

# GENERATIEREGELING

## UMCG

1 juli 2024

-

31 DECEMBER 2025

### DE ONDERGETEKENDEN

Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) te Groningen, te dezen vertegenwoordigd door de heer prof. dr. A.G.J. van der Zee, voorzitter van de Raad van Bestuur, hierna te noemen werkgever,

Eerzijds,

De werknemersorganisaties:

- FNV te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer H. van Engelen, bestuurder
- CNV te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer K.A. Nugteren, bestuurder
- NU'91 te Nieuwegein, te dezen vertegenwoordigd door de heer T. van der Plas, belangenbehartiger
- LAD te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door de heer Y. Bovenkerk, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden
- FBZ te Utrecht, te dezen vertegenwoordigd door mevrouw mr. B. Sprokholt, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Anderzijds,

Komen de hierna volgende Generatieregeling UMCG<sup>1</sup> overeen:

---

<sup>1</sup>Op 9 juli 2019 is er een generatieregeling (met kenmerk 19.372243) overeengekomen met de werknemersorganisaties (uitgezonderd LAD en FBZ), die gold van 1 januari 2020- 31 december 2022. Deze is per 1 januari 2023 verlengd. Per 1 juli 2024 is de vanaf 1 januari 2023 verlengde regeling (kenmerk 22.409811) aangepast aan de afspraak generatieregeling Cao UMC 2024-2025 en overeengekomen met alle werknemersorganisaties.

## Generatieregeling UMCG

### Aanleiding

In het LOAZ zijn in 2019 afspraken gemaakt over de invulling van de cao-afspraken rond werkdruk en generatieregeling. Deze UMCG regeling is een uitwerking van een onderdeel van het generatiebeleid, nl. het zogenaamde generatiepact. Hierover zijn landelijke kaders afgesproken en is ruimte voor lokale invulling. Deze UMCG regeling geeft de lokale invulling weer en is per 1 juli 2024 in lijn gebracht met de afspraak generatieregeling Cao UMC 2024-2025.

Het UMCG hecht aan duurzame inzetbaarheid voor alle generaties. Voor de ouder wordende medewerker zien we concreet dat het verzuim oploopt en dat met name in de zware beroepen de werkbelasting vaak leidt tot het eerder uitstromen. Met deze regeling beogen we collega's een extra instrument te bieden om in deze fase van de carrière invulling te geven aan Healthy@Work.

### 1. Begrippen

- 1.1 AOW-leeftijd: de leeftijd waarop recht op AOW ouderdomspensioen ontstaat. Dit is de in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- 1.2 Cao UMC: de vigerende Cao universitair medische centra.
- 1.3 EPB: het Extra Persoonlijk Budget als bedoeld in artikel 3.3 van de Cao UMC.
- 1.4.1 Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de arbeidsovereenkomst van de medewerker inclusief eventueel buitengewoon verlof.
- 1.4.2 Verminderde arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de medewerker is vastgesteld op grond van deze regeling.
- 1.5 Generatieregeling of regeling: de in deze regeling vervatte Generatieregeling UMCG.
- 1.6 Medewerker: zie definitie volgens artikel 1.1 van de Cao UMC.
- 1.7.1 Salaris: zie definitie volgens artikel 1.1 van de Cao UMC.
- 1.7.2 Nieuw salaris: het salaris in de zin van de Cao UMC zoals dat voor de medewerker geldt voor wie de generatieregeling van toepassing is
- 1.8 Salaristoelagen: alle in de Cao UMC opgenomen toelagen die onderdeel uitmaken van het begrip bezoldiging als bedoeld in artikel 1.1 van de Cao UMC.
- 1.9 Werkgever: zie definitie volgens artikel 1.1 van de Cao UMC.

### 2. Het UMCG kent een generatieregeling in de vorm van bijzonder verlof

- 2.1 Deelname aan de generatieregeling betekent dat de medewerker minder uren gaat werken. Hierbij geldt dat over de uren dat minder wordt gewerkt deels betaald en deels onbetaald verlof wordt verleend, terwijl de pensioenopbouw wordt voortgezet over het oorspronkelijke aantal werkuren volgens de geldende wet- en regelgeving en op basis van ongewijzigde premieverdeling.
- 2.2 Looptijd: ingangsdatum van de aanpassing is 1 juli 2024 en looptijd is tot 1 januari 2026 (vanaf deze datum is geen toetreding meer mogelijk; bestaande afspraken blijven uiteraard doorlopen).
- 2.3 Voorwaarden voor deelname  
Indien de medewerker voldoet aan de in dit artikel genoemde voorwaarden zal het UMCG een verzoek tot deelname inwilligen:
  - De medewerker heeft een vaste betaalde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  - De medewerker heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
  - De medewerker heeft een leeftijd bereikt die ligt op of binnen vijf jaar van de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd.
  - De medewerker heeft bij aanvang deelname een dienstverband van ten minste 8

aaneengesloten jaren bij het UMCG.

