

Regeling Generatiepact FUMO

Inleiding

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact binnen de FUMO. Deze regeling is een uitwerking van het onderdeel generatiepact uit het Sociaal Statuut FUMO 2018 - 2020. In het Georganiseerd Overleg is het generatiepact op 1 december 2017 besproken.

Waarom een generatiepact

Het is in het belang van de senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden om de duurzame inzetbaarheid te verhogen zodat deze medewerkers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken. Het generatiepact heeft mede als doel formatieruimte op te leveren, waardoor ruimte ontstaat voor in en doorstroom. Hiermee krijgen we nieuwe impulsen en wordt beweging en een evenwichtiger leeftijdsopbouw in de organisatie gecreëerd. Tegelijkertijd blijft belangrijke kennis van medewerkers behouden.

De regeling in het kort

Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen vanaf 1 januari 2018 gebruik maken van een regeling om minder te gaan werken, waarbij zij gecompenseerd worden in hun inkomens- en pensioenderving middels het zgn. 80-90-100% principe. Dit betekent dat een medewerker 80% van de overeengekomen arbeidsduur kan gaan werken tegen 90% van de salaris. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het oorspronkelijke salaris (100%). De ambtenaar kan ervoor kiezen het verlies aan inkomsten (gedeeltelijk) op te vangen door een uitkering uit het ABP Keuzepensioen aan te vragen. Deelname aan het generatiepact betekent voor de deelnemer dus dat hij 1 dag minder kan werken, waarvan hij de helft van de werkgever 'krijgt' en de andere helft zelf financiert. De uren waarop niet meer wordt gewerkt worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.

Gelet op de huidige arbeidsmarkt voor hoger/technisch personeel ondervindt de FUMO, evenals andere omgevingsdiensten, dat het moeilijk is om bepaalde vacatures vervuld te krijgen. Met het oog daarop is de openstelling van de Regeling Generatiepact FUMO gekoppeld aan een arbeidsmarkttoets. Deze toets zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing (hierna: FUMO),

gelet op:

- de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Leeuwarden;
- het Sociaal Statuut FUMO 2018 – 2022,

gezien:

- de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg op 1 december 2017,

BESLUIT:

- de Regeling Generatiepact FUMO vast te stellen:

Artikel 1 Wie kan van de regeling gebruik maken

1. De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten.
2. De medewerker moet een aanstelling hebben bij de FUMO.
3. De medewerker die doorwerkt tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan na die leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.
4. Om te beoordelen of sprake is van zwaarwegende belangen als bedoeld in lid 1 wordt jaarlijks een arbeidsmarkttoets uitgevoerd. Deze arbeidsmarkttoets is neergelegd in de aan deze regeling gehechte bijlage en maakt daar onderdeel van uit.

Artikel 2 Eenmalige keuze

Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de looptijd en loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

Artikel 3 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt, vanaf de eerste dag van een kalendermaand waarop het naar aanleiding van het verzoek genomen besluit ingaat, gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Er 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 medewerker.
3. Het verlof bedraagt 20 procent van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de deelname ongewijzigd. De resterende arbeidsduur dient tenminste 18 uur per week te bedragen.
4. In afwijking van de laatste volzin van artikel 6:4:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarden wordt het verlof verleend voor de duur van deelname.

Artikel 4 Bezoldiging

1. De ambtenaar ontvangt bij deelname aan het generatiepact over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 50 procent van het voor hem geldende salaris per uur. Anders gezegd, de medewerker ontvangt 90% van zijn bruto maandsalaris vóór deelname. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 5 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt, in afwijking van artikel 6:10, vierde lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarden, geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker en de premiebetaling door het gemeentebestuur en de medewerker zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Het voorgaande leidt er toe dat de pensioenopbouw volledig doorgaat gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van het generatiepact (100%). Echter als mensen elders pensioen op gaan bouwen, heeft dat gevolgen. Er kan sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal opleveren. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

Artikel 6 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende. Samen met de leidinggevende worden duidelijke afspraken gemaakt over de mogelijke invulling van de resterende uren die men blijft werken.

Artikel 7 Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van het generatiepact wordt het verlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof).

Artikel 8 Gevolgen aanspraken

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de medewerker wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

De inzetbaarheid van de medewerker bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.

