

## Vitaliteitspact gemeente Heerenveen 1 januari 2020 – 1 januari 2021

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Heerenveen;

gelet op het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet; artikel 1.2 CAO Gemeenten;

conform principeakkoord CAO Gemeenten 2019 - 2021 met hierin opgenomen een bredere insteek van vitaliteit in relatie tot belastbaarheid en duurzame inzetbaarheid;

gebaseerd op de integrale toepassing van de HRM-visie 'Trefzeker meebewegen' en leidende principes HR "De medewerker van de toekomst toont eigenaarschap, is vitaal en wendbaar" van de gemeente Heerenveen;

na overeenstemming met de Commissie voor georganiseerd overleg (GO);

**BESLUIT:**

vast te stellen het volgende

### *Vitaliteitspact gemeente Heerenveen 1 januari 2020 – 1 januari 2021*

#### **Artikel 1 Definities**

In het Vitaliteitspact wordt verstaan onder:

1. Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1, sub a van de CAR-UWO met een aanstelling voor onbepaalde tijd (tot 1 januari 2020). De werknemer in de zin van artikel 1.1 sub w CAO Gemeenten met een vaste aanstelling/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
2. CAR-UWO: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling-Uitwerkingsovereenkomst;
3. CAO Gemeenten: Collectieve Arbeidsovereenkomst Gemeenten;
4. Salaris en salaristoelagen: de in hoofdstuk 3 van CAR-UWO (tot 1 januari 2020) en CAO Gemeenten, hoofdstuk 3, paragraaf 3 genoemd salaris en salaristoelagen te weten: de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de garantietoelage, de afbouwtoelage die aan de werknemer is toegekend en de lokale persoonlijke toelage;
5. Formele arbeidsduur per week: arbeidsduur volgens aanstelling/arbeidsovereenkomst, artikel 2:7 CAR-UWO (tot 1 januari 2020), artikel 5.1 CAO Gemeenten.

#### **Artikel 2 Doel en reikwijdte**

1. Het Vitaliteitspact heeft tot doel om preventief en proactief de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te bevorderen zodat deze vitaal en wendbaar kan (blijven) functioneren in de veranderende organisatie, hoofdstuk 15 CAR-UWO (tot 1 januari 2020), hoofdstuk 8, Duurzame inzetbaarheid CAO Gemeenten.
2. De medewerker toont eigenaarschap en heeft eigen regie over zijn gezondheid, fitheid en belastbaarheid.
3. Het Vitaliteitspact heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 en is van toepassing op de medewerker die bij aanvang van deelname aan deze regeling ten minste 2 jaar voor onbepaalde tijd in vaste dienst is van de gemeente Heerenveen.

#### **Artikel 3 Intentie en kaders van het Vitaliteitspact**

Het Vitaliteitspact is een verbond tussen werknemer en werkgever waarbij medewerker en leidinggevende, als medewerker wil deelnemen aan het Vitaliteitspact, samen onderzoeken onder welke omstandigheden hij/zij het beste zijn/haar werk kan doen. De beslissing voor deelname van de medewerker aan het Vitaliteitspact is aan de leidinggevende.

Het Vitaliteitspact bestaat uit drie kaders:

##### **Kader A. Algemeen**

Een gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarin verschillende stappen worden doorlopen om te onderzoeken welke mogelijkheden het beste passen bij de situatie van de medewerker.

Medewerker en leidinggevende blijven met elkaar in gesprek over

- werkomstandigheden;

- werkbelasting;
- taakverdeling;
- competenties (juiste mix van kennis en vaardigheden);
- ontwikkeling;
- werkplezier;
- motivatie en betrokkenheid;
- leiderschap;
- gezondheid;
- privéomstandigheden die van invloed zijn (of kunnen worden) op het bovenstaande.

Wanneer er een risico wordt geconstateerd voor het werkvermogen (de belastbaarheid), wordt samen gezocht naar een vermindering van dat risico door het inzetten van een passende (tijdelijke) aanpak (maatwerk), zoals bijvoorbeeld:

- een andere werk- of taakverdeling
- flexibele werktijden
- zorgverlof
- calamiteitenverlof
- IKB
- loopbaancoaching
- mediation
- training of opleiding
- mobiliteit (intern of extern)
- bedrijfsmaatschappelijk werk
- bedrijfspsycholoog
- advies over voeding/slaap/beweging e.d.
- minder gaan werken
- deel- of keuzepensioen
- herplaatsing (met instemming medewerker) in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris bij de eigen werkgever of een andere werkgever in de gemeentelijke sector. (op grond van art. 3:5 lid 2 CAR-UWO tot 1 januari 2020 en vanaf 1 januari 2020 artikel 3.5 lid 1 CAO Gemeenten).

#### **Kader B. Medewerker van 60 jaar en ouder**

Alleen als mogelijkheden uit kader A. geen oplossing bieden, of een combinatie daarvan, niet het gewenste resultaat heeft, dan kan een medewerker van 60 jaar of ouder gebruik maken van de mogelijkheid minder te gaan werken met een compensatie voor het salarisverlies.

Voorwaarden hiervoor zijn:

- de voorgaande 3 jaar is geen uitbreiding van uren geweest
- er blijft een dienstverbandomvang van minimaal 18 uur
- er wordt minimaal 3,6 uur ingeleverd
- leeftijdsverlofuren vervallen naar rato vermindering uren
- adv uren worden niet opgebouwd
- deelname is tot maximaal aan de AOW-leeftijd of tot aan datum uit dienst als die eerder is
- over de uren van deelname wordt buitengewoon verlof verleend.

Het percentage salariscompensatie over de uren van deelname is volgens deze staffel:

- t/m schaal 8: 70%
- schaal 9 t/m 11: 40%

Vanaf schaal 12 is er geen salariscompensatie en kunnen andere opties het werkvermogen van de medewerker op peil houden.

#### **Kader C. Medewerker jonger dan 60 jaar**

Alleen als mogelijkheden uit kader A. geen oplossing bieden, of een combinatie daarvan, niet het gewenste resultaat heeft, dan kan een medewerker jonger dan 60 jaar gebruik maken van de mogelijkheid tijdelijk minder te gaan werken met een compensatie voor het salarisverlies.

Voorwaarden hiervoor zijn:

- de voorgaande 3 jaar is geen uitbreiding van uren geweest
- er blijft een dienstverbandomvang van minimaal 18 uur
- er wordt minimaal 3,6 uur ingeleverd
- leeftijdsverlofuren vervallen naar rato vermindering uren

- adv uren worden niet opgebouwd
- de regeling duurt maximaal 1 jaar na ingangsdatum.

Het percentage salariscompensatie over de uren van deelname is volgens deze staffel:

- t/m schaal 8: 70%
- schaal 9 t/m 11: 40%

Vanaf schaal 12 is er geen salariscompensatie en kunnen andere opties het werkvermogen van de medewerker op peil houden.

#### **Artikel 4 Collegiale toetsing**

Medewerker en leidinggevende onderzoeken samen onder welke omstandigheden hij/zij het beste zijn/haar werk kan doen. Collegiale toetsing van de oplossing door een naaste collega leidinggevende vindt standaard plaats op o.a. noodzaak, reden, duur inzet en resultaat van de specifieke maatregel en/of mogelijkheid voor de medewerker. De leidinggevende van de medewerker beslist over de toekenning van het Vitaliteitspact.

#### **Artikel 5 Vitaliteitspactovereenkomst**

In een Vitaliteitspactovereenkomst tussen medewerker en leidinggevende wordt het volgende vastgelegd:

- gemaakte afspraken
- verdeling van verantwoordelijkheid: wie doet wat wanneer
- termijn voor mogelijkheden
- resultaat.

#### **Artikel 6 Overgangssituatie**

Het Vitaliteitspact zoals in dit voorstel is verwoord heeft een wezenlijk ander uitgangspunt dan het Generatiepact zoals dat bestond tot 1 januari 2020.

De deelnemende medewerker aan het tot 1 januari 2020 geldende Generatiepact heeft de mogelijkheid naar het nieuwe pact over te stappen waarbij onderzocht gaat worden of andere mogelijkheden dan minder werken met compensatie voor het salarisverlies beter passen. De medewerker kan ook gebruik blijven maken van de voorwaarden en afspraken zoals die golden in het tot 1 januari 2020 geldende Generatiepact.

#### **Artikel 7 Pensioenopbouw**

Volledige pensioenopbouw op basis van het oorspronkelijke inkomen is alleen mogelijk als de deelname aan de regeling aanvangt binnen 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Zie tevens artikel 3.5 lid 2 CAO Gemeenten.

Voorbeeld bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar:

Volledige pensioenopbouw op basis van de oorspronkelijke dienstbetrekking vindt in dit geval alleen plaats als de werknemer 58 jaar of ouder is als hij/zij aan het Vitaliteitspact deel gaat nemen. Als de medewerker jonger dan 58 jaar is, wordt de pensioenopbouw aangepast tot het niveau van zijn nieuwe inkomen.

#### **Artikel 8 Verlof**

Alle vormen van verlof worden naar evenredigheid van de feitelijke werktijd toegekend.

#### **Artikel 9 Nevenwerkzaamheden**

De medewerker die aan het Vitaliteitspact deelneemt mag nevenwerkzaamheden verrichten, als deze niet strijdig zijn met artikel 8 van de nieuwe ambtenarenwet 2017.

#### **Artikel 10 Ontslag**

De medewerker van 60 jaar en ouder die aan het Vitaliteitspact deelneemt wordt eervol ontslagen op de dag waarop hij/zij uit dienst treedt of waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

#### **Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de deelnemende medewerker aan het Vitaliteitspact langdurig ongeschikt wordt wegens ziekte vindt een vermindering plaats van het salaris en toelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3 CAR-UWO, artikel 7.1 lid 2 CAO Gemeenten. Dit betekent dat de Vitaliteitspactafspraken na zes maanden ziekte vervallen. Het brutosalaris wordt stapsgewijs teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, met dien verstande dat de medewerker nooit recht heeft op een hoger bruto bedrag, dan de medewerker ontving op grond van de keuze van het Vitaliteitspact en niet ziek zou zijn geweest.

### **Artikel 12 Hardheidsclausule en/of onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin het Vitaliteitspact niet of niet in redelijkheid voorziet of bij twijfel, kan het College een bijzondere voorziening treffen. Het treffen van een bijzondere voorziening bij individuele situaties wordt zo nodig ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst.

Een medewerker in schaal 9 of 10, voor wie de maatregel minder werken de beste aanpak is en wordt gecompenseerd, ontvangt nooit minder inkomen dan een medewerker in max van de voorliggende salarisschaal (respectievelijk schaal 8 of 9) met dezelfde maatwerkoplossing. (Borging door team P&O)

Vanaf schaal 12 is er geen salariscompensatie en kunnen andere opties het werkvermogen van medewerkers optimaliseren. Over het algemeen is minder werken in deze hogere schalen lastiger te realiseren, waardoor er een andere oplossing gevonden kan worden om het werkvermogen te optimaliseren.

Een medewerker in max schaal 12 of hoger, voor wie de maatregel minder werken de beste aanpak is maar die daarvoor niet wordt gecompenseerd, ontvangt nooit minder inkomen dan een medewerker in max van de voorliggende schaal met dezelfde maatwerkoplossing die wél wordt gecompenseerd. (Borging door team P&O)

### **Artikel 13 Inwerkingtreding en werkingsduur**

1. Het Vitaliteitspact gemeente Heerenveen treedt in werking op 1 januari 2020 en geldt tot 1 januari 2021. De medewerker van 60 jaar en ouder die vóór 1 januari 2021 gebruik maakt van het Vitaliteitspact kan dat blijven doen tot het moment waarop hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het Vitaliteitspact kan worden aangehaald als het Vitaliteitspact gemeente Heerenveen 1 januari 2020 – 1 januari 2021.
3. Dit Vitaliteitspact komt in plaats van het Generatiepact gemeente Heerenveen.

### **Artikel 14 Evaluatie**

Het Vitaliteitspact is uiterlijk op 1 oktober 2020 geëvalueerd.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Heerenveen d.d. 19 november 2019.*

*de secretaris,  
de heer J. van Leeuwestijn*

*de burgemeester,  
de heer T.J. van der Zwan*