

Regeling Vitaliteitsvoorziening Regio Gooi en Vechtstreek

Het Dagelijks Bestuur van de Regio Gooi en Vechtstreek

Gelet op:

- De overeenstemming in het Georganiseerd Overleg (GO) d.d. 29 oktober 2019 over deze regeling;

BESLUIT

- Vast te stellen de navolgende *Regeling Vitaliteitsvoorziening Regio Gooi en Vechtstreek* - 19.0010405

Artikel 1 Inleiding

Werkgever wil met de inzet van deze regeling werknemers ondersteunen gezond en vitaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken.

Met de inzet van deze regeling wordt voorzien in concreet maatwerk in situaties waarin de inzetbaarheid van een medewerker in het gedrang is gekomen of dreigt te komen en andere mogelijkheden niet toereikend zijn.

Artikel 2 Vitaliteitsvoorziening

1. Onder een voorziening wordt verstaan:
 - a. een tegemoetkoming in de voor rekening van de werknemer blijvende kosten van deelname aan de *Regeling Vitaliteitspact Regio Gooi en Vechtstreek* - 19.0009812;
 - b. het geven van buitengewoon verlof aan de werknemer met gehele of gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en salaristoelage(n), anders dan op grond van de *Regeling Vitaliteitspact*;
 - c. vermindering van de arbeidsduur van de werknemer zonder aanpassing van salaris en salaristoelage(n);
 - d. aanpassing van de werktijden van de werknemer;
 - e. aanpassing van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden;
 - f. aanpassing van de voor de werknemer te behalen resultaten;
 - g. toepassing van de afbouwtoelage, bedoeld in artikel 3.17 CAO Gemeenten, als de werknemer vanwege vrijwillige aanpassing van de werktijden geen recht heeft op de toelage onregelmatige dienst, bedoeld in artikel 3.12 CAO Gemeenten;
 - h. (in- of externe) begeleiding of coaching van de werknemer met betrekking tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid of
 - i. gehele of gedeeltelijke bekostiging van faciliteiten die specifiek zijn gericht op behoud of herstel van vitaliteit en inzetbaarheid van een werknemer.
2. De vitaliteitsvoorziening kan betrekking hebben op een andere voorziening dan genoemd in lid 1 als werkgever daarvoor redelijkerwijs aanleiding ziet.

Artikel 3 Verzoek om vitaliteitsvoorziening

1. Een verzoek wordt uiterlijk 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum ingediend met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. Een verzoek kan worden ingediend door:
 - a. de werknemer
 - b. de leidinggevende met instemming van de werknemer.
3. De werknemer verklaart zich door het indienen van een verzoek of door het daarmee instemmen akkoord met het desgevraagd ondergaan van een of meerdere onderzoeken en het opvragen van informatie met het oog op het verzoek en met het delen van de in het kader van het verzoek verstrekte informatie met de Arbodienst en andere functioneel betrokkenen.

Artikel 4 Voorwaarden voor deelname

1. De werknemer is werkzaam in een functie die bijzondere eisen stelt aan de fysieke belastbaarheid van de werknemer die daardoor dreigend aantoonbaar en langdurig verminderd inzetbaar is of dreigt te worden.

2. De werknemer, niet vallende onder lid 1, is aantoonbaar en langdurig verminderd inzetbaar of dreigt dit te worden wegens bijzondere en ingrijpende persoonlijke omstandigheden.
3. De gewenste ingangsdatum is gelegen binnen de looptijd van de regeling.
4. Er zijn geen zwaarwegende bedrijfsbelangen die zich verzetten tegen de deelname.
5. De werknemer is op de gewenste ingangsdatum tenminste 3 jaar in dienst van werkgever.
6. De werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever.
7. De werknemer is niet boventallig in de door hem/haar verzochte periode van deelname.
8. Bij deelname voor de werknemer minimaal 24 uur per week aan formele arbeidsduur resteert.
9. De werknemer geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaat verrichten, of bestaande nevenwerkzaamheden gaat uitbreiden.
10. Er is geen sprake van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding.
11. De werknemer die vóór de ingangsdatum van deze regeling reeds gebruik maakt van een maatwerkoplossing kan deelnemen aan deze regeling. De eerder gemaakte maatwerkoplossing komt bij deelname aan deze regeling te vervallen.
12. De arbeidsduur van de werknemer is niet verhoogd in de periode van 36 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum.
13. De vitaliteitsvoorziening levert een belangrijke bijdrage aan behoud of herstel van vitaliteit en inzetbaarheid van de werknemer.
14. Andere voor de werknemer openstaande opties bieden geen mogelijkheden.
15. Werkgever voldoende financiële middelen heeft voor bekostiging deelname aan deze regeling.
16. In bijzondere gevallen kan op schriftelijk verzoek van de werknemer gemotiveerd afgeweken worden van de voorwaarden voor deelname zoals vermeld in dit artikel.

Artikel 5 Duur van de vitaliteitsvoorziening

1. Een vitaliteitsvoorziening wordt gegeven voor een periode van maximaal 1 jaar, met uitzondering van een voorziening die naar aard en karakter uitsluitend een meerjarig karakter kan hebben.
2. De werknemer aan wie een vitaliteitsvoorziening is gegeven kan een verzoek indienen voor voortzetting na de duur van 1 jaar.

Artikel 6 Commitment werknemer

1. Het geven van een vitaliteitsvoorziening bevat één of meer voorwaarden voor de werknemer.
2. De werknemer gaat akkoord met de voorwaarden van de gegeven voorziening.
3. Als de werknemer zich niet houdt aan de voorwaarden kan werkgever de voorziening tussentijds beëindigen.

Artikel 7 Reiskosten woon-werkverkeer

Als een voorziening leidt tot wijziging van het aantal reisdagen woon-werkverkeer van de werknemer wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast op grond van de *Regeling reiskosten woonwerkverkeer* in de *Arbeidsvoorwaardenregeling Regio Gooi en Vechtstreek*.

Artikel 8 Langdurige ziekte en vitaliteitsvoorziening

1. De werknemer, die gebruik maakt van een vitaliteitsvoorziening en langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, krijgt zijn/haar salaris en salaristoelage(n) doorbetaald overeenkomstig artikel 7.2 CAO Gemeenten. Daarbij geldt als grondslag het nieuwe salaris en salaristoelage(n) die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.
2. De re-integratie bij ziekte van de werknemer vindt plaats op basis van de formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling gegeven voorziening, bijvoorbeeld bij buitengewoon verlof.
3. Bij ziekte langer dan 1 jaar kan een voorziening, op verzoek van de werknemer tussentijds worden opgeschort tot volledig herstel van de werknemer.
4. Voor de werknemer geldt dan weer zijn/haar oorspronkelijke salaris en salaristoelage(n), waarop de op dat moment geldende korting bij ziekte wordt toegepast.

Artikel 9 Duur regeling, evaluatie en onvoorziene gevallen

1. Deze regeling geldt voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023.
2. Eén jaar na de start van deze regeling wordt een evaluatie gehouden en besproken met de Ondernemingsraad. Het Lokaal Overleg wordt in kennis gesteld van de evaluatie.

3. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 11 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: ***Regeling Vitaliteitsvoorziening Regio Gooi en Vechtstreek***.

Aldus vastgesteld middels de Parafenbesluitenlijst van het dagelijks bestuur gehouden van 4 november 2019.

Bussum, 11 november 2019

J.J. Bakker
secretaris
P.I. Broertjes
voorzitter

Toelichting

Artikel 3 Verzoek om vitaliteitsvoorziening

Het verzoek moet binnen redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek tijdig te behandelen en organisatorische voorbereidingen te treffen.

Een onderzoek naar de gesteldheid of de persoonlijke situatie van de werknemer kan noodzakelijk zijn. De werknemer gaat bij voorbaat akkoord met zo'n onderzoek. Hetzelfde geldt voor het opvragen en delen van benodigde informatie voor de beoordeling van het verzoek. Een onderzoek van arbeidsgeneeskundige aard vindt in de regel plaats door de Arbodienst. De Arbodienst kan zo nodig doorverwijzen.

Artikel 4 Voorwaarden voor deelname

Als eerste komt in aanmerking de werknemer werkzaam in een functie waarvoor een salarisschaal geldt die niet hoger is dan schaal 7, de functie bijzondere eisen aan de fysieke belastbaarheid van de werknemer stelt en door belemmeringen ten zien van de fysieke belastbaarheid aantoonbaar en langdurig verminderd inzetbaar is of dreigt te worden.

Onderzoek heeft aangetoond dat inzetbaarheid van werknemers in de buitendienst een urgent probleem is. Dit kan zich uiten in ziekteverzuim maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn.

Een bureaufunctie valt niet binnen deze omschrijving.

Als tweede komt in aanmerking de werknemer waarbij functieschaal, fysieke belastbaarheid en belemmeringen geen doorslaggevende criteria zijn.

Enkele voorbeelden:

- de werknemer draagt als enig kind de zorg voor beide ernstig zieke ouders, en langdurig zorgverlof is financieel niet haalbaar;
- de werknemer staat voor de opgave om een gebeurtenis met een buitengewoon grote impact te verwerken en wil zich niet ziek melden.

Werknemers met structurele functioneringsproblemen of niet meer willen of kunnen voldoen aan functieprofiel-eisen en resultaatafspraken, vallen hier niet onder. Evenmin als werknemers die kampen met een afnemende motivatie in het werk.

Bij de beoordeling van een verzoek mag worden meegewogen in hoeverre de werknemer zelf (mede) verantwoordelijkheid draagt voor de situatie die aanleiding vormt voor het verzoek. Als bijvoorbeeld overmatig drankgebruik (mede) ten grondslag ligt aan verminderde inzetbaarheid, kan dat een grond vormen voor afwijzing van het verzoek om een voorziening.

De zinsnede "andere voor de werknemer openstaande opties bieden geen mogelijkheden" kan worden gewezen op de mogelijkheden die de *Wet arbeid en zorg* reeds biedt voor specifieke situaties. De onderhavige regeling is niet in het leven geroepen om als gemakkelijk en financieel-gunstig alternatief te dienen voor situaties waarin die wet reeds voorziet.

Het geven van een voorziening is bedoeld om de werknemer minder te belasten. Als de werknemer daarnaast nevenwerkzaamheden verricht wordt de regeling gebruikt voor een situatie waarvoor die niet is bedoeld.

Als de werknemer tijdens buitengewoon verlof bij een andere werkgever pensioen opbouwt moet de werkgever de salderingsmethode toepassen. De salderingsmethode houdt in, dat de werkgever de pensioenopbouw bij ABP vermindert voor zover de werknemer bij een andere werkgever pensioen opbouwt.

Meer hierover staat beschreven in de *ABP Handleiding Premie en Gegevens*.

Het geven van een vitaliteitsvoorziening is in de regel voorbehouden aan situaties waarin de werknemer niet arbeidsongeschikt is. Voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid bestaat immers al een uitgebreid stelsel aan aanspraken en voorzieningen.

De vitaliteitsvoorziening is geen open einde-regeling. Er kan een limiet aan deelname worden gesteld, gelet op de beschikbare financiële middelen.

Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende aantal door de werknemer te werken

uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet, bijvoorbeeld in combinatie met een verplichte opleiding. Ook kan het zijn dat er al maatwerkafspraken zijn gemaakt.

Het minimum aantal resterende uren na deelname wordt in ieder geval op 24 uur per week gesteld. Een recente vermeerdering van de arbeidsduur is een gerechtvaardigde reden om deelname aan de regeling af te wijzen.

Een recente vermeerdering van de arbeidsduur om deze vervolgens weer te verminderen door deelname aan deze regeling (deels gefinancierd door de werkgever) is niet in lijn met de doelstelling van deze regeling. In zo'n situatie is deelname mogelijk nadat de arbeidsduur is teruggebracht tot het eerdere niveau.

