

Besluit tot wijziging van de Regeling Generatiepact gemeente Schiedam

Het college van burgemeester en wethouders van Schiedam;

gelet op de uitkomst van het overleg tussen de WOR-bestuurder en het lokaal overleg op 9 september 2024, evenals de uitkomst van de ledenraadpleging FNV en CNV op 14 oktober 2024

besluit vast te stellen het:

Besluit tot wijziging van de Regeling Generatiepact gemeente Schiedam

Artikel I

A. Artikel 1 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 1 Begripsbepalingen Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder: a. Deelnemer: de medewerker waarvan <i>het college</i> heeft besloten dat die gebruik mag maken van deze regeling. b. Formele arbeidsduur: Het urenaantal waarvoor de medewerker is aangesteld. c. Looptijd: de periode vanaf ingangsdatum van deelname aan deze regeling tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd <i>dan wel</i> einde dienstverband. d. Startleeftijd: de leeftijd die een medewerker minimaal dient te hebben bereikt om gebruik te kunnen maken van deze regeling. e. Urenvermindering: het aantal uren dat de deelnemer feitelijk minder werkt door toekenning van (on)betaald verlof ingevolge deze regeling.	Artikel 1 Begripsbepalingen Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder: a. Deelnemer: de medewerker waarvan de werkgever heeft besloten dat die gebruik mag maken van deze regeling. b. Formele arbeidsduur: Het urenaantal waarvoor de medewerker is aangesteld. c. Looptijd: de periode vanaf ingangsdatum van deelname aan deze regeling tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd of einde dienstverband. d. Startleeftijd: de leeftijd die een medewerker minimaal dient te hebben bereikt om gebruik te kunnen maken van deze regeling. e. Urenvermindering: het aantal uren dat de deelnemer feitelijk minder werkt door toekenning van (on)betaald verlof ingevolge deze regeling.
Toelichting op de wijziging	
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.	

B. Artikel 2 wordt aangevuld, gewijzigd, vernummerd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 2 Doelgroep en vereisten 1. De medewerker <i>in vaste dienst kan gebruik maken van deze regeling vanaf de startleeftijd van 60 jaar tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.</i> 2. De in het eerste lid genoemde startleeftijd wordt verhoogd indien en op dezelfde wijze waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd. 3. De formele arbeidsduur van de medewerker, genoemd in het eerste lid, dient ten tijde van het verzoek tot deelname aan deze regeling gedurende minimaal 1 jaar onveranderd te zijn ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar.	Artikel 2 Doelgroep en vereisten 1. De medewerker die op 1 juli 2025: a. minimaal de startleeftijd van 60 jaar en drie maanden maar nog niet de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt; b. drie jaar in dienst is bij gemeente Schiedam; en c. heeft voldaan aan artikel 3, eerste en derde lid kan gebruik maken van deze regeling. 2. In aanvulling op het eerste lid kan tevens gebruik maken van deze regeling de medewerker die: a. op 1 januari 2025 een aaneengesloten periode van 10 jaar of langer in dienst is bij gemeente Schiedam;

	b. op uiterlijk 31 december 2029 de startleeftijd van 63 jaar en drie maanden maar nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; en c. voldoet aan artikel 3, tweede en vierde lid.
	3. De in het eerste en tweede lid genoemde startleeftijd wordt verhoogd indien en op dezelfde wijze waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd. 4. De formele arbeidsduur van de medewerker, genoemd in het eerste en tweede lid, dient ten tijde van het verzoek tot deelname aan deze regeling gedurende minimaal 1 jaar onveranderd te zijn ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar.

Toelichting op de wijziging

Besloten is om de regeling af te bouwen. Vanuit goed werkgeverschap, redelijkheid en billijkheid is er voor gekozen om medewerkers die al een langere tijd in dienst zijn, langer de gelegenheid te geven om nog te kunnen deelnemen, maar dan wel voor een kortere periode. Deze aanpassing is conform de afspraken die de WOR-bestuurder met het lokaal overleg gemaakt heeft en waarover tijdens de ledenraadpleging FNV en CNV is ingestemd.

C. Artikel 3 wordt aangevuld, gewijzigd, vernummerd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 3 Verzoek 1. Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 1, daartoe een verzoek in bij <i>het college</i>. 2. Het verzoek van de medewerker heeft betrekking op de gehele looptijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. 3. De medewerker dient in het verzoek aan te geven hoeveel uur hij minder wenst te werken en op welke wijze hij wenst dat die vermindering gedurende de looptijd plaatsvindt. 4. <i>Het college</i> neemt een besluit op het verzoek. 5. <i>Het college</i> bepaalt, in overleg met de medewerker, het moment van ingang van de urenvermindering. <i>Het college</i> neemt bij deze bepaling het dienstbelang in acht. 6. <i>Het college</i> bepaalt het minimum aantal te werken uren. Het minimum aantal te werken uren dient te voldoen aan de arbeidsduur waarbij een regeling niet wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964. 7. Een ingediend verzoek, ingevolge het eerste lid, wordt door <i>het college</i> gehonoreerd, tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten, zulks ter beoordeling van <i>het college</i>. 8. Na honorering van het verzoek door <i>het college</i>, genoemd in het vierde lid, heeft de medewerker geen aanspraak meer op de arbeidsuren die de medewerker	Artikel 3 Verzoek 1. Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 1, eerste lid, daartoe uiterlijk op 31 december 2024 een verzoek in bij de werkgever. [Artikel I onderdeel C van het wijzigingsbesluit bevat een kennelijke verschrijving, hier wordt bedoeld: Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 2, eerste lid, daartoe uiterlijk op 31 december 2024 een verzoek in bij de werkgever.] 2. Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 1, tweede lid, daartoe uiterlijk op 30 november 2029 een verzoek in bij de werkgever. [Artikel I onderdeel C van het wijzigingsbesluit bevat een kennelijke verschrijving, hier wordt bedoeld: Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 2, tweede lid, daartoe uiterlijk op 30 november 2029 een verzoek in bij de werkgever.] 3. Het verzoek van de medewerker, genoemd in het eerste lid, heeft betrekking op de gehele looptijd, zijnde minimaal vanaf 1 juli 2025 tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. 4. Het verzoek van de medewerker, genoemd in het tweede lid, heeft betrekking op de gehele looptijd, zijnde vanaf uiterlijk 31 december 2029 tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. 5. De medewerker dient in het verzoek aan te geven hoeveel uur hij minder wenst te werken en op welke wijze hij wenst dat die vermindering gedurende de looptijd plaatsvindt. 6. De werkgever neemt een besluit op het verzoek.

9.	minder is gaan werken ingevolge deze regeling. De deelnemer kan gedurende de looptijd nog eenmaal <i>het college</i> om urenvermindering ingevolge deze regeling verzoeken. De werktijd die resteert na dit tweede verzoek dient minimaal 60% van de formele arbeidsduur te zijn. Dit tweede verzoek kan niet eerder dan twee jaar na ingang van de looptijd worden ingediend.	7.	De werkgever bepaalt, in overleg met de medewerker, het moment van ingang van de urenvermindering. De werkgever neemt bij deze bepaling het dienstbelang in acht.
10.	De deelnemer kan <i>het college</i> verzoeken om toepassing van deze regeling te beëindigen.	8.	De werkgever bepaalt het minimum aantal te werken uren. Het minimum aantal te werken uren dient te voldoen aan de arbeidsduur waarbij een regeling niet wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.
		9.	Een ingediend verzoek, ingevolge het eerste lid, wordt door de werkgever gehonoreerd, tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten, zulks ter beoordeling van de werkgever .
		10.	Na honorering van het verzoek door de werkgever , genoemd in het vierde lid, heeft de medewerker geen aanspraak meer op de arbeidsuren die de medewerker minder is gaan werken ingevolge deze regeling.
		11.	De deelnemer kan gedurende de looptijd nog eenmaal de werkgever om urenvermindering ingevolge deze regeling verzoeken. De werktijd die resteert na dit tweede verzoek dient minimaal 60% van de formele arbeidsduur te zijn. Dit tweede verzoek kan niet eerder dan twee jaar na ingang van de looptijd worden ingediend.
		12.	De deelnemer kan de werkgever verzoeken om toepassing van deze regeling te beëindigen.

Toelichting op de wijziging

Besloten is om de regeling af te bouwen. Vanuit goed werkgeverschap, redelijkheid en billijkheid is er voor gekozen om medewerkers die al een langere tijd in dienst zijn, langer de gelegenheid te geven om nog te kunnen deelnemen, maar dan wel voor een kortere periode. Deze aanpassing is conform de afspraken die de WOR-bestuurder met het lokaal overleg gemaakt heeft en waarover tijdens de ledenraadpleging FNV en CNV is ingestemd. Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.

D. Artikel 4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 4 Verlof	Artikel 4 Verlof
1. Indien het verzoek ingevolge artikel 3, eerste lid, wordt gehonoreerd dan verleent <i>het college</i> aan de medewerker, vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarop de looptijd in gaat, conform deze regeling, buitengewoon verlof.	1. Indien het verzoek ingevolge artikel 3, eerste of tweede lid, wordt gehonoreerd dan verleent de werkgever aan de medewerker, vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarop de looptijd in gaat, conform deze regeling, buitengewoon verlof.
2. Het ingevolge deze regeling verleende buitengewoon verlof bedraagt totaal maximaal 40% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de looptijd ongewijzigd.	2. Het ingevolge deze regeling verleende buitengewoon verlof bedraagt totaal maximaal 40% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de looptijd ongewijzigd.
3. Gedurende de looptijd wordt het reguliere vakantieverlof berekend over de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering ingevolge deze regeling.	3. Gedurende de looptijd wordt het reguliere vakantieverlof berekend over de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering ingevolge deze regeling.
4. <i>De deelnemer levert het verlof ingevolge de leeftijdsdagen in vanaf de aanvang van de looptijd.</i>	
5. <i>Indien de looptijd ingaat gedurende een kalenderjaar dan zullen de leeftijdsdagen naar rato worden verrekend.</i>	

Toelichting op de wijziging
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik. Lid 4 en 5 komen te vervallen i.v.m. de harmonisatie op verlof vanuit de cao in 2023.

E. Artikel 6 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 6 Pensioenopbouw en premiebetaling 1. De pensioenopbouw van de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling. 2. De premiebetaling door <i>de gemeente</i> en de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling.	Artikel 6 Pensioenopbouw en premiebetaling 1. De pensioenopbouw van de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling. 2. De premiebetaling door de werkgever en de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling.
Toelichting op de wijziging	
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.	

F. Artikel 9 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 9 Boventalligheid Wanneer de deelnemer boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk ('VWNW') traject gestart en wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de 'VWNW' periode ontslag worden verleend op grond van <i>artikel 8:3 van de CAR</i>. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering.	Artikel 9 Boventalligheid Wanneer de deelnemer boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk ('VWNW') traject gestart en wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de 'VWNW' periode ontslag worden verleend op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering.
Toelichting op de wijziging	
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht.	

G. Artikel 11 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 11 Hardheidsclausule <i>Het college</i> kan van deze regeling afwijken indien toepassing van de regeling voor de werknemer zou leiden tot een situatie van onbillijke aard, zulks ter beoordeling van <i>het college</i>.	Artikel 11 Hardheidsclausule De werkgever kan van deze regeling afwijken indien toepassing van de regeling voor de werknemer zou leiden tot een situatie van onbillijke aard, zulks ter beoordeling van de werkgever.
Toelichting op de wijziging	
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.	

H. Artikel 12 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden	Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden

Ten aanzien van omstandigheden waarin deze regeling niet voorziet, beslist <i>het college</i> .	Ten aanzien van omstandigheden waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever .
---	--

Toelichting op de wijziging

Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.

I. Artikel 13 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel 1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2018. 2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact gemeente Schiedam.	Artikel 13 Inwerkingtreding, beëindiging en citeertitel 1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2033 . 2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact gemeente Schiedam.

Toelichting op de wijziging

Besloten is om de regeling af te bouwen. Vanuit goed werkgeverschap, redelijkheid en billijkheid is er voor gekozen om medewerkers die al een langere tijd in dienst zijn, langer de gelegenheid te geven om nog te kunnen deelnemen, maar dan wel voor een kortere periode. Deze aanpassing is conform de afspraken die de WOR-bestuurder met het lokaal overleg gemaakt heeft en waarover tijdens de ledenraadpleging FNV en CNV is ingestemd.

Artikel II

A. De toelichting op de Regeling Generatiepact gemeente Schiedam wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Algemene toelichting In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact binnen de gemeente Schiedam. Met het Georganiseerd Overleg is overeenstemming bereikt over de regeling generatiepact op 20 september 2017. Waarom een generatiepact Onze organisatie vergrijst. Met het generatiepact willen we verjonging inzetten. Vergrijzing is ook aan de orde bij de meeste andere gemeenten. In de CAO gemeenten 2013-2015 hebben de VNG en de vakbonden geadviseerd te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. Waarneembaar is dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Het generatiepact levert een bijdrage aan de verhoging van duurzame inzetbaarheid van ouderen zodat deze medewerkers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken. Deelname aan het generatiepact levert de organisatie per deelnemer bezettings- en loonruimte op. De vrijgekomen bezettings- en loonruimte zullen worden aangewend om jongeren aan te trekken. De regeling in het kort	Algemene toelichting In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor de Regeling Generatiepact binnen de gemeente Schiedam. Met het Georganiseerd Overleg is overeenstemming bereikt over de regeling generatiepact op 20 september 2017. Na evaluatie van de regeling in 2023 is overleg met het Lokaal Overleg gevoerd. Over de afbouw van de regeling is overeenstemming bereikt op 9 september 2024. Tijdens de ledenraadpleging FNV en CNV op 14 oktober 2024 is hiermee ingestemd. Waarom een generatiepact Onze organisatie vergrijst. Met het generatiepact willen we verjonging inzetten. Vergrijzing is ook aan de orde bij de meeste andere gemeenten. In de CAO gemeenten 2013-2015 hebben de VNG en de vakbonden geadviseerd te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. Waarneembaar is dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Het generatiepact levert een bijdrage aan de verhoging van duurzame inzetbaarheid van ouderen zodat deze medewerkers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken. Deelname aan het generatiepact levert de organisatie per deelnemer bezettings- en loonruimte op. De vrijgekomen bezettings- en loonruimte zullen worden aangewend om jongeren aan te trekken. Waarom afbouw van de oorspronkelijke regeling?

Het Schiedamse generatiepact is gebaseerd op de 60-80-100 regeling. Deelname vanaf 60 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal de startleeftijd evenredig verhoogd worden (startleeftijd beweegt mee met de AOW-leeftijd).

Bij deelname aan het generatiepact kiest de medewerker ervoor om tot aan de AOW-datum minder uren te gaan werken. Hoeveel minder en moment van ingang bepaalt de medewerker in samenspraak met de leidinggevende, maar de nieuwe werktijd dient minimaal 60% van de het oude aantal uren te zijn en dient te voldoen aan de fiscale regelgeving. De uren waarop niet meer wordt gewerkt, worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.

Het bruto inkomen van de medewerker daalt naar rato van het aantal uren dat de medewerker minder werkt doch wordt door de werkgever voor de helft weer aangevuld. Als de werknemer 60% van het oude aantal uren werkt daalt het bruto inkomen dus niet met 40% maar met 20% en komt daarmee uit op 80%. Netto is het verschil kleiner. Daarnaast kan de medewerker ervoor kiezen dit verlies aan inkomsten (gedeeltelijk) op te vangen door een uitkering uit het ABP keuzepensioen aan te vragen.

De pensioenopbouw blijft voor deelnemers aan het generatiepact volledig gehandhaafd, 100%.

De Regeling Generatiepact gemeente Schiedam (in werking vanaf 1 januari 2018) is destijds vastgesteld om enerzijds de oudere medewerker langer vitaal te laten doorwerken door de mogelijkheid te bieden om tegen een deel compensatie minder uren te werken. Anderzijds kunnen vanuit de vrijgekomen capaciteit jongere medewerkers instromen. Uit de evaluatie (2023) van de Regeling Generatiepact gemeente Schiedam is echter gebleken dat deze regeling niet meer passend is voor de eerder benoemde doelstellingen. Daarnaast biedt de cao vanaf 1 januari 2023 geen ruimte meer voor een dergelijke lokale verlofregeling. De gemeente Schiedam wil deze regeling daarom beëindigen. Om dit te bewerkstelligen is de oorspronkelijke regeling in 2024 gewijzigd en voorzien van een einddatum. Vanuit goed werkgeverschap wil de gemeente Schiedam medewerkers, die minimaal 10 jaar in dienst zijn, tegemoetkomen zodat zij om redenen toch nog gebruik kunnen maken van deze regeling. Daarom zijn bij het besluit tot wijziging van de regeling, naast artikel 13, ook de artikelen 2 en 3, gewijzigd als overgangsregeling voor een beperkte doelgroep. Om gebruik te kunnen maken van deze overgangsregeling is het belangrijk dat wordt voldaan aan de gestelde periode van dienst en leeftijd in artikel 2, evenals de uiterste indieningsdatum van het verzoek om te mogen deelnemen aan de regeling en de uiterste ingangsdatum waarop met de regeling gestart moet worden in artikel 3.

De regeling in het kort

Deze regeling is gebaseerd op de 60-80-100 regeling.

Bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal de startleeftijd evenredig verhoogd worden (startleeftijd beweegt mee met AOW-leeftijd).

Bij deelname aan het generatiepact kiest de medewerker ervoor om tot aan de AOW-datum minder uren te gaan werken. Hoeveel minder en het moment van ingang bepaalt de medewerker in samenspraak met de leidinggevende, maar de nieuwe werktijd dient minimaal 60% van de het oude aantal uren te zijn en dient te voldoen aan de fiscale regelgeving. De uren waarop niet meer wordt gewerkt, worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.

Het bruto inkomen van de medewerker daalt naar rato van het aantal uren dat de medewerker minder werkt doch wordt door de werkgever voor de helft weer aangevuld. Als de werknemer 60% van het oude aantal uren werkt, daalt het bruto inkomen dus niet met 40% maar met 20% en komt daarmee uit op 80%. Netto is het verschil kleiner. Daarnaast kan de medewerker ervoor kiezen dit verlies aan inkomsten (gedeeltelijk) op te vangen door een uitkering uit het ABP keuzepensioen aan te vragen.

De pensioenopbouw blijft voor deelnemers aan het generatiepact volledig gehandhaafd, 100%.

Indien toekomstige wijzigingen in de cao dit noodzakelijk maken, wordt de regeling aangepast of afgeschaft.

Toelichting op de wijziging

De nieuwe tekst geeft aan waarom de regeling is aangepast. Dit stond uiteraard nog niet in de eerdere toelichting.

Artikel III

A. De Artikelsgewijze toelichting inzake artikel 2 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 2 Doelgroep en vereisten Lid 1: De medewerker, die doorwerkt tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan na die leeftijd geen gebruik meer maken van deze regeling. <i>Lid 2: Bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal de startleeftijd evenredig verhoogd worden (startleeftijd beweegt mee met AOW-leeftijd). Voorbeeld: vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. De startleeftijd wordt dan 60 jaar en 3 maanden.</i>	Artikel 2 Doelgroep en vereisten Lid 1 en 2: De medewerker, die doorwerkt tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan na die leeftijd geen gebruik meer maken van deze regeling.
Toelichting op de wijziging	
Lid 2 staat reeds benoemd in artikel 2, lid 3 en 4.	

B. De Artikelsgewijze toelichting inzake artikel 3 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 3 Verzoek <i>Lid 5: De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker.</i> <i>Lid 6: Afhankelijk van rol van de medewerker binnen de organisatie zal in overleg met de leidinggevende de ureninzet worden bepaald.</i> <i>Lid 7: Zwaarwegende dienstbelangen kunnen betrekking hebben op problemen bij herbezetting, veiligheid en roosters.</i> <i>Lid 10: Voorbeeldsituatie: wanneer deelnemer solliciteert naar een andere functie binnen de organisatie en waarbij de nieuwe functie meer werkuren vereist dan het aantal uren dat de deelnemer werkt door deelname aan het generatiepact. In deze situatie dient de deelnemer een verzoek voor beëindiging aan de regeling in bij het college.</i>	Artikel 3 Verzoek Lid 3: Voor de doelgroep uit artikel 2, eerste lid geldt dat er uiterlijk op 1 juli 2025 met de uitvoering van de regeling gestart moet worden. Lid 4: Voor de doelgroep uit artikel 2, tweede lid geldt dat er uiterlijk op 31 december 2029 met de uitvoering van de regeling gestart moet worden. Lid 7: De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker. Lid 8: Afhankelijk van rol van de medewerker binnen de organisatie zal in overleg met de leidinggevende de ureninzet worden bepaald. Lid 9: Zwaarwegende dienstbelangen kunnen betrekking hebben op problemen bij herbezetting, veiligheid en roosters. Lid 12: Voorbeeldsituatie: wanneer deelnemer solliciteert naar een andere functie binnen de organisatie en waarbij de nieuwe functie meer werkuren vereist dan het aantal uren dat de deelnemer werkt door deelname aan het generatiepact. In deze situatie dient de deelnemer een verzoek voor beëindiging aan de regeling in bij de werkgever.
Toelichting op de wijziging	
Aangepast aan het feit dat na de invoering van de WNRA er sprake is van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijkrecht in plaats van een aanstelling ingevolge het ambtenarenrecht. Modernisering van het taalgebruik.	

C. De Artikelsgewijze toelichting inzake artikel 4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 4 Verlof <i>Lid 4: Bij deelname aan de regeling worden de leeftijdsdagen ingeleverd om opeenstapeling van arbeidsvoorwaarden te voorkomen.</i>	Artikel 4 Verlof Behoeft geen toelichting.
Toelichting op de wijziging	
Lid 4 vervalt i.v.m. harmonisatie op verlof uit de cao van 2023.	

D. De Artikelsgewijze toelichting inzake artikel 8 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte Lid 2: Bij langdurige ziekte wordt bij een korting uitgegaan van het salaris vóór deelname aan de regeling. Dit betekent dat de afspraken uit de regeling generatiepact na <i>6 maanden</i> ziekte <i>vervallen</i>. Bij herstel binnen 2 jaar <i>worden</i> de afspraken uit de regeling generatiepact weer <i>vervolgd</i>.	Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte Lid 1: Bij re-integratie na langdurige ziekte worden de arbeidsuren opgebouwd tot aan het aantal uren volgens de regeling generatiepact (formele arbeidsduur vermindert met het ingevolge artikel 4, eerste lid, verleende buitengewoon verlof). Lid 2: Bij langdurige ziekte wordt bij een korting uitgegaan van het salaris vóór deelname aan de regeling. Dit betekent dat de afspraken uit de regeling generatiepact na 1 jaar ziekte worden opgeschort. Bij herstel binnen 2 jaar herleven de afspraken uit de regeling generatiepact weer.
Toelichting op de wijziging Extra verduidelijking van artikel 8, eerste lid. Wijziging van 6 maanden naar 1 jaar conform de cao-bepaling. Afspraken komen niet te vervallen maar worden opgeschort.	

E. De Artikelsgewijze toelichting inzake artikel 10 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Huidige tekst	Voorgestelde tekst
Artikel 10 Minimum aantal feitelijk te werken uren bij opname levensloopverlof Lid 1: De medewerker met een voltijd dienstverband moet minstens 18 uur per week feitelijk blijven werken (deeltijd naar rato) anders kan de regeling gekwalificeerd worden als een regeling voor vervroegde uittreding en zou de gemeente Schiedam een strafheffing verschuldigd zijn van 52%. Om dit te voorkomen is dus een ondergrens van 18 uur per week waarop feitelijk moet worden gewerkt ingevoerd. Lid 2: Ziekte, arbeidsongeschiktheid en jaarlijks (<i>regulier</i>) vakantieverlof <i>hebben geen invloed op de werktijd ondergrens van 18 uur per week. Dus de genoemde werktijd van 18 uur per week is inclusief het opnemen van het jaarlijkse vakantieverlof en eventueel ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Deze omstandigheden worden niet gezien als een vorm van vervroegde uittreding.</i>	Artikel 10 Minimum aantal feitelijk te werken uren bij opname levensloopverlof Lid 1: De medewerker met een voltijd dienstverband moet minstens 18 uur per week feitelijk blijven werken (deeltijd naar rato) anders kan de regeling gekwalificeerd worden als een regeling voor vervroegde uittreding en zou de gemeente Schiedam een strafheffing verschuldigd zijn van 52%. Om dit te voorkomen is dus een ondergrens van 18 uur per week waarop feitelijk moet worden gewerkt ingevoerd. Lid 2: Ziekte, arbeidsongeschiktheid en jaarlijks vakantieverlof worden geacht uren te zijn waarop feitelijk pleegt te worden gewerkt. Deze worden dus niet gezien als een vorm van vervroegde uittreding.
Toelichting op de wijziging Compacter verwoord.	

Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de bekendmaking ervan.

Aldus vastgesteld door het college van de gemeente Schiedam in zijn vergadering van 5 november 2024.

De secretaris,
C. Bos

De voorzitter,
mr. H.M. Bergmann