- Er is geen samenloop met een vorm van vakantie/verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling, waarbij het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding aanwezig is.
- Indien de formele arbeidsduur in de 12 maanden voorafgaande aan de datum van deelname is verhoogd, zal bij aanvang deelname de arbeidsduur eerst weer worden bepaald op de arbeidsduur zoals deze 12 maanden voorafgaande aan deelname was.
- Het aantal werkuren bedraagt na gebruikmaking van de regeling minimaal 60% van een voltijd dienstverband. Ook bij inzet van EPB voor vrije tijd geldt deze grens, m.a.w. bij gelijktijdige deelname aan deze regeling en EPB-besteding aan vrije tijd geldt deze grens.
- De werknemer dient, alvorens gebruik te kunnen maken van de generatieregeling, zijn uit de vorige jaren niet opgenomen verlofuren (verlofstuwmeer) volledig te hebben opgenomen, tenzij dit verlofstuwmeer is gebaseerd op een tussen medewerker en leidinggevende gebaseerde afspraak.
- Het is niet toegestaan dat vrijkomende uren worden ingevuld met nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden, dan wel uitbreiding van bestaande betaalde nevenwerkzaamheden.
- Bij deelname aan de regeling wordt de medewerker geacht vakantierechten op te bouwen over de voor de medewerker geldende verminderde arbeidsduur.
- Bij deelname aan de regeling zal door de medewerker gedurende deelname geen verzoek worden ingediend de arbeidsduur uit te breiden of te verminderen.
- Er zijn geen zwaarwegende bedrijfsbelangen die zich tegen deelname aan de regeling verzetten. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden beëindigd. Uitsluitend in bijzondere gevallen en met wederzijdse instemming kan tussentijdse beëindiging worden overeen gekomen.

### 3. Vermindering van de arbeidsduur en vermindering van het salaris

- 3.1 De arbeidsduur van de medewerker wordt door deelname aan de regeling bepaald op 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. De vermindering wordt gerealiseerd door het toekennen van gedeeltelijk doorbetaald verlof ter grootte van het aantal uren waarmee de arbeidsduur is verminderd. De vermindering zal op zijn vroegst ingaan met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand nadat het verzoek is gedaan.
- 3.2 De medewerker ontvangt over de uren waarmee de arbeidsduur is verminderd, 50% van het voor hem geldende salaris.
- 3.3 In afwijking van het gestelde onder 3.2 ontvangt de medewerker die een inschaling heeft in de salarisschalen 1 t/m 5, over de uren waarmee de arbeidsduur is verminderd, 75% van het voor hem geldende salaris.
- 3.4 In afwijking van het gestelde onder 3.2 ontvangt de medewerker die een inschaling heeft in schaal 15 of hoger of een van de schalen als genoemd in bijlage C van de Cao, over de uren waarmee de arbeidsduur is verminderd, geen salaris.
- 3.5 Indien de medewerker die deelneemt toelagen geniet geldt het volgende: een nominale toelage wordt verminderd op dezelfde wijze als het salaris. Procentuele toelagen worden gebaseerd op het verminderde salaris.

### 4. Bepalingen ten aanzien van ziekte, sociale zekerheid en BWUMC regeling

- 4.1 Indien een medewerker die deelneemt aan de regeling arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, zal de re-integratie gericht zijn op de voor de medewerker geldende verminderde arbeidsduur.

4.2 In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 8.5 van de Cao UMC gebaseerd op het verminderde salaris.

4.3 Deelname aan de generatieregeling leidt tot een verlaging van het dagloon van de medewerker met mogelijke gevolgen voor uitkeringen die over dit dagloon worden berekend.

#### 5. Herbezetting

Streven is dat volledige herbezetting plaatsvindt, maar dat in principe geen herbezetting plaatsvindt in de organisatieonderdelen die bij een reorganisatie gericht op bezuiniging en reductie van formatie zijn betrokken, tenzij dit tot onaanvaardbare verhoging van de werkdruk zou leiden. Herbezetting kan zowel door het verhogen van de arbeidsomvang van medewerkers die al in dienst zijn als door het aannemen van nieuwe medewerkers.

#### 6. Evaluatie

Deze regeling zal jaarlijks in het lokaal overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties worden geëvalueerd.

#### 7. Hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst zal de werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de medewerker.

#### 8. Veranderingen in wet- en regelgeving

Indien veranderingen in wet- en regelgeving daartoe aanleiding geven wordt op initiatief van één van de partijen bij deze generatieregeling UMCG gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullingen en wijzigingen geschieden nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid.

Aldus opgemaakt in zesvoud en voor akkoord getekend,

Namens:

UMCG de heer prof. dr. A.G.J. van der Zee

FNV de heer H. van Engelen.

CNV de heer K.A. Nugteren.

NU'91 de heer T. van der Plas..

LAD de heer Y. Bovenkerk.

FBZ mevrouw mr. B. Sprokholt.