

Bekendmaking Generatiepact Wetterskip Fryslân

Het dagelijks bestuur van Wetterskip Fryslân heeft in de vergadering van 9 juli 2019 besloten tot de verlenging van het Generatiepact Wetterskip Fryslân voor de duur van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. De hier voor genoemde regeling is een vervolg op de gelijklopende regeling zoals die geldt voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2019.

De hiervoor genoemde regeling luidt als volgt:

Generatiepact Wetterskip Fryslân

Overwegende dat:

1. Medewerkers van Wetterskip Fryslân vanaf 60 jaar de mogelijkheid krijgen om 80%, 60% of 50% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor de medewerker wordt bij 80% werken, 90% van de bezoldiging en IKB doorbetaald. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% van de bezoldiging en het pensioengevende deel van het IKB.
2. Voor de medewerker bij 60% werken, 80% van de bezoldiging en IKB wordt doorbetaald. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% van de bezoldiging en het pensioengevende deel van het IKB.
3. Voor de medewerker wordt bij 50% werken, 75% van de bezoldiging en IKB doorbetaald. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% van de bezoldiging en het pensioengevende deel van het IKB.
4. Het generatiepact een tijdelijke regeling is die geldt voor medewerkers met een vast dienstverband die in de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020 60 jaar of ouder zijn of worden. Uitgangspunt is dat medewerkers in deze periode per 1 januari of per 1 juli kunnen instappen in het generatiepact.
5. De medewerker bij de aanmelding voor deelneming aan deze regeling dient aan te geven van welke variant hij/zij gebruik wenst te maken de 80-90-100, de 60-80-100 of de 50-75-100 regeling.
6. De medewerker die in eerste instantie heeft gekozen voor de 80-90-100 of de 60-80-100 regeling, ook daarna gebruik mag gaan maken van respectievelijk de 60-80-100 of de 50-75-100 regeling zulks met inachtneming van het uitgangspunt over de instapdata genoemd onder 4 van deze overwegingen.
7. Het niet mogelijk is om na de gemaakte keuze voor de 60-80-100 of 50-75-100 regeling weer te kiezen voor een variant van de regeling die voorziet in weer meer gaan werken dan wel voor herstel van de oorspronkelijke duur van de aanstelling.
8. De medewerker gebruik blijft maken van de regeling tot het moment dat er sprake is van recht op AOW of tot officiële uitdiensttreding.
9. Het voor de medewerker niet mogelijk is om tussentijds de getroffen regeling te beëindigen omdat het geld dat daarmee is gemoeid is ingezet voor het instromen van nieuwe en doorstromen van huidige medewerkers.
10. Instroom in de regeling niet mogelijk is voor medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
11. Partijen uitgaan van een herbezetting van minimaal 80% van de vrijvallende loonsom op basis van een managementtoets, zodat deze herbezetting budgetneutraal plaatsvindt. De wijze waarop deze herbezetting in concrete functies en de allocatie daarvan binnen de organisatie plaatsvindt, zal in overleg met de ondernemingsraad worden vormgegeven middels een traineeprogramma en BBL trajecten.
12. Het generatiepact gericht is op het via herbezetting laten instromen van jonge werknemers tot 35 jaar. Daartoe zullen jonge werknemers een functie aangeboden krijgen met een tijdelijke aanstelling voor 2 jaar met als intentie hen daarna met een vaste aanstelling te laten instromen.
13. Het generatiepact verder gericht is op het doorstromen van de huidige medewerkers naar andere functies binnen het waterschap.
14. Over de inhoud van deze regeling overeenstemming is bereikt met het Georganiseerd Overleg van Wetterskip Fryslân.

Besluit: vast te stellen het Generatiepact Wetterskip Fryslân

Artikel 1 Wie kan hiervan gebruik maken.

1. De medewerker van 60 jaar en ouder die minimaal vijf jaar in vaste dienst is bij Wetterskip Fryslân kan vanaf 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling.

2. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. In deze gevallen zal met de betrokken medewerker in overleg gezocht worden naar een maatwerkoplossing. De secretaris-directeur kan in bijzondere situaties beslissen, gelet op het advies van het management, dat er sprake is van zwaarwegende belangen zoals hiervoor genoemd.
3. De medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan geen gebruik maken van deze regeling.

Artikel 2 Cumulatie van regelingen

Het is niet toegestaan om gelijktijdig van het generatiepact, de seniorenregeling of mogelijk toekomstige vergelijkbare regelingen gebruik te maken.

Artikel 3 Keuze.

1. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker.
2. Het staat de medewerker die gebruik maakt van deze regeling vrij tot aan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd zijn keuze voor een door hem oorspronkelijk gekozen variant per 1 januari of 1 juli te wijzigen in een variant die voorziet in nog minder gaan werken.
3. Het is niet mogelijk om na de gemaakte keuze voor de 60-80-100 of 50-75-100 regeling te kiezen voor een variant van de regeling die voorziet in meer gaan werken dan wel voor herstel van de oorspronkelijke duur van de aanstelling.

Artikel 4 Arbeidsduur

1. Het gebruik maken van de regeling houdt in dat de arbeidsduur van de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat. Vanaf dat moment wordt naar gelang de gemaakte keuze de arbeidsduur teruggebracht tot 80%, 60% of 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
2. De aldus resterende arbeidsduur dient tenminste 18 uur per week te bedragen.
3. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang.