Als een deelnemende medewerker gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd.

Artikel 10 Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk (VWNW) traject gestart voor de aangepaste arbeidsduur (de formele arbeidsduur van de medewerker, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof).

Artikel 11 Werkingsduur

Deze regeling geldt vanaf 1 januari 2018.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Generatiepact FUMO".

Grou, 1 december 2018

Het dagelijks bestuur van de FUMO,

mevrouw M.C.M. Waanders,
voorzitter

R. van der Helm,
secretaris/directeur a.i.

Bijlage - Arbeidsmarkttoets

Functiegroepen

Voor het beroep mogen doen op de Regeling Generatiepact FUMO is een differentiatie aangebracht in functiegroepen. Het generatiepact staat open tenzij de uitkomst van de arbeidsmarkttoets aantoont dat een goede invulling van de werkzaamheden heel lastig is.

De volgende functiegroepen worden onderscheiden en sluiten zoveel mogelijk aan op de HR21 functie-families, zoals die binnen de FUMO worden gehanteerd:

1. Management, onder deze groep vallen functies als algemeen directeur en afdelingshoofd;
2. Dienstverlening en ondersteuning, hieronder vallen de functies die gericht zijn op secretariële ondersteuning van de primaire processen en de bedrijfsvoering binnen de FUMO. Denk hierbij aan functies als directie- en of bestuur secretaresse, medewerker communicatie, financieel medewerkers en facilitair medewerkers;
3. Bestuur en beleid, hieronder vallen functies als controller, strategisch adviseur, senior jurist, accountmanager, HRM adviseur, bedrijfskundig adviseur, financieel controller, juridisch adviseur, communicatieadviseur en ICT adviseur;
4. Uitvoering, specialistische functies. Hieronder vallen functies senior vergunningverlener, senior toezichthouder, senior specialist, vergunningverlener ABCD, toezichthouder ABCD en specialist ABC;
5. Uitvoering, niet specialistische functies. Hieronder vallen functies als systeem- of applicatiebeheerder en administratief juridisch medewerker, medewerker midoffice.

Arbeidsmarkttoets

Er vindt in het derde kwartaal van ieder jaar een arbeidsmarkttoets plaats. Bij deze toets worden de hieronder volgende, maar niet uitsluitend deze, indicatoren betrokken om te komen tot een afgewogen beslissing op een verzoek of het generatiepact openstaat voor de hiervoor genoemde functiegroepen. De Noordelijke regionale arbeidsmarkt is het uitgangspunt voor de arbeidsmarkttoets. Daaronder wordt verstaan de arbeidsmarkt van de provincies Drenthe, Groningen en Fryslân:

- Het doel van het generatiepact is om oudere werknemers minder te laten werken zodat ruimte wordt gemaakt voor het aantrekken van jonge medewerkers. Achter de generieke open- en dichtstelling van het generatiepact zit de gedachte dat de FUMO geen oudere medewerker laat vertrekken, als daarvoor in de plaats niet een jongere medewerker komt;
- Er vindt een benchmarkvergelijking plaats waarbij de omgevingsdiensten van Groningen en Drenthe worden betrokken. Over de periode van 1 jaar wordt gekeken welke vacatures er zijn geweest en hoe lang het heeft geduurd om deze vacatures vast in te vullen. Een vacature die drie maanden of langer heeft opengestaan is daarbij een indicatie;
- De stand van de economie, die kan worden afgeleid uit algemene en bijzondere rapportages van onder andere het UWV en het CBS. Het UWV brengt moeilijk vervulbare vacatures in beeld met behulp van de spanningsindicator (verhouding openstaande vacatures, kortdurende WW en de verhouding cv's/vacatures op <http://werk.nl>). Op basis daarvan wordt bepaald hoe moeilijk het is om geschikte kandidaten te vinden voor een vacature in een bepaalde beroepsklasse of beroepsgroep.
- Een onderzoek naar invulling vacatures en het vervullingspercentage bij de FUMO over het afgelopen jaar. Als blijkt dat bepaalde functies niet kunnen worden vervuld met vaste medewerkers binnen een periode van 3 maanden, dan is dat een indicatie voor functies waar een stop op wordt gezet bij een beroep op het generatiepact.