

## Regeling Generatiepact gemeente Epe 2019/2020

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Epe;

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen van regels over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie, wordt opgedragen aan het college;

Gelet op de overeenstemming met het Georganiseerd Overleg d.d. 9 oktober 2018.

### Gelet op :

In de cao gemeenten 2013-2016 adviseerden de cao-partijen de gemeentelijke werkgevers om de mogelijkheden van een Generatiepact te benutten. De gemeente Epe volgt dit advies op. De doelen die de gemeente Epe met deze regeling beoogt is het duurzaam inzetbaar houden van zijn ambtenaren, een gezonde leeftijdsopbouw bewerkstelligen binnen de organisatie en het leermeester effect genereren. Daarnaast moet de regeling toepasbaar zijn in de organisatie (herbezetting vrijgekomen uren en financieel haalbaar)

### B e s l u i t :

vast te stellen “de regeling Generatiepact gemeente Epe 2019/2020”

## Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) die in dienst is aangesteld en onder de werking van de CAR valt.
2. Werkgever: het gemeentebestuur van de Gemeente Epe.
3. Deze regeling: de regeling Generatiepact Gemeente Epe 2019/2020.
4. Oorspronkelijke formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling, inclusief eventueel buitengewoon verlof.
5. Resterende arbeidsduur: de arbeidsduur per week zoals die voor de werknemer is vastgesteld op grond van deze regeling.
6. Salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur.
7. Nieuwe salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR na toepassing van deze regeling.
8. Oorspronkelijke salaris: het salaris in de zin van artikel 1:1 CAR vóór toepassing van deze regeling.
9. Bevoegd functionaris: de functionaris die conform de lokale mandaatregeling beslissingsbevoegd is.

## Artikel 2 Verlof en arbeidsduur

1. In het kader van deze regeling wordt de vermindering van arbeidsduur voor de deelnemende werknemer uitgevoerd door hem gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof te verlenen.
2. De werknemer die deelneemt aan deze regeling kan een keuze maken uit de volgende varianten/arrangementen:  
70% blijven werken van de oorspronkelijke formele arbeidsduur  
60% blijven werken van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.
3. De resterende arbeidsduur dient na deelname aan deze regeling (gemiddeld) minimaal 18 uren per week te bedragen. Deze minimale arbeidsduur blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
4. Tijdens deelname aan deze regeling kan de werknemer een verzoek indienen voor verdere vermindering van de oorspronkelijke formele arbeidsduur overeenkomstig de op dat moment geldende regeling Generatiepact gemeente Epe. Een wijzigingsverzoek voor een verdere vermindering van de arbeidsduur in het kader van deze regeling kan -met inachtneming van artikel 2 lid 1 en 2 van deze regeling- ingediend worden. De ingangsdatum van deze wijziging is minimaal één jaar na de eerdere vermindering van de arbeidsduur in het kader van deze regeling. De arbeidsduur in een later stadium verhogen is niet mogelijk.
5. Het nieuwe verlofrecht wordt berekend over de resterende arbeidsduur.



6. De werknemer die deelneemt aan de regeling kan geen extra verlof aankopen als bedoeld in artikel 3:29 CAR.

### Artikel 3 Salaris en toelagen

1. De werknemer ontvangt bij deelname aan deze regeling over elk uur buitengewoon verlof dat in het kader van de regeling Generatiepact gemeente Epe 2019/2020 is verleend, tot en met schaal 6 50 procent. Vanaf schaal 7 is dit;
  - 33,3 procent bij 30 procent arbeidsduurvermindering
  - 37,5 procent bij 40 procent arbeidsduurverminderingvan het voor hem geldende salaris per uur over de uren die niet meer worden gewerkt. De genoemde percentages blijven gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Over toegekend buitengewoon verlof (voorafgaand aan of tijdens de periode van deelname aan deze regeling) dat niet is toegekend in het kader van deze regeling, gelden de reguliere bepalingen voor buitengewoon verlof.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het op grond van deze regeling vastgestelde nieuwe bruto salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
4. Wanneer aan een werknemer, voor wie een verminderde arbeidsduur van toepassing wordt, reeds een toelage is toegekend, wordt deze toelage verlaagd overeenkomstig het nieuwe salaris.