Voor de werknemer is het niet mogelijk om een urenvermeerdering te krijgen tijdens de periode van de gegeven voorziening.

Een Van Werk Naar Werk-kandidaat c.q. boventallige medewerker komt niet in aanmerking voor een voorziening.

Voorkomen moet worden dat samenloop met een andere verlofvorm, of met ontslag met een uitkeringsrecht, kan leiden tot een fiscale eindheffing wegens het mogelijk aanwezig zijn van een regeling voor vervroegde uittreding.

Artikel 5 Duur van de vitaliteitsvoorziening

Een gegeven vitaliteitsvoorziening heeft een duur van maximaal één jaar. Beoogd resultaat is dat na de periode van de gegeven voorziening de vitaliteit of inzetbaarheid van de werknemer (mede) door de gegeven voorziening is bevorderd of minimaal behouden is.

Als de werknemer na die periode voortzetting wenst van de gegeven voorziening, kan een nieuw verzoek worden ingediend, waarbij opnieuw beoordeeld wordt of het opnieuw geven van een voorziening in de rede ligt, mede gelet op de resultaten van de voorgaande periode.

Enkele voorzieningen kunnen naar aard en karakter niet beperkt worden tot maximaal 1 jaar. Dat betreft bijvoorbeeld de situatie dat een werknemer geen onregelmatige diensten meer gaat verrichten en bij wijze van vitaliteitsvoorziening in aanmerking wordt gebracht voor de driejarige afbouwregeling conform artikel 3.17 CAO Gemeenten.

Artikel 6 Commitment werknemer

Een vitaliteitsvoorziening wordt gegeven ten behoeve van behoud en bevordering van de vitaliteit en inzetbaarheid van de werknemer. De werknemer verklaart zich akkoord met deze doelstelling, aangeduid als commitment.

De werknemer geeft praktische invulling aan het commitment, bijvoorbeeld door sport, actieve beweging, deelname aan cursussen en dergelijke.

Enkele voorbeelden voorwaarden voor de werknemer:

- als de werkgever coaching of een sportschoolabonnement bekostigt voor een werknemer in verband met fysieke problemen, dan kan van de werknemer worden verlangd dat deze ervan blijf geeft deze activiteiten ook daadwerkelijk uit te voeren;
- als een werknemer wordt toegestaan wekelijks minder uren te werken in verband met benodigde hersteltijd, dan kan daaraan de voorwaarde worden verbonden dat de werknemer tijdens die hersteltijd geen andere activiteiten verricht die haaks staan op de doelstelling;
- als een werknemer in verband met lichamelijke klachten wordt ontheven van fysiek belastende werkzaamheden, kan van de werknemer worden verlangd dat deze andere, minder belastende werkzaamheden verricht.

Door gebruik te maken van een gegeven voorziening verklaart de werknemer zich akkoord met monitoring op de naleving van de voorwaarden en het desgevraagd verstrekken van juiste en volledige informatie over de naleving.

Als wordt vastgesteld dat de werknemer zich niet houdt aan de gestelde voorwaarden en de werknemer daarvoor geen goede reden kan aanvoeren, kan de gegeven voorziening tussentijds worden beëindigd. Zodanige vaststelling dient uiteraard plaats te vinden met inachtneming van wettelijke regels.

Artikel 8 Langdurige ziekte en vitaliteitsvoorziening

Na 1 jaar ziekte kan het effect door de korting ziekte in combinatie met een voorziening niet meer redelijk zijn qua inkomen van de medewerker. Om deze reden is gekozen voor een opschortingsmogelijkheid na 1 jaar ziekte. De korting van de ziekte wordt dan weer toegepast op het oude salaris en salaristoelage(n) van de medewerker vóór het verzoek van de voorziening.

Artikel 9 Duur regeling, evaluatie en onvoorziene gevallen

Er wordt gekozen voor een regeling voor de duur van 4 jaar. Deze periode is redelijk om de effecten van de regeling te kunnen evalueren, als mede de inhoud van de regeling en het deelnamepercentage.