Artikel 5 Inhoud van het Generatiepact voor deeltijders

1. De medewerker met een betrekkingssomvang van minder dan 36 uur maar meer dan 18 uur per week wordt de mogelijkheid geboden naar rato gebruik te maken van het generatiepact, met dien verstande dat de medewerker minimaal 18 uur per week blijft werken.
2. De pensioenopbouw blijft 100% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang.

Artikel 6 Bijzonder verlof

Bij gebruikmaking van deze regeling gelden de uren die de medewerker minder gaat werken als bijzonder verlof.

Artikel 7 Bezoldiging

Aan de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact wordt respectievelijk 90%, 80% of 75% van de bezoldiging en IKB betaald over de oorspronkelijke arbeidsduur. De pensioenopbouw vindt plaats over 100% van de bezoldiging en het pensioengevende deel van het IKB.

Artikel 8 Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende.

Artikel 9 Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruik maakt van het generatiepact wordt het vakantieverlof teruggebracht tot de verlofaanspraak op de aangepaste arbeidsduur.

Artikel 10 Langdurige ziekte

In geval van langdurige ziekte vervallen de generatiepact afspraken na twaalf maanden ziekte. De bezoldiging wordt dan gekort zoals dit beschreven is in de SAW. Er wordt dan uitgegaan van de arbeidsduur en bezoldiging zoals die gold voordat door de medewerker van het generatiepact gebruik werd gemaakt. Indien er niet langer sprake is van ziekte herleeft de aanstelling op grond van het generatiepact.

Artikel 11 Boventalligheid

Indien de medewerker als gevolg van een organisatiewijziging op basis van toepassing van het sociaal statuut boventallig wordt dan wordt bij de uitvoering van een "werk naar werk traject en bij een eventueel

ontslag na afloop van de “werk naar werk” periode uitgegaan van het aantal uren dat door de medewerker werd gewerkt voordat door deze medewerker gebruik werd gemaakt van het generatiepact.

Artikel 12 Monitoring werking van de regeling

1. Gedurende de looptijd van de regeling worden in samenspraak met het Georganiseerd Overleg de resultaten halfjaarlijks gemonitord.
2. De monitoring bestaat naast een financiële monitoring tenminste uit een toetsing aan de doelstellingen van het Generatiepact zijnde het bevorderen van voldoende instroom van medewerkers beneden de 35 jaar, de doorstroom van andere medewerkers en de gelijktijdige uitstroom van medewerkers van zestig jaar en ouder en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in zijn algemeenheid. Verder wordt er getoetst op toegankelijkheid van het Generatiepact voor alle medewerkers die tot de doelgroep van zestig jaar en ouder behoren. Eveneens dient te worden nagegaan wat de gevolgen van het Generatiepact zijn voor de werkdruk.

Artikel 13 Evaluatie van de werking van de regeling

1. In de Commissie voor Georganiseerd Overleg wordt aan het einde van het derde kwartaal van 2020 geëvalueerd of de regeling voldoet aan de door partijen beoogde effecten en wordt besproken op welke wijze de regeling wordt voortgezet. Daartoe kan de regeling eventueel worden gewijzigd.
2. Bij de evaluatie worden naast de in lid 1 genoemde effecten verder betrokken de onderwerpen die deel uitmaken van de monitoring zoals genoemd in artikel 12 van deze regeling en de landelijke ontwikkelingen ter zake.

Artikel 14 Werkingsduur en aanhalingstitel

1. Deze regeling is in werking getreden met ingang van 1 januari 2018 en geldt tot 1 januari 2020 en is bij besluit van het dagelijks bestuur d.d. 9 juli 2019 verlengd tot 1 januari 2021.
2. De secretaris-directeur van Wetterskip Fryslân kan op grond van het aan het dagelijks bestuur aan hem verstrekte mandaat besluiten de duur van deze regeling nog verder te verlengen alsmede de inhoud daarvan aan te passen, met inachtneming van de wettelijke kaders.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als Generatiepact Wetterskip Fryslân.

Toelichting Generatiepact Wetterskip Fryslân

Binnen Wetterskip Fryslân zetten we het Generatiepact in als één van de personeelsinstrumenten in het kader van het levensfasebewust personeelsbeleid. Wij willen medewerkers in onze veranderende organisatie gezond, gemotiveerd en competent houden. Dit instrument biedt ook kansen om meer invulling te geven aan ons strategisch personeelsmanagement. We beïnvloeden met het generatiepact namelijk de in-, door- en uitstroom van medewerkers.

De directie en het dagelijks bestuur van het waterschap hebben daarom besloten voor de extra instroom van jongeren met de sociale partners afspraken te maken over een zogenaamd Generatiepact. Door oudere medewerkers de gelegenheid te geven om tegen gedeeltelijke inlevering van bezoldiging minder te gaan werken, kan nieuwe instroom van werknemers binnen het waterschap mogelijk worden gemaakt. Ook is waarneembaar 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 formatie- en loonruimte op, waardoor nieuwe/jonge medewerkers kunnen instromen, zo mogelijk onder de vleugels van de ervaren collega die deels nog in dienst blijft.

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact binnen Wetterskip Fryslân. In het Georganiseerd Overleg is over de regeling overeenstemming bereikt.