van de werkgever en de werknemer worden vastgelegd.

2. De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken en alle overwegingen worden vastgelegd.

- Mogelijkheden op basis van de competenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken.
- Aangepaste functie
- Andere functie
- Andere werktijden
- Wijziging van de arbeidsomvang
- Gebruik maken van de generatieregeling
- óf vervroegd uittreden.
- Andere manieren om de inzetbaarheid te behouden of vergroten.

In het geval gebruik wordt gemaakt van de generatieregeling gelden de volgende bepalingen:

- De werknemer bereikt binnen vijf jaar de AOW gerechtigde leeftijd.
- In overleg tussen werknemer en werkgever wordt de minimale omvang van de arbeidsduur bepaald.
- Voorafgaand aan het gebruik van de regeling heeft de werknemer al zijn bovenwettelijke vakantie uren en al zijn vitaliteitsuren ingezet.
- De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname minimaal 5 jaar in de Jeugdzorg hebben gewerkt.

De generatieregeling houdt in dat de werknemer 80% van zijn contracturen mag gaan werken. Hiervoor ontvangt hij 90% salaris.

Als hoofdregel bouwt hij 100% pensioen op. De werknemer mag er ook voor kiezen om 90% pensioen op te bouwen. Dit leidt tot een hoger inkomen omdat er minder pensioenpremie hoeft te worden afgedragen. De pensioen premieverdeling blijft zoals in artikel 11. van deze cao is bepaald.

De uren die vrijkomen worden ingevuld door een andere collega of er vervallen werkzaamheden. Er mag geen sprake van een verhoging van de werkdruk zijn.

Tijdens het gebruik van de generatieregeling bouwt de werknemer wél bovenwettelijk verlof op, op basis van de arbeidsduur (80%).



Het recht op vitaliteitsuren conform de Cao Jeugdzorg komt te vervallen.

De werknemer die gebruik maakt van een generatieregeling kan vervolgens niet gebruikmaken van vervroegd uittreden.

Vervroegd uittreden

- De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er op grond van het doorlopen van het afwegingskader geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
- De werkgever vergoedt maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden AOW ontvangt;
- Het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden. Het is wel toegestaan om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met vrijwilligersvergoeding.

3. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen en uitwerking en indien van toepassing afspraken over deelname in een generatieregeling of inzake vervroegd uittreden met een vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen, dan kan dit geschil worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen van deze cao.