

Endelhovenlaan 1, 3601 GR Maarssen
Postbus 1212, 3600 BE Maarssen
T 0346 25 40 00 F 0346 25 40 10
www.stichtsevecht.nl

Portefeuillehouder

M. Witteman

Organisatieonderdeel

P&O en Griffie

Opstellers

ries.bode@stichtsevecht.nl

jelle.hekman@stichtsevecht.nl

Telefoon

0346 25 47 93

0346 25 46 57

Zaaknummer

Z/16/54717

Raadsvoorstel

Onderwerp

Regeling Generatiepact Stichtse Vecht 2016-2019

Datum vergadering

20 december 2016

Aan de Gemeenteraad

Voorgesteld Besluit

1. De Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019 (incl. aanvraagformulier) voor de griffiemedewerkers vaststellen;
2. Personen met een arbeidsbeperking, jongeren en Social Return (SR) kandidaten meer kans geven om bij de gemeente Stichtse Vecht aan de slag te gaan.

Samenvatting

In de vorige CAO sector gemeenten is het advies opgenomen om een “Generatiepact te sluiten”. Met het Generatiepact biedt de gemeente Stichtse Vecht – vanaf 1 juli 2016 - medewerkers die in een bepaald kalenderjaar 60 jaar worden (alsmede degenen die al ouder zijn) de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgt de oudere medewerker meer vrije tijd, en kan de gemeente besparen op de loonkosten. De gemeente compenseert de helft van de uren die worden ingeleverd en het verlies aan pensioenopbouw. Het andere deel is voor rekening van de medewerker hetgeen een besparing op de loonsom zal opleveren van circa € 5.000,00 per jaar (per deelnemende medewerker), een en ander afhankelijk van de salarisschaal van de deelnemer aan het Generatiepact. Het geld dat de gemeente met het Generatiepact bespaart, wordt vervolgens gebruikt om mensen met een arbeidsbeperking, jongeren en Social Return kandidaten een tijdelijke en/of vaste baan aan te bieden.

De medezeggenschapsorganen (OR&GO) hebben aangedrongen op het vaststellen van een regeling Generatiepact Stichtse Vecht. Daarnaast moeten mensen met een arbeidsbeperking (Banenafpraak), jongeren en SR kandidaten meer kans krijgen om bij de gemeente Stichtse Vecht aan de slag te gaan. Met de Regeling Generatiepact Gemeente Stichtse Vecht 