

Regeling generatiepact gemeenten Bloemendaal en Heemstede

Inleiding

Het generatiepact biedt medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken waarbij de gemeente een deel van de uren die deze mensen inleveren, gedeeltelijk doorbetaalt. Het andere deel is voor hun eigen rekening. Het geldt dat de gemeente met het generatiepact bespaart, is bedoeld om nieuwe, jonge medewerkers een baan aan te bieden.

Je kunt deelnemen vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd

We hanteren de leeftijdsgrens die vanuit de Belastingdienst is toegestaan. Je mag maximaal 10 jaar verwijderd zijn van de in de pensioenregeling vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd. Deze is gelijk aan de AOW-gerechtigde leeftijd, momenteel 67 jaar en drie maanden. Bij wijziging van de AOW-gerechtigde leeftijd, wijzigt ook de leeftijd dat je kan deelnemen aan het generatiepact.

Er gelden nog enkele voorwaarden bij deelname

Het gaat daarbij om:

- De medewerker dient een werkweek van tenminste 18 uur per week, verdeeld over 3 dagen per week over te houden;
- De medewerker heeft bij deelname aan de regeling generatiepact geen aanspraak meer op (tijdelijke) urenuitbreiding;
- Bij deelname aan de regeling generatiepact, is die deelname onherroepelijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd omdat er maatregelen genomen zijn om de vrijgevallen uren anders te organiseren;
- De medewerker, die deelneemt, neemt uiterlijk volledig ontslag bij het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd;
- Binnen een half jaar voor deelname aan het generatiepact mag het aantal werkuren niet zijn verhoogd;
- De medewerker moet minimaal 5 jaar in dienst zijn bij de werkgever.

Op hoofdlijnen houdt de regeling het volgende in:

1. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager, kun je 80% gaan werken tegen 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
2. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en 8, kun je 80% gaan werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
3. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 9 en hoger kun je 80% gaan werken tegen 87% salaris en 100% pensioenopbouw;
4. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager kun je 60% werken tegen 85% salaris en 100% pensioenopbouw;
5. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en 8 kun je 60% werken tegen 78,5% salaris en 100% pensioenopbouw;
6. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 9 en hoger kun je 60% werken tegen 70% salaris en 100% pensioenopbouw.

Het generatiepact moet leiden tot instroom van jongeren en duurzame inzetbaarheid van ouderen

Het is aan de gemeenten zelf overgelaten om een generatiepact wel of niet in te voeren. Per 2016 is een nieuwe verlofregeling overeengekomen voor de gemeenten Bloemendaal & Heemstede. Bij deze verlofregeling is o.a. het leeftijdsverlof afgeschaft. In vervolg hierop is in het Georganiseerd Overleg (GO) overeengekomen om de mogelijkheden te onderzoeken voor de invoering van een generatiepact voor beide gemeenten. De gemeente vindt het belangrijk dat er meer jongeren instromen en dat oudere werknemers (gedeeltelijk) door kunnen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de medezeggenschapsorganen en P&O heeft dit onderzoek gedaan, en dat heeft geleid tot deze regeling.

De regeling treedt per 1 oktober 2017 in werking en de looptijd is bepaald op 3 jaar

Mensen die gedurende die drie jaar gaan deelnemen, blijven deelnemen tot hun ontslag. Over drie jaar wordt bepaald of de regeling kan worden voortgezet voor nieuwe gevallen die dan voldoen aan de voorwaarden om deel te nemen.

De regeling is goedgekeurd door de Belastingdienst en het ABP

De regeling is voorgelegd aan ABP en Belastingdienst, en beide instanties hebben aangegeven geen bezwaren tegen deze regeling te hebben. Je pensioenopbouw loopt dus gewoon door. Wel wijst het

ABP er op dat de premieverdeling voor de pensioenopbouw over het gedeelte dat men verlof krijgt, hetzelfde blijft als de normale premie. De werkgever mag niet 100% van de te betalen premie voor zijn rekening nemen.

Herbezetting van de vrijkomende uren vraagt creativiteit

Omdat de vrijkomende uren versnipperd over de organisaties zullen zijn, zal het creativiteit en slimheid vergen om ze te herbezetten. Veelal zal naar verwachting in een breder verband dan enkel het eigen team naar oplossingen gekeken moeten worden. Bijvoorbeeld door vrijgekomen uren van verschillende teams te bundelen in één functie die voor verschillende teams werkzaam kan zijn. Maar zo zijn er nog legio mogelijkheden. P&O zal hier de regie in voeren en de wijze van herbezetting is uiteindelijk ter besluitvorming van het MT Kzoom. Vanzelfsprekend worden de teamverantwoordelijken (coördinatoren, teamleiders, bureauhoofden, afdelingshoofden) waarbij de uren zijn vrijgekomen, nauw bij dit proces betrokken. Belangrijkste uitgangspunt bij overwegingen rondom herbezetting is dat de regeling niet tot hogere werkdruk mag leiden.

Organisatiebelang kan een reden zijn voor afwijzing

Hoewel het streven is om de deelname aan het generatiepact zo groot mogelijk te maken, kunnen er redenen zijn om een verzoek tot deelname af te wijzen: als deelname aan het generatiepact leidt tot een onaanvaardbare toename van de werkdruk voor andere medewerkers en/of voor deelnemers zelf zonder dat er middelen en/of mogelijkheden zijn om dit te voorkomen.

Afgewezen verzoeken worden getoetst

Indien een verzoek tot deelname wordt afgewezen, dient getoetst te worden of de redenen voor afwijzing terecht zijn. Dat zal gebeuren door een commissie bestaande uit het hoofd P&O, twee leden van het Georganiseerd Overleg (van beide organisaties één), twee leidinggevenden (van beide organisaties één) en een onafhankelijk lid, afgevaardigd door de vakorganisaties. Gaat het om een Bloemendaalse afwijzing, dan wordt het behandeld door de Heemstedse leden en vice versa. Zij brengen advies uit aan de beide gemeentesecretarissen.

Voor meer (persoonlijke) informatie kun je naar een spreekuur komen

Vanaf week 28 worden er een aantal spreekuren georganiseerd waar je vragen kunt stellen over de regeling en wat die voor jou betekent. De dat daarvan worden via Bloegle en Insite bekend gemaakt, dus houd dat in de gaten.

Je kunt je verzoek om deel te nemen al indienen

Als je deel wilt nemen aan de regeling, moet je het onderstaande formulier invullen en aan je leidinggevende geven. Die zorgt dat het bij team P&O komt, dat de formulieren verzamelt, en in overleg met de managers gaat kijken of en hoe er kan worden herbezet. P&O stuurt vervolgens een advies naar MT K-Zoom; dat daarover besluit (op zijn vroegst laatste week augustus). P&O stuurt vervolgens vanaf begin september iedereen een brief.

Er zijn vier inloop spreekuren

Wil je meer informatie, kom dan naar één van de inloop spreekuren. Die worden gehouden op:
11 juli van 15.00 uur tot 16.00 uur in HMS Overzicht in Heemstede;
13 juli van 10.00 uur tot 11.00 uur in het EWC in Bloemendaal;
18 juli van 15.00 uur tot 16.00 uur in HMS Overzicht in Heemstede;
20 juli van 10.00 uur tot 11.00 uur in het EWC in Bloemendaal.

Aanvraagformulier generatiepact

Instructie

- Vul onderstaande velden in.
- Lever het formulier in bij je leidinggevende. Hij/zij mailt het formulier met een toelichting naar P&O.
- De aanvraag wordt beoordeeld in relatie tot de mogelijkheid van herbezetting.

Naam

Functie

Afdeling

Huidig aantal uren

- maandag: ... uur
- dinsdag: ... uur
- woensdag: ... uur
- donderdag: ... uur
- vrijdag: ... uur

Werktijd die vervalt i.h.k.v. het generatiepact

Vink de dag aan en vul het aantal uren in

- maandag: ... uur
- dinsdag: ... uur
- woensdag: ... uur
- donderdag: ... uur
- vrijdag: ... uur

Gewenste startdatum van de urenwijziging
Toelichting leidinggevende over herbezetting

Vastgesteld door de gemeentesecretaris op 14 juli 2017.