

Vitaliteitsverlof 2020 – 2025

1. Preambule en looptijd

- a. In het principeakkoord dat werkgever en de werknemersvertegenwoordiging in het overleg van 11 november 2019 hebben gesloten, is afgesproken dat er een vitaliteitsverlof komt.
- b. Het vitaliteitsverlof is een bijzondere verlofvorm binnen het buitengewoon verlof en wordt vastgelegd in het handboek personeel.
- c. De gedachte achter het vitaliteitsverlof is om medewerkers regelmogelijkheid te geven om hun werkdruk aan te passen teneinde hun vitaliteit te behouden of te hervinden en om hen keuzemogelijkheden te geven waarmee zij hun inzetbaarheid op de lange termijn kunnen borgen.
De vervlechting van privé en werk alsook het opschuiven de AOW-leeftijd zijn de verklarende factoren om deze mogelijkheden te creëren.
Het gedachtegoed achter het vitaliteitsverlof is uitgewerkt in de toelichting “vitaliteitsverlof, een nieuwe voorziening binnen het programma voor de duurzame inzetbaarheid”. <link maken>
- d. De werkgever zorgt voor de benodigde herbezetting van het opgenomen vitaliteitsverlof op team- of afdelingsniveau. Uitgangspunt is dat het vitaliteitsverlof niet tot extra werkdruk mag leiden voor collega's.
- e. Het vitaliteitsverlof heeft voorsnog een looptijd van 5 jaar van 1 januari/februari 2020 tot en met 31 december 2025.
- f. De werking van het vitaliteitsverlof wordt gemonitord. Wanneer de monitoring daar aanleiding toe geeft, kan de regeling of onderdelen daarvan in overleg worden bijgesteld.

2. Doelen van het vitaliteitsverlof

- a. Het vitaliteitsverlof dient de vitaliteit van de medewerker op de lange termijn. De aanvraag moet dus op een vitaal doel te herleiden zijn.
- b. Voorbeelden van vitale doelen zijn: loopbaanstudie, mantelzorg, bijzondere zorgsituaties in het ouderschap of gezin, afbouw uren, verwerking van bijzondere gebeurtenissen en de mogelijkheid van een sabbatical.

3. Doelgroep

- a. Het vitaliteitsverlof kan worden aangevraagd door ambtenaren met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- b. In bijzondere situaties kunnen ambtenaren met een dienstverband voor bepaalde tijd met een beroep op de hardheidclausule voor het vitaliteitsverlof in aanmerking komen.
In dat geval wordt het vitaliteitsverlof verlof verleend op basis van alleen de bijzondere situatie.
Indien het tijdelijke dienstverband wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt het al genoten vitaliteitsverlof in mindering gebracht op het maximale aantal dagen waarop de ambtenaar in zijn dienstverband voor onbepaalde tijd aanspraak heeft.

4. De specificaties

- a. Het vitaliteitsverlof is een vorm van buitengewoon verlof waarop de medewerker bij de Provincie Gelderland voor de duur van de regeling een aanspraak krijgt op maximaal 240 dagen verlof.
De aanspraak op het vitaliteitsverlof wordt de medewerker eenmalig bij de ingangsdatum van het vitaliteitsverlof dan wel bij de aanvang van het vaste dienstverband verleend. Het vitaliteitsverlof kan tijdens de hele looptijd van de voorziening worden aangevraagd.

- b. De 240 dagen zijn gekoppeld aan een voltijds dienstverband. De medewerker met een deeltijd dienstverband komt naar rato van het dienstverband voor het vitaliteitsverlof in aanmerking.
- c. Bij een aanvraag voor vitaliteitsverlof wordt de maximale omvang van het vitaliteitsverlof berekend op basis van het aantal uren van het dienstverband dat de medewerker heeft op het moment van de aanvraag.
Een eventueel al eerder genoten vitaliteitsverlof wordt op deze aldus berekende maximale omvang in mindering gebracht.
- d. Het vitaliteitsverlof wordt toegekend voor een vooraf bepaalde periode van minimaal 6 maanden en omvat per week een vastgesteld aantal uren van minimaal 8 uur.
- e. Het vitaliteitsverlof bestaat uit 55% betaald verlof en 45% onbetaald verlof. Voor het onbetaalde deel van het vitaliteitsverlof wordt de pensioenpremie verrekend conform de regels van het ABP Pensioenreglement.
- f. Indien de medewerker deze verrekening van de pensioenpremie niet wenst, kan het vitaliteitsverlof alleen worden verleend, indien de medewerker een tijdelijke urenvermindering aanvraagt.
De urenvermindering is gelijk is aan het deel van het vitaliteitsverlof dat de medewerker als onbetaald zou zijn verleend.
De urenvermindering stopt van rechtswege op de dag dat het vitaliteitsverlof eindigt.
Tijdens het vitaliteitsverlof wordt het verlofrecht aangepast aan de feitelijk gewerkte uren per week en wordt de hoogte van het IKB en de toeslagen aan het feitelijk uitbetaalde maandsalaris.