### Artikel 4 Duur deelname

1. Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd en geldt voor de resterende duur van de aanstelling.
2. Deelname aan deze regeling eindigt op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of als de deelnemende werknemer eerder ontslag verleend wordt.

### Artikel 5 Voorwaarden voor deelname

1. Het verzoek van deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:
  - De gewenste ingangsdatum voldoet aan de kaders van de procedure voor het indienen van een aanvraag en de bepalingen onder artikel 6:1 en 6:2.
  - De omvang van het dienstverband is in de periode op of na 1 januari 2018 niet verhoogd.
  - Er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling waarbij het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding aanwezig is.
  - De werknemer op de gewenste ingangsdatum tenminste drie jaren in dienst is van de Gemeente Epe.
  - De werknemer kan van de regeling gebruik maken zodra deze de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.
2. Het verzoek als bedoeld in artikel 5 lid 1 wordt toegewezen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van een dergelijk belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvang leidt tot:
  - extra financiële uitgaven voor de werkgever (bovenop deze regeling);
  - problemen in de herbezetting van de vrijgekomen uren.

### Artikel 6 Aanvraagprocedure

1. De werknemer dient via Youforce een verzoek in voor deelname aan de regeling Generatiepact 2019/2020, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De werknemer heeft voorafgaande aan zijn verzoek overleg gehad met zijn leidinggevende.
3. De werknemer die deel wil nemen aan de regeling dient minimaal drie maanden voor de ingangsdatum zijn verzoek in. Deelname start altijd op de 1<sup>e</sup> van de maand. De uiterste ingangsdatum is 1 december 2020.



4. Werknemer wordt aangeraden om extern advies in te winnen over de financiële gevolgen bij gebruikmaking van deze regeling zodat hij een weloverwogen keus kan maken om wel of niet deel te nemen. De kosten voor dit advies worden tot een maximum bedrag van €585,- door de gemeente Epe vergoed.

#### **Artikel 7 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. Wanneer een werknemer die gebruik maakt van deze regeling langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 7:3 van de CAR berekend over het salaris vóór deelname aan deze regeling én de toegekende salaristoelage(n).
2. Hierbij geldt dat de werknemer nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
3. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de oorspronkelijke arbeidsduur.

#### **Artikel 8 Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling**

1. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving, het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en de Pensioenovereenkomst ABP blijven van toepassing.
2. Deelname aan de regeling Generatiepact 2019/2020 brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de werknemer, zoals geldend voorafgaand aan de deelname. Ook over het bijzonder verlof wordt pensioen opgebouwd.
3. Deelname aan de regeling Generatiepact 2019/2020 brengt geen wijzigingen in de verdeling van de premiebetaling tussen werkgever en werknemer.

#### **Artikel 9 Werktijden en werkzaamheden bij deelname**

De werknemer maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en te verrichten werkzaamheden.

#### **Artikel 10 Nevenwerkzaamheden**

Een werknemer die deelneemt aan deze regeling mag geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.

#### **Artikel 11 Evaluatie**

Jaarlijks wordt door Gemeente Epe aan de commissie voor georganiseerd overleg gerapporteerd over de herbezetting van de vrijgekomen uren. In juli 2020 worden de effecten van de regeling geëvalueerd. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor georganiseerd overleg. De evaluatie kan ertoe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt, wordt aangepast of dat een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling wordt opengesteld.

#### **Artikel 12 Hogere wet- en regelgeving**

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.

#### **Artikel 13 Onvoorziene gevallen / hardheidsclausule**



In situaties waarin deze regeling niet voorziet of leidt tot een onbillijke uitkomst, kan het College besluiten van de regeling af te wijken.

