

Regeling Generatiepact WerkSaam Westfriesland

Inleiding

De gemiddelde leeftijd van werknemers (staf en leidinggevenden) bij WerkSaam ligt op 47,5 jaar (april 2016) en ruim een kwart van het personeelsbestand is 56 jaar en ouder. Gezien het feit dat de pensioengerechtigde leeftijd verder stijgt zal ook de gemiddelde leeftijd verder toenemen. Daarom wil WerkSaam het Generatiepact inzetten om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen. Tevens ontstaat er dan ruimte om jongere werknemers (35 jaar of jonger) in te laten stromen, wat voor WerkSaam belangrijk is om ook in de toekomst een actief personeelsbestand te hebben. De oudere werknemers kunnen een rol vervullen bij de begeleiding van de jongere en onervaren werknemers die instromen.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de ondernemingsraad van WerkSaam Westfriesland van 26 november 2019;

gelet op de invoering van de Wnra per 1 januari 2020;

b e s l u i t :

de **Regeling Generatiepact WerkSaam Westfriesland** te wijzigen. De tekst na wijziging is als volgt:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling betekent:

- a. Nieuw salaris: Het bruto salarisbedrag per maand per ingangsdatum van het buitengewoon verlof, inclusief de periodieke salarisverhogingen en cao-loonontwikkeling.
- b. Oud salaris: Het bruto salarisbedrag per maand voor ingang van buitengewoon verlof.
- c. Salaristoelage: Het percentage dat de werkgever vergoedt over het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.
- d. Werkgever: Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland.
- e. Werknemer: De staf- en leidinggevende medewerker in vaste dienst bij WerkSaam Westfriesland of WerkSaam Verloning, die de cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) volgt.

Artikel 2. Verzoek korter werken regeling

1. De werknemer die maximaal 10 jaar verwijderd is van de AOW gerechtigde leeftijd kan zijn/haar leidinggevende schriftelijk verzoeken buitengewoon verlof te verlenen voor minimaal 4 uur tot maximaal 18 uur per week. Er dient tenminste een feitelijke werktijd van 18 uur te blijven voortbestaan.
2. De werknemer dient tevens, wanneer van toepassing, aan de fiscale voorwaarde te voldoen dat hij/zij minimaal 50% van het dienstverband in het 11e jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd blijft werken.
3. De werknemer en de leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de aangepaste arbeidsduur.
4. De werkgever verleent het buitengewoon verlof, tenzij dit vanwege zwaarwegend dienstbelang niet mogelijk is.

Artikel 3. Toekenning

1. Per ingangsdatum van de verminderde arbeidsduur krijgt de werknemer een maandelijkse salaristoelage van 25% van het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris.
2. De werknemer behoudt 100% pensioenopbouw over de originele arbeidsduur, waarbij de pensioenpremie over het verminderde deel van het salaris voor rekening van de werkgever komt.
3. De deelnemende werknemer heeft geen automatisch recht op terugkeer naar de uren waarvoor buitengewoon verlof is verleend.
4. De verschillende toelages (vakantie, jubileumuitkering, etc.) gerelateerd aan salaris of arbeidsduur worden pro rata met de vermindering van de arbeidsduur aangepast. Ook het verlof wordt pro rata teruggebracht.

5. Deelname aan het generatiepact is voor de duur van het dienstverband tot uiterlijk de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 4. Invulling vrijgekomen formatieruimte

De vrijgekomen formatieruimte wordt gebruikt voor de instroom van jongere werknemers. Het zal niet altijd mogelijk zijn om dit één op één met de deelnemer aan het generatiepact te doen en er zal dan maatwerk geleverd moeten worden.

Artikel 5. Evaluatie

Het generatiepact is in eerste instantie vastgesteld voor de duur van 1½ jaar. Eind 2019 wordt de regeling geëvalueerd door het dagelijks bestuur en met het Georganiseerd Overleg. Evaluatiepunten betreffen in ieder geval de twee hoofddoelstellingen, namelijk het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemers en de instroom van jongere werknemers. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie en de beschikbaarheid van financiële middelen zal er dan een besluit worden genomen om het generatiepact al dan niet en onder welke voorwaarden voort te zetten.

Artikel 6. Voorbehoud fiscale en andere wijzigingen

De werkgever kan deze regeling in verband met wijzigingen ten aanzien van de fiscaliteit, het pensioenreglement en/of wijzigingen in de economische of organisatorische situatie van WerkSaam aanpassen of intrekken. In geval van een aanpassing of intrekking van deze regeling behouden de werknemers die voor de wijzigingsdatum zijn gaan deelnemen de toekenning als bedoeld in artikel 3 van deze regeling indien dit geen verslechtering oplevert in geval van aangepaste voorwaarden.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2020.
2. Deze gewijzigde regeling wordt aangehaald als 'Regeling Generatiepact WerkSaam Westfriesland'.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 12 december 2019.

De voorzitter, D. te Grotenhuis

De directeur, M.J. Dölle