5. Voorwaarden

- a. Het vitaliteitsverlof wordt aangevraagd ter ondersteuning van de vitaliteit van de medewerker en is te herleiden tot een specifiek vitaal doel.
- b. Het vitaliteitsverlof moet minimaal 2 en maximaal 12 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum worden aangevraagd.
- c. Het maximale aantal dagen vitaliteitsverlof kan in delen worden opgenomen zo lang het blijft voldoen aan de voorwaarden van minimale duur en omvang.
- d. Het vitaliteitsverlof kan worden opgenomen als fulltime verlof en als deeltijdverlof. Bij deeltijdverlof moeten er tenminste 18 uren per week beschikbaar blijven voor werk.

6. Aanvraagproces

- a. Het aanvraagproces begint met een gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Hierin wordt verkend of het vitaliteitsverlof ook het geschikte middel is om in te zetten.
- b. Afspraken tussen medewerker en leidinggevende worden schriftelijk vastgelegd. Dit zijn afspraken over de start, duur en omvang van het vitaliteitsverlof, alsook de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de werkoverdracht, de resterende werkinzet tijdens het vitaliteitsverlof en de terugkeer na afloop van het vitaliteitsverlof.
- c. Met een besluit van de werkgever worden de afspraken bevestigd en wordt het vitaliteitsverlof administratief ingeregeld.

7. Voorliggende voorzieningen

- a. Indien er ten tijde van de aanvraag van het verlof sprake is van een situatie waarvoor een wettelijke vorm van specifiek verlof geldt, dan dient eerst die wettelijke vorm van verlof te worden aangevraagd.
- b. De medewerker heeft een keuze in het geval dat er op het moment van de aanvraag voor het vitaliteitsverlof binnen de CAO meerdere verlofmogelijkheden zijn.

8. Opschortende werking

Indien de medewerker gedurende het vitaliteitsverlof met ziekteverlof is, wordt het vitaliteitsverlof opgeschort na de 7^e ziektedag.

9. Einde vitaliteitsverlof

Het vitaliteitsverlof eindigt van rechtswege:

- a. Na afloop van de overeengekomen periode.
- b. Bij ziekte die langer duurt dan 6 maanden.
- c. Op de datum dat de medewerker ontslag aanvraagt of dat de medewerker ontslag wordt aangezegd.

10. Hardheidsclausule

Indien de uitvoeringsregels van het vitaliteitsverlof kennelijk onredelijke gevolgen heeft voor de medewerker, kan de medewerker met een beroep op de hardheidsclausule verzoeken om een aanpassing van de uitvoeringsregels.

De motivering voor een beroep op de hardheidsclausule kan gelegen zijn in het gegeven dat

- a. de financiële gevolgen van het vitaliteitsverlof in de specifieke situatie van de medewerker niet kunnen worden gedragen.
- b. de toepassing van de uitvoeringsregels in de specifieke situatie van de medewerker kennelijk onredelijk uitpakken.
- c. een wijziging in de situatie gedurende de looptijd van het verlof vragen om een aanpassing van de afspraken.

In het geval een medewerker een beroep doet op de hardheidsclausule wordt het bestuur van het Sociaal Fonds om advies gevraagd. Bij een unaniem advies is dat advies bindend.

11. Monitoring

Werkgever en werknemersvertegenwoordiging hebben afgesproken dat de uitvoering van het vitaliteitsverlof wordt gemonitord op:

- a. Doelen die aan het gebruik worden gekoppeld.
- b. Vormen van gebruik: duur en omvang.
- c. Het gebruik door leeftijdsgroepen.
- d. De spreiding van het gebruik over de loonschalen als indicator voor de toegankelijkheid van het vitaliteitsverlof voor de medewerkers.
- e. Gebruik hardheidsclausule.
- f. De kosten en financiering van het vitaliteitsverlof.
- g. De effecten van het gebruik binnen teams en bij de individuele medewerker.
- h. De mogelijke invloed op het verzuim.