#### **Artikel 14 Wijzigingen**

Wijziging van deze regeling voortvloeiende uit gerezen geschillen over de uitvoering van de regeling, dan wel ingeval van gewijzigde hogere regelgeving, vindt plaats nadat hierover in de commissie voor georganiseerd overleg overeenstemming is bereikt.

#### **Artikel 15 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2019. Deze regeling heeft een looptijd van twee jaar en eindigt op 31 december 2020. Deze regeling wordt aangehaald als 'regeling Generatiepact gemeente Epe 2019/2020.

*Epe, 20 november 2018*

*Het college van burgemeester en wethouders,  
de burgemeester, Ir. H. van der Hoeve MPA*

*de secretaris, mw. C. Kats*



## Toelichting op de regeling

In de cao gemeenten 2013-2016 adviseerden de cao-partijen de gemeentelijke werkgevers om de mogelijkheden van een Generatiepact te benutten. De werkgever volgt dit advies op. De doelen die de werkgever met deze regeling beoogt is het duurzaam inzetbaar houden van zijn ambtenaren, een gezonde leeftijdsopbouw te bewerkstelligen binnen de organisatie en het leermeester effect genereren. Daarnaast moet de regeling toepasbaar zijn in de organisatie. Dat betekent onder andere dat de uren die vrijkomen door de regeling op een goede manier herbezet moet kunnen worden, dat er geen werkdrukverhoging in de hele organisatie ervaren wordt en dat het financieel haalbaar is. De werkgever biedt per 1 januari 2019 de regeling Generatiepact 2019/2020 aan. Deelname is mogelijk vanaf deze datum.

### Kern van de regeling

Werknemers van 62 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om naar eigen keuze of voorkeur 30% of 40% minder te gaan werken, met een minimum van 18 uur per week. De werknemer krijgt tot AOW-gerechtigde leeftijd voor deze keuze bijzonder verlof. Bruto ontvangt de deelnemer afhankelijk van zijn loonschaal en keuze van minder werken een salariscompensatie van de werkgever. De pensioenopbouw wordt tijdens het bijzonder verlof voor 100% van de oorspronkelijke opbouw voortgezet.

### Artikel 2

#### Lid 1

Het verminderen van de arbeidsduur vindt plaats in de vorm van buitengewoon verlof. De omvang van het dienstverband wordt niet verminderd.

#### Lid 2 en 3

De werknemer is vrij om te kiezen voor welke variant/arrangement deze gebruik wil maken. Om te voorkomen dat de regeling Generatiepact 2019/2020 door de fiscus kan worden gezien als regeling die vervroegd uittreden (RVU) faciliteert, mag de resterende arbeidsduur niet lager uitkomen dan 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.

De werkgever wil deze regeling openstellen voor fulltimers en parttimers. In verband met de bedrijfsvoering is het niet gewenst dat als gevolg van deze regeling de resterende arbeidsduur lager wordt dan 50% van een fulltimer (18 uur) of dat er minder dan 30% arbeidsduur vermindering (in verband met de herbezetting van de vrijgekomen uren) wordt toegepast.

#### Lid 4

Mogelijk dat een werknemer in eerste instantie kiest voor 30% arbeidsduurvermindering en dit later naar een percentage van 40% wil ophogen. Extra arbeidsduurvermindering vraagt interne afstemming over de taken maar ook inspanningen om te komen tot herbezetting van de vrijgekomen uren. De werkgever wil een aanpassing, het minimum aantal werkuren blijft te allen tijde 18 uur, één keer per jaar mogelijk maken. De tijd die de werkgever nodig heeft om het wijzigingsverzoek te verwerken maar vooral hierop qua herbezetting te acteren is drie maanden. Daarom dient een werknemer minimaal drie maanden voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum deelname regeling een verzoek in. De arbeidsduur kan in later stadium niet verhoogd worden, omdat er voor de herbezetting nieuw personeel is aangenomen.

#### Lid 6

Er kan geen extra verlof worden aangekocht om te voorkomen dat een werknemer onder de 50% arbeidsduurvermindering uitkomt en er door de fiscus een boete aan de werkgever opgelegd wordt omdat dit gezien wordt als een regeling vervroegde uittreding.

### Artikel 3

#### Lid 1

Bij het gebruik maken van de regeling Generatiepact 2019/2020 geeft de werkgever een salariscompensatie over het bijzonder verlof.

Om het ook voor mensen met een lager inkomen mogelijk te maken om deel te nemen krijgen werknemers **tot en met schaal 6** een salariscompensatie van 50% over het bijzonder verlof. Dit betekent bij 70% blijven werken, een werknemer 85% van het laatstverdiende bruto salaris ontvangt. Bij 60% is dit 80% van het laatstverdiende bruto salaris.

Onderstaand een aantal rekenvoorbeelden:

Voorbeeld 1 is van toepassing op werknemers die een salaris ontvangen tot **maximaal schaal 6**.

#### Voorbeeld 1



Werknemer A is op 1 januari 2019 63 jaar.  
Zijn formele arbeidsduur (1,0 FTE) is gesteld op 36 uur per week.  
Zijn salaris is € 2.599 bruto per maand (maximum schaal 5).  
De pensioenopbouw is € 1.585,43 bruto per jaar.  
Met ingang van 1 januari 2019 maakt hij gebruik van de regeling Generatiepact 2019/2020, hij gaat 30% minder werken.  
Zijn resterende arbeidsduur wordt 0,7 FTE, dit is 25,2 uur per week.  
Zijn salaris wordt verlaagd naar 85% te weten € 2.209,15 bruto per maand.  
De pensioenopbouw blijft € 1.585,43 bruto per jaar.  
**Vanaf schaal 7** is de vergoeding maximaal 37,5 %. De vergoeding is afhankelijk van de gekozen arbeidsduurvermindering. Werkgever geeft een hogere salariscompensatie naarmate werknemers kiezen voor een grotere arbeidsduurvermindering.  
Wanneer een werknemer 70% blijft werken ontvangt deze 80% van het laatstverdiende bruto salaris.  
Bij 60% is dit 75% van het laatstverdiende bruto salaris.  
Voorbeeld 2 en 3 is van toepassing op werknemers vanaf schaal 7.

#### Voorbeeld 2

Werknemer C is op 1 januari 63 jaar  
Zijn formele arbeidsduur (1,0 FTE) is gesteld op 36 uur per week.  
Zijn salaris is € 4.225 bruto per maand (maximum schaal 10).  
De pensioenopbouw is € 3.151,10 bruto per jaar.  
Met ingang van 1 januari 2019 wil hij gebruik maken van de regeling Generatiepact 2019/2020.  
*Bij 30% minder werken*  
Resterende arbeidsduur wordt 0,7 FTE, dit is 25,2 uur per week.  
Het salaris wordt verlaagd naar 80% te weten € 3.380,- bruto per maand.  
Pensioenopbouw blijft € 3.151,10 bruto per jaar.  
*Bij 40% minder werken*  
Resterende arbeidsduur wordt 0,6 FTE, dit is 21,6 uur per week.  
Het salaris wordt verlaagd naar 75%, te weten € 3.168,75 bruto per maand.  
Pensioenopbouw blijft € 3.151,10 bruto per jaar.

#### Voorbeeld 3

Werknemer D is op 1 januari 64 jaar.  
Zijn formele arbeidsduur (0,6 FTE) is gesteld op 21,6 uur.  
Zijn salaris is € 2.535,- bruto per maand (maximum schaal 10).  
De pensioenpremie is € 1.890,66 bruto per jaar.  
Met ingang van 1 januari 2019 wil hij gebruik maken van de regeling Generatiepact 2019/2020.  
Hij wil terug naar 18 uur per week = 16,7%.  
Helaas is het niet mogelijk voor deze werknemer om deel te nemen aan de regeling. De vermindering is minder dan 30%.  
Mocht er eventueel een beroep gedaan moeten worden op een WW uitkering, dan kan deze lager uitvallen doordat de uitkering gebaseerd wordt op een lager inkomen tijdens het gebruikmaken van het generatiepact.

### **Artikel 5**

#### **Lid 1**

De regeling wordt opengesteld voor alle werknemers vanaf 62 jaar die minimaal 3 jaar in dienst zijn van de Werkgever. In deze regeling heeft werkgever de fiscale mogelijkheden voor seniorenregelingen zoveel mogelijk toegepast, zodat enerzijds volledige pensioenopbouw mogelijk is en anderzijds de regeling niet kan worden gezien als een zogenoemde regeling vervroegd uittreden.  
Volledige pensioenopbouw ondanks vermindering van de arbeidsduur is mogelijk mits de betreffende werknemers niet verder dan 10 jaar voor de AOW-rekenleeftijd van het pensioenfonds verwijderd zijn. ABP kent een rekenleeftijd van 68 jaar, vandaar dat Werkgever de regeling kan aanbieden aan iedereen vanaf 62 jaar. Deelname is niet verplicht.

### **Artikel 6**

#### **Lid 1 tot en met 4**

De werknemer die wenst deel te nemen aan deze regeling, bespreekt dit met zijn leidinggevende en vraagt het aan via Youforce .  
De tijd die de werkgever nodig heeft om het wijzigingsverzoek te verwerken maar vooral hierop qua herbezetting te acteren is drie maanden. Deelname aan de regeling is drie maanden na het inleveren van het aanvraagformulier of de voorkeursdatum van de deelnemer. De ingangsdatum is altijd op de 1<sup>e</sup> van de nieuwe maand.

#### **Lid 5**



Werkgever stimuleert werknemers gebruik te maken van het inwinnen van financieel advies om daarmee werknemers te ondersteunen in hun besluit of ze het zich kunnen veroorloven om gebruik te maken van de regeling. Om dat goed te kunnen beoordelen kan een uitgebreide financiële analyse worden ingezet om – uitgaande van de persoonlijke situatie (indien gewenst in combinatie met die van de partner) – een totaalplaatje te maken van inkomsten en uitgaven, nu en op iets langere termijn (na pensioen).

Werkgever zal voor het financieel advies een overeenkomst sluiten met FinBase (=onafhankelijk financieel adviesbureau). Er kan ook een eigen financieel adviseur of bank geraadpleegd worden. Werkgever betaalt het financieel advies tot een maximum bedrag van € 585,-. Dit bedrag kan gedeclareerd worden.

#### **Artikel 7**

Na 6 maanden arbeidsongeschiktheid vindt er op basis van artikel 7:3 Car-Uwo een korting op het salaris plaats. Bij gebruikmaking van deze regeling wordt deze korting berekend over het oorspronkelijke salaris alsof er geen deelname aan de regeling plaatsvindt, met dien verstande dat er nooit meer salaris betaald kan worden dan de werknemer op grond van deze regeling krijgt zonder dat de werknemer ziek is.

Als bij een volledige arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte een beroep gedaan moet worden op een arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP, dan is er sinds 1 januari 2018 in de ABP-pensioenregeling het nodige gewijzigd. Vóór 2018 werd het arbeidsongeschiktheidspensioen berekend over de pensioengrondslag. Ná 2018 wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen gebaseerd op het doorbetaalde salaris en salaristoelagen. Het doorbetaalde salaris en de salaristoelagen die de medewerker ontvangt bij ziekte tijdens het Generatiepact zijn lager dan de pensioengrondslag van de medewerker. Het resultaat hiervan is dat vanaf 1 januari 2018 het arbeidsongeschiktheidspensioen een lager uitkeringsbedrag tot gevolg heeft.

#### **Artikel 8**

De werkgever is verantwoordelijk voor de afdracht van de volledige pensioenpremies aan het ABP, dus zowel voor het werkgeversaandeel als het werknemersaandeel. Conform de Pensioenovereenkomst met het ABP verhaalt de werkgever een gedeelte hiervan op de werknemer en houdt dat maandelijks in op het bruto salaris. De hoogte van het gedeelte dat ingehouden wordt, is afhankelijk van de verhouding in ieders aandeel dat door het ABP wordt vastgesteld. Gebruikmaking van de regeling brengt in deze verhouding geen wijziging.

Tevens houdt de regeling in dat er geen wijziging komt in het totaalbedrag aan af te dragen pensioenpremies aan het ABP, ook komt er géén wijziging in de bestaande verhouding in percentage en bedrag dat ook nu al zowel door de werkgever wordt afgedragen als werknemer voor zijn eigen rekening dient te nemen en dus ingehouden wordt.

#### **Artikel 10**

Belangrijke doelen van deze regeling zijn om werknemers duurzaam inzetbaar te houden, een gezonde leeftijdsopbouw binnen de organisatie te bewerkstelligen en het leermeester effect te genereren. De werkgever stelt hiertoe door middel van deze regeling financiële middelen beschikbaar.

Het uitvoeren van betaalde nevenwerkzaamheden, met name het starten hiermee tijdens deelname aan de regeling past niet in de gedachte van deze regeling om duurzaam inzetbaar te blijven en is daarom niet toegestaan. Betaalde nevenwerkzaamheden die de werknemer al uitoefent voor 1 januari 2019 én voordat dat de werknemer aan de regeling deelneemt worden wel toegestaan. Bij twijfel zal de werknemer zijn teamleider raadplegen.

Vrijwilligerswerk (met eventuele vrijwilligersvergoeding) is wel toegestaan.

#### **Artikel 11**

##### Evaluatiecriteria 'Regeling Generatiepact 2019-2020'

De onderstaande criteria worden in volgorde van belangrijkheid genoemd

1.

Evaluatiecriteria bij pijlers van de werkgever:

1.1. Evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelbestand:

a. Is er sprake van een evenwichtige opbouw of zijn we hier goed naar op weg?

Cq: zijn er ongeveer hetzelfde aantal werknemers per leeftijdscategorie.

1.2. Bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers (duurzaam doorwerken tot aan het pensioen)

a. Voelen de deelnemers aan de Regeling Generatiepact zich vitaler?

b. Is er sprake van meer interne mobiliteit?

c. Is er sprake van een daling van het ziekteverzuim onder werknemers van 62+?

1.3. De regeling moet inpasbaar zijn in de organisatie.



- a. Is gebleken dat de vrijgekomen formatieruimte goed herbezet kon worden binnen de gestelde termijn van drie maanden?
- b. Indien van toepassing: In welke gevallen lukte dit niet en wat was hier de oorzaak van?

2.

Hoe is het Generatiepact in de praktijk ingezet?

- a. Wat is de totale deelnemingsgraad en de het aantal deelnemers per variant?
- b. Hoe lang hebben we gemiddeld over gedaan om de vrijgekomen uren te herbezetten?
- c. Worden alle varianten ingezet?
- d. Hoe is de deelneming per afdeling en per team?
- e. Wat zijn redenen om niet deel te nemen?
- f. Is er ook maatwerk geleverd?
- g. Wat is de grootte van de herbezettings-pot? (Hoeveel uren zijn er totaal vrijgekomen door de inzet van de regeling Generatiepact)?
- h.

3. Hoe wordt het Generatiepact beleefd en gewaardeerd?

3.1. Hoe is de waardering voor het Generatiepact in algemene zin? Voor a) deelnemers b) management en teamleiders c) collega's

3.2. Hoe wordt de regeling ervaren en gewaardeerd

- a. Herbezetting
- b. Werkdruk(beleving)
- c. Varianten
- d. Instapleeftijd
- e. Aanmeldproces
- f. Informatievoorziening
- g. Administratieve verwerking/formatiebeheer

4. Welke recente ontwikkelingen zijn er t.a.v. het Generatiepact die invloed kunnen hebben op de toekomst van ons Generatiepact