



RAADSINFORMATIEBRIEF

22 AUG 2016

	Nummer griffie	:	
	Zaaknummer	:	
	Documentnummer	:	727701
Van	: College van burgemeester en wethouders	Bijl	: 727702
Aan	: de leden van de gemeenteraad		
Onderwerp	: Generatiepact		

Verantwoordelijke portefeuillehouder: F.P. Fakkers
--

Inleiding

Door de gemeentesecretaris Bert Kandel is een verzoek gedaan om gebruik te mogen maken van het zogenaamde Generatiepact. Door een aantal raadsleden is vragen over de regeling gesteld. Dit is voor ons aanleiding u nader te informeren over de tijdelijke Regeling Generatiepact.

Informatie

Binnen de cao gemeenten zijn afspraken gemaakt om jongeren (< 35 jaar) in te laten stromen in de sector gemeenten. De werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) hebben daarbij de gemeentelijke werkgevers in overweging gegeven om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Hierdoor komt er ruimte voor instroom.

Los van de cao afspraken ligt er binnen de organisatie ook al de uitdrukkelijke wens om de personele bezetting flexibeler te maken en de instroom / doorstroom van jongeren te bevorderen (vers bloed / nieuwe ideeën). De behoefte aan instroom/doorstroom stijgt daarmee zelfs uit boven de norm die is opgelegd op grond van de cao afspraken.

Om invulling te kunnen geven aan de gewenste flexibiliteit en instroom is besloten een stimulerende maatregel tot korter werken in het leven te roepen. Een maatregel welke ook moet worden gezien als instrument om het voor ouderen mogelijk te maken langer door te kunnen werken in verband met de verhoging van de AOW leeftijd (duurzame inzetbaarheid). Van de ouderen die gebruik maken van de regeling blijft de kennis behouden voor de organisatie. Deze kennis wordt o.a. benut en ingezet in een rol als mentor voor de instromende jongeren. Wel is er rekening mee gehouden dat de vrijkomende ruimte niet automatisch op dezelfde wijze en binnen dezelfde afdeling wordt ingevuld. Bij instroom wordt ook gekeken naar toekomstige ontwikkelingen en de invulling daarop zo nodig aangepast.

Het generatiepact is vooralsnog tot 1 januari 2018 als arbeidsvoorwaarde aangeboden. Voor afwijzing van een verzoek moet een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen worden aangegeven.

Wel kunnen individuele afspraken worden gemaakt over het moment van ingang. De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de senior.

Senior en leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de tijd die men blijft werken. Dit kan inhouden dat men de eigen functie blijft vervullen, maar kan ook een andere invulling betekenen.

Vanaf 1 april 2016 wordt gebruik gemaakt van de regeling. De doelgroep voor het Generatiepact (60 jaar en ouder en degenen die gedurende de looptijd van de regeling 60 jaar worden) bestaat in totaal uit 32 personen. Van deze groep hebben er 8 aangegeven geen gebruik te zullen maken. Door 24 medewerkers is aangegeven wel gebruik te zullen maken, waarbij er 10 gebruik maken van de 80-90-100 regeling en 14 van de 50-70-100 regeling. De regelingen houden in 80 of 50% werken, 90 / 70% doorbetaling van het salaris en in beide regelingen 100% pensioenopbouw. Voor een uitgebreide toelichting is de Regeling Generatiepact + artikelsgewijze toelichting bijgevoegd.

Per saldo ontstaat hierdoor 9 fte vacatureruimte binnen de bestaande formatie.
Inmiddels zijn er 17 verzoeken gedaan en gehonoreerd, waarvan er 12 zijn ingegaan en voor 5 de
ingangsdatum in 2017 ligt.

In het 4^e kwartaal 2017 wordt geëvalueerd of de voorgestelde aanpak leidt tot het gewenste resultaat
van instroom jongeren en beslist of de regeling (zo nodig bijgesteld) structureel wordt gemaakt.

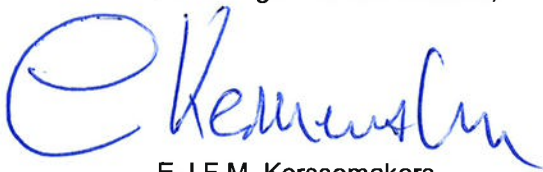
Bijlagen:

Tijdelijke regeling Generatiepact gemeente Moerdijk

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Moerdijk,
De loco gemeentesecretaris, de burgemeester,



E.J.F.M. Kerssemakers



J.P.M. Klijs

Generatiepact

Aanleiding invoering generatiepact:

- Vanwege diverse oorzaken is er de laatste jaren sprake van een zeer geringe arbeidsmobiliteit.
- Door de crises en bezuinigingen is er weinig instroom geweest van jongeren bij de gemeenten, daardoor missen gemeenten de nieuwe ideeën en werkwijzen die jongeren meebrengen er is er sprake van vergrijzing.
- Als de huidige generatie jongeren weinig tot geen kans krijgt om in het arbeidsproces in te stromen bestaat het risico dat zij ook in de toekomst die aansluiting blijven missen ("verloren" generatie). Dit geldt ook voor de jongeren die vallen binnen de doelgroep van degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Het generatiepact bewerkstelligt een versnelde instroom van jongeren. Om voldoende volume te creëren is het van belang dat zoveel mogelijk medewerkers gebruik maken van het generatiepact.
- Meer jongeren tegelijk binnen halen betekent aantrekkelijk werkgever zijn en met leeftijdsgenoten samenwerken, waardoor de kans minder groot is dat ze weer snel vertrekken.
- De uitstroom geeft ook kansen om de organisatie flexibeler te maken qua vaste en flexibele krachten.
- Door gedeeltelijke uitstroom van ouderen ontstaat de mogelijkheid om kennis gefaseerd over te dragen aan jongeren.
- Ouderen moeten steeds langer blijven werken. Door hen vooruitlopend op hun pensioen te faciliteren blijven zij langer vitaal en inzetbaar.

Afspraken in het kader van duurzame inzetbaarheid

1. Doelgroep zijn de medewerkers die gebruik kunnen maken van het ABP keuzepensioen. Dit zijn de medewerkers van 60 jaar of ouder.
2. Het gaat om een vrije keuze van de medewerker om gebruik te maken van het generatiepact met de volgende opties voor duurzaam doorwerken:
 - 80-90-100 regel : 80% werken, 90% uitbetalen, 100% pensioenopbouw
 - 50-70-100 regel: 50% werken, 70% uitbetalen, 100% pensioenopbouw
3. Bij de toepassing van het generatiepact betekent het dat het oorspronkelijke dienstverband gehandhaafd blijft, maar dat buitengewoon verlof wordt toegekend voor 20 respectievelijk 50 procent
4. Over het aantal uren buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald betaalt de werkgever zowel het werknemers- als het werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
5. Om te voorkomen dat de deeltijdfactor te laag wordt en om de bedrijfsvoering niet te verzwaken zodat geen sprake kan zijn van een efficiënte inzet, wordt een ondergrens gehanteerd van een dienstverband van minimaal 18 uur per week (na gebruik regeling).
6. Verlof wordt naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend.

7. De regeling gaat in per 1 april 2016 en geldt vooralsnog tot en met 31 december 2017. Medewerkers kunnen in die periode hun deelname kenbaar maken.
8. Er geldt een vangnetbepaling voor het – waarschijnlijk theoretische – geval dat er een situatie ontstaat waarin vanwege arbeidsongeschiktheid of boventalligheid inkomstenvermindering ontstaat.
9. In het 4^e kwartaal 2017 wordt geëvalueerd of de voorgestelde aanpak leidt tot het gewenste resultaat en beslist of deze (zo nodig bijgesteld) structureel wordt gemaakt.

Toelichting

Ad 1.

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 april 2016 gebruik maken van de regeling voor duurzame inzetbaarheid. Maak je eenmaal gebruik van één van de twee opties, dan kun je tussentijds niet meer stoppen. Eenmaal gekozen blijft gekozen. Gedurende de looptijd kan wel worden opgeschaald van 80-90-100 naar 50-70-100. Andersom is niet mogelijk. Het geldt dat de gemeente bespaart wordt op andere wijze ingezet.

Ad 2.

Het gebruik maken van het generatiepact houdt in dat de medewerker zijn werktijd terugbrengt naar 80% respectievelijk 50%, met inachtneming van punt 5.

Voorbeeld:

Iemand werkt voltijd (36 upw): met gebruikmaking van de 80-90-100 regeling werkt hij 80% (28,8 upw) en heeft hij voor 7,2 upw buitengewoon verlof.

Iemand werkt voltijd (36 upw): met gebruikmaking van de 50-70-100 regeling werkt hij 50% (18 upw) en heeft voor 18 upw buitengewoon verlof.

Iemand werkt 30 uur per week: met gebruikmaking van de 80-90-100 regeling werkt hij 80% van zijn aanstelling (=24 upw) en heeft hij 6 upw buitengewoon verlof.

Iemand werkt 30 uur per week: met gebruikmaking van de 50-70-100 regeling is het buitengewoon verlof beperkt tot 12 upw in verband met ondergrens van 18 uur (punt 5).

Voor de medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100 regeling wordt 90% van de bezoldiging doorbetaald. Voor de medewerker die gebruik maakt van de 50-70-100 regeling wordt de bezoldiging voor 70% doorbetaald.

Ad 3.

De feitelijke werktijden (het werkrooster) worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken medewerker en de leidinggevende

Ad 4.

De pensioenopbouw loopt volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald komt voor rekening van de werkgever. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij/zij gebruik maakt van het generatiepact 90% of 70% van zijn bezoldiging ontvangt en ook over die 90% of 70% van zijn bezoldiging het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.

Ad 6.

Gedurende de periode dat de medewerker gebruikt maakt van het generatiepact wordt het (wettelijk en bovenwettelijk) verlof teruggebracht naar 80% of 50% van het verlof dat hoort bij de oorspronkelijke werktijdfactor. Je bouwt dus geen verlof meer op over de uren waarover je buitengewoon verlof hebt.

Ad 7.

Degenen die gebruik maken van dit generatiepact blijven dat doen tot het moment waarop zij met ouderdomspensioen gaan of eerder ontslag nemen.

Ad 8.

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Dit betekent dat de generatiepact afspraken na 6 maanden ziekte vervallen. Zodra weer sprake is van volledig herstel herleven de aanspraken op het generatiepact.

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact gemeente boventallig wordt, start er verwijzend naar hoofdstuk 10d van de CAR/UWO een Van werk naar werk traject voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt.