

GENERATIEPACT

AVENTUS

document: Generatiepact

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende revisies en bespreekmomenten van dit document.

Versie	Datum	Auteur	Opmerking
1.0	15-02-2023	Ben van de Streek Constance Dijk	
		Review Desiree Roos	
1.1	14-02-2023		Bespreking AMT
	14-03-2023		CvB akkoord
1.2	21-10-2024		CvB akkoord



Aventus wil dat haar medewerkers duurzaam en vitaal inzetbaar zijn. Medewerkers zijn vaak lange tijd verbonden aan Aventus en de gemiddelde leeftijd blijft relatief hoog. De pensioenleeftijd stijgt ook dus medewerkers moeten veelal langer doorwerken. Dit kan effect hebben op de vitaliteit van individuele medewerkers en aanleiding zijn om minder te willen werken.

Aventus wil ook het adaptief vermogen van de organisatie vergroten, meer nieuwtijdse kwaliteiten aantrekken en aantrekkelijk blijven op de arbeidsmarkt. Daarvoor is meer instroom van nieuwe (jongere) medewerkers nodig en het bieden van doorstroommogelijkheden aan medewerkers om hen te verbinden aan de organisatie.

Het Generatiepact (GP) van Aventus biedt een oplossing voor beide wensen omdat deze regeling bijdraagt aan de inzetbaarheid van oudere medewerkers en ervoor zorgt dat belangrijke kennis van oudere, ervaren medewerkers behouden blijft voor de organisatie. Daarnaast biedt het een oplossing om de vrijgekomen formatieruimte aan te wenden voor het aantrekken van nieuwe (jongere) medewerkers en meer interne doorstroom mogelijk te maken.

Daarmee is een GP een regeling die bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerkers in verschillende levens- en loopbaanfasen en past binnen de ambities van Aventus ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van alle Aventus medewerkers.

Doelstelling

De doelstellingen die we met GP willen bereiken zijn divers:

- Anticiperen op de grote uitstroom van medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd behalen door nu al nieuwe jonge medewerkers aan te trekken;
- Behouden en doorgeven van belangrijke kennis en ervaring van ervaren (oudere) medewerkers aan de volgende generaties binnen Aventus;
- Investeren in de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers (60 jaar en ouder) en hen ondersteunen om gezond en vitaal de laatste fase van hun loopbaan in te vullen;
- Het realiseren van een evenwichtiger kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling van het personeelsbestand en daarmee de flexibiliteit van Aventus vergroten
- Het verlagen van de gemiddelde leeftijd van de Aventus-populatie is te relateren aan deelname GP

De regeling

Het GP biedt medewerkers de mogelijkheid om minder te gaan werken op basis van 50% looncompensatie en 100% voortzetting van de pensioenopbouw. Deelname is mogelijk voor medewerkers vanaf 60 jaar. Deelname aan de regeling betekent dat het dienstverband 12 maanden voor bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt.

De regeling bestaat in de basis uit twee varianten, namelijk:

1. Variant 1: 60% werken, 80% inkomen en 100% pensioenopbouw.
2. Variant 2: 70% werken, 85% inkomen en 100% pensioenopbouw.



Medewerkers in een functie tot en met schaal 10 / LB hebben de mogelijkheid deel te nemen aan beide varianten. Medewerkers in een functie vanaf schaal 11 / LC kunnen alleen deelnemen aan de tweede variant.

De regeling wordt aangeboden in het kader van duurzame inzetbaarheid en kent een looptijd vanaf 1 februari 2025 tot en met 1 augustus 2026. Op deze datum kunnen medewerkers voor het laatst starten met het GP.

Aan het einde van de looptijd wordt een evaluatie ingepland waar in ieder geval de volgende punten worden geëvalueerd:

- Het aantal deelnemers aan de twee varianten van de regeling, de ervaring en beleving van de deelnemers. Hoe wordt de regeling ervaren en draagt het bij aan het versterken van de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers;
- Evenwichtige samenstelling personeelsbestand. De regeling moet substantieel bijdragen aan de verjonging van de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand van Aventus;
- De financiële effecten van de regeling;
- De impact op de continuïteit van de bedrijfsvoering van onderwijsteams en de teams van de ondersteunende diensten zoals impact op de werkverdeling en de samenwerking;
- Overwegingen van medewerkers die na het doorlopen van het adviestraject Comminz hebben besloten niet deel te nemen aan het GP.

Aan de hand van de uitkomsten van deze evaluatie wordt dan besloten of de looptijd van de GP regeling na 1 augustus 2026 wordt verlengd.

Voorwaarden

Het is noodzakelijk dat de kennis en ervaring van de medewerkers die deelnemen aan de regeling daadwerkelijk overgedragen kan worden. Voordat de medewerker met pensioen gaat is het noodzakelijk dat er ruimte wordt gecreëerd voor deze overdracht. Ook de begeleiding van nieuwe medewerkers die instromen op basis van de formatieruimte die vrijkomt, is een voorwaarde om dit traject te laten slagen.

Voorlichting medewerkers

Voor de medewerkers die behoren tot de doelgroep wordt een individueel financieel adviesgesprek aangeboden met Comminz om rekening houdend met de persoonlijke situatie de financiële gevolgen van deelname aan de regeling door te rekenen en inzichtelijk te maken. De medewerker ontvangt daarna een rapportage met een inkomensoverzicht op basis waarvan de medewerker een keuze kan maken.

Formele kaders regeling

Onderstaand volgt een uiteenzetting van de formele kaders en voorwaarden van de regeling GP Aventus.

Algemene fiscale- en pensioen technische voorwaarden

1. De voorwaarden van de GP regeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).



2. De medewerker die gebruik maakt van het GP moet vanuit *fiscaal oogpunt* minimaal 50% wekelijks feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) aanstellingsomvang in het kalenderjaar direct voorafgaand aan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde pensioenrichtleeftijd, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof.
3. Bij deelname aan dit GP is het niet mogelijk *gelijktijdig* gebruik te maken van verlofstuwmeren, leeftijdsverlofdagen of soortgelijke verlof en seniorenregelingen indien hierbij de 'feitelijke 50% werken-eis' van de fiscus in het gedrang komt.

Artikel 1- Begripsomschrijvingen

Medewerker:	De persoon die gedurende tenminste 5 jaren aaneengesloten in dienst is bij Aventus of een andere werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao MBO.
Werkgever:	Het bevoegd gezag van Aventus in casu het College van Bestuur.
Deze regeling:	De Regeling GP Aventus, hierna te noemen 'regeling'.
Salaris:	Maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
Salaristoelagen:	De in de cao MBO opgenomen toelagen en toeslagen, die aan de medewerker zijn toegekend naar rato van het salaris.
Oorspronkelijk salaris:	Het salaris van de medewerker verkregen uit vast dienstverband, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling, zonder korting van verlofuren.
Oorspronkelijke aanstelling:	De omvang van de vaste aanstelling direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.
Vaststellingsovereenkomst:	Document waarin de afspraken tussen werkgever en medewerker worden vastgelegd, een en ander conform de regeling.

Artikel 2 - Wie kan hiervan gebruik maken / voorwaarden

1. De regeling staat open voor de medewerker die 60 jaar of ouder is op het moment van deelname.
2. De ingangsdatum van de regeling is 1 februari 2025 en deelname aan deze regeling is mogelijk met ingang van de 1^e dag van de kalendermaand, rekening houdend met de gestelde voorwaarde onder lid 3 van dit artikel.
3. Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij de leidinggevende worden aangegeven.
4. Indien er sprake is geweest van een urenvermeerdering binnen een periode van 1 jaar voor aanvang van deze regeling, geldt als oorspronkelijke aanstelling de arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
5. Medewerkers die gebruik maken van deze regeling blijven in principe werkzaam in dezelfde functie en salarisschaal.



6. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt in principe gehonoreerd tenzij naar het oordeel van het bevoegd gezag een zwaarwegend dienstbelang of economische redenen zich hiertegen verzetten.
7. De medewerker en werkgever komen een vaststellingsovereenkomst overeen, waarin de (werk-) afspraken met betrekking tot zijn deelname aan deze regeling vastgelegd zijn.

Artikel 3 – Duur van de deelname

1. De deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop de medewerker 12 maanden verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd of tot de datum waarop het dienstverband eerder eindigt door ontslag of ontbinding.
2. Voorwaardelijk aan deelname aan deze regeling is dat de deelnemer 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ontslag neemt. Voorafgaand aan deelname tekent betrokken medewerker daarvoor Bij een beëindiging van het dienstverband conform het bepaalde in lid 2 van dit artikel, verklaart de medewerker uitdrukkelijk geen WW-uitkering of BW-uitkering te zullen aanvragen en/of te verkrijgen en heeft de medewerker geen recht op een beëindigingsvergoeding en/of transitievergoeding.
3. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden beëindigd of opgeschort gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4 – Inhoud van de regeling voor medewerkers tot en met schaal 10 / LB

1. Het gebruik maken van deze regeling houdt in dat de medewerker 30% of 40% minder gaat werken van de oorspronkelijke aanstelling in de vorm van buitengewoon verlof.
2. De medewerker dient minimaal 0,40 fte per week feitelijk te blijven werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen.
3. Medewerkers met een oorspronkelijke aanstelling die kleiner is dan 0,667 fte, kunnen ook deelnemen aan de regeling tot een minimale inzetbaarheid van 0,4 fte.
4. Bij de keuze van 30% minder werken wordt over de uren dat de medewerker buitengewoon verlof wordt toegekend, 50% van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald (*70% werken-85% loon-100% pensioenopbouw*).
5. Bij de keuze van 40% minder werken wordt over de uren dat de medewerker buitengewoon verlof wordt toegekend, 50% van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald (*60% werken-80% loon-100% pensioenopbouw*).
6. Bij de keuze om 30% minder te gaan werken heeft de medewerker de mogelijkheid om op een later moment nóg minder te gaan werken conform lid 5 van dit artikel.
7. Bij deelname aan de regeling eindigt voor de medewerker deelname aan de regeling Duurzame Inzetbaarheid als bedoeld in hoofdstuk 9 paragraaf B, C en D van de cao MBO.
8. Werkgever past over het bruto salaris overeenkomstig de voor de medewerker geldende salarisschaal de eventueel toekomstige cao-verhogingen toe.



Artikel 5 – Inhoud van de regeling voor medewerkers vanaf schaal 11 / LC

1. Het gebruik maken van deze regeling houdt in dat de medewerker 30% minder gaat werken van de oorspronkelijke aanstelling in de vorm van buitengewoon verlof.
2. De medewerker dient minimaal 0,70 fte per week feitelijk te blijven werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen.
3. Medewerkers met een oorspronkelijke aanstelling die kleiner is dan 1,0 fte, kunnen ook deelnemen aan de regeling tot een minimale inzetbaarheid van 0,7 fte.
4. Bij de keuze van 30% minder werken wordt over de uren dat de medewerker buitengewoon verlof wordt toegekend, 50% van het oorspronkelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) doorbetaald (*70% werken-85% loon-100% pensioenopbouw*).
5. Bij deelname aan de regeling eindigt voor de medewerker deelname aan de regeling Duurzame Inzetbaarheid als bedoeld in hoofdstuk 9 paragraaf B, C en D van de cao MBO.
6. Werkgever past over het bruto salaris overeenkomstig de voor de medewerker geldende salarisschaal de eventueel toekomstige cao-verhogingen toe.

Artikel 6 – Aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden

Een jubileumgratificatie gedurende de deelname aan de regeling wordt berekend over de oorspronkelijke aanstelling.

Artikel 7 – Pensioenopbouw

1. De pensioenopbouw loopt bij gebruikmaking van de regeling volledig (100%) door op basis van het pensioengevend salaris conform de oorspronkelijke aanstelling.
2. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als medewerker betaald in de normale verhoudingen (op dit moment: 70:30) die door het ABP zijn vastgesteld.
3. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 8 – Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende, een en ander conform de vigerende cao MBO.

Artikel 9 – Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruik maakt van de regeling vindt over de uren van het buitengewoon verlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.



Artikel 10 – Arbeidsongeschiktheid

1. Voor de medewerker die gebruik maakt van de regeling en langer dan 12 maanden ziek is, schort de regeling na die 12 maanden op totdat hij weer 100% arbeidsgeschikt is verklaard of definitief is herplaatst in een andere functie.
2. Hij ontvangt vanaf de 13e maand van ziekte het oorspronkelijk aan hem toegekende salaris en de toegekende salaristoelage(n) met de daarbij behorende salariskorting wegens ziekte tot de dag waarop de regeling wordt voortgezet.
3. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
4. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 11 – Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling boventallig raakt, dan is er sprake van boventalligheid op basis van het oorspronkelijke dienstverband.

Artikel 12 – Geen aanspraak op uitbreiding aanstellingsomvang

1. De medewerker die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op een uitbreiding van de benoemingsomvang in welke vorm dan ook.
2. Een uitzondering op lid 1 is slechts mogelijk als intern of extern binnen 4 weken geen vervanging kan worden ingezet c.q. gevonden. Voor de duur van de vervanging en het betreffende aantal uren wordt de deelname aan de regeling tijdelijk onderbroken.

Artikel 13 – Nevenwerkzaamheden

1. De voor de melding van nevenfuncties geldende bepalingen zoals vastgelegd in de cao MBO zijn onverminderd van toepassing.
2. Beoogd wordt dat deze niet in strijd zijn met de doelstellingen van deze regeling.
3. De werknemer die gebruik maakt van de regeling mag tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) geen nieuwe betaalde werkzaamheden of uitbreiding van reeds betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
4. Reeds overeengekomen betaalde nevenactiviteiten dienen bij een verzoek tot deelname aan deze regeling opnieuw te worden voorgelegd ter goedkeuring.
5. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 14 – Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, zullen de werkgever en medewerker tot een voor beide partijen passende oplossing komen waarbij werkgever het definitieve besluit neemt.



Artikel 15 – Hogere wet -en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 16 – Individueel adviestraject

Werkgever stelt de medewerker in de (financiële) gelegenheid om een eenmalig advies-traject te volgen via Comminz, een onafhankelijk adviesbureau dat gespecialiseerd is op het gebied van (ABP) Pensioen, inkomen en GP modellen.

Artikel 17 – Werkingsduur

1. Deze regeling geldt met ingang van 1 februari 2025.
2. De medewerker, die vóór het einde van deze regeling in overeenstemming met de werkgever gebruik maakt van deze regeling, kan dat in principe blijven doen tot uiterlijk 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 4 en 5 van deze regeling is verleend bindt dat zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

Artikel 18 – Evaluatie

Aan het einde van de looptijd van deze regeling wordt in een evaluatie gezien in welke mate de regeling bijdraagt aan de doelstellingen. De uitkomsten van de evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de ondernemingsraad van Aventus.

Artikel 19 – Datum inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 februari 2025

Aldus vastgesteld door het College van Bestuur van Aventus op 21 oktober 2024.

