

VVT-afspraken duurzame inzetbaarheid minder werken en geleidelijk stoppen

BalansBudget en LandingsBaan

Dagelijks zetten medewerkers in de VVT zich met hart en ziel in voor hun cliënten. Tegelijk lopen medewerkers en hun organisaties tegen grenzen aan:

- het werk wordt soms als fysiek zwaar en emotioneel belastend ervaren;
- de zorgvraag neemt toe en wordt complexer;
- door de enorme krapte op de arbeidsmarkt is het steeds lastiger om aan (voldoende) gekwalificeerd personeel te komen.

Mede hierdoor ervaren medewerkers een (te) hoge werkdruk en is het verzuim de afgelopen jaren gestegen.

Gezond en productief werk tot aan pensioen

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers gezond en productief hun pensioen kunnen halen. Zo nodig door in deeltijd aan het werk te blijven en als het niet meer gaat, eerder met pensioen te kunnen. Het betreft maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer. De vraag naar maatwerk komt ook naar voren in een [recent onderzoek van Pfwz](#) onder 60-plussers in de zorg die nog werken en die vervroegd met pensioen zijn gegaan^[1].

Cao-partijen zullen daarom invulling en uitwerking geven aan het BalansBudget en de LandingsBaan, tenzij (fiscale) wet- en regelgeving dit belemmert.

Afspraken cao-partijen

Zij hebben de contouren met elkaar verkend en vastgesteld dat de periode vanaf november 2019 tot en met medio 2021 gebruikt moet worden om tot een (juridisch en fiscaal) voldragen afspraak te komen. Zij spreken af om:

- vanaf najaar 2019 de invulling en uitwerking ter hand te nemen;
- vóór 1 juli 2020 met elkaar een uitspraak te doen over de randvoorwaarden aangaande inhoud en uitvoering van het BalansBudget en de LandingsBaan;
- vóór 1 januari 2021 met elkaar vaststellen of en zo ja vanaf wanneer invoering zal kunnen plaatsvinden;
- indien is besloten tot invoering, vóór 1 oktober 2021 de regeling en de uitvoering van de regeling te effectueren en de invoeringsdatum te bepalen.

BalansBudget, de contouren

- Het BalansBudget wordt door de individuele medewerker opgebouwd door tijd te sparen, uitgaande van de (nog in te voeren) afspraak in het Pensioenakkoord 2019 tot maximaal 100 weken (momenteel 50 weken).
- Het BalansBudget kan in alle fasen van de loopbaan worden gebruikt om tijdelijk minder of niet te werken.
- Daarnaast kan het BalansBudget worden aangewend voor de financiering van de LandingsBaan.

[1] Zie: [Pfwz-werkdruk onderzoek](#)

- De medewerker kan autonoom beschikken en beslissen over haar BalansBudget; over de aanwending moeten evenwichtige spelregels tussen werknemer en werkgever worden afgesproken.
- Spaarbronnen in tijd kunnen zijn:
 - meerwerk;
 - compensatie voor bijzondere diensten;
 - bovenwettelijke verlofuren;
 - (een deel van de) eindejaarsuitkering of vakantietoeslag.
- Werkgever draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van het BalansBudget.
- Vanaf 1 januari 2020 mogen medewerkers van 60 jaar en ouder vooruitlopend op de invoering van het BalansBudget al beginnen met sparen.

Spelregels opnemen budget

Er moeten o.a. de volgende spelregels worden opgenomen voor het opnemen van het budget: Opname van het verlof kan naar eigen inzichten wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- de werknemer die substantieel verlof wil opnemen, vraagt dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever aan, onder opgave van de duur en omvang van het verlof;
- de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
- de werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij een zodanig bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken.

LandingsBaan, de contouren

- De LandingsBaan stelt medewerkers in staat, onder (gedeeltelijke) aanwending van hun BalansBudget, om in de aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken.
- Door middel van de Landingsbaan worden medewerkers in staat gesteld om hun contractsomvang stapsgewijs af te bouwen tot 50% van de huidige omvang. Er is sprake van een werkgeversbijdrage, waarvan de vorm en de omvang onderwerp van nadere bespreking is.
- Medewerkers die aantoonbaar 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, worden in staat gesteld om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de (nog in te voeren) afspraak uit het Pensioenakkoord 2019 die het mogelijk maakt een RVU-boetevrije bijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 19.000 op jaarbasis.

De uitvoering (tijdspaarregistratie, beheer, uitkering) van het BalansBudget en de LandingsBaan wordt voor rekening van de werkgevers bij een derde partij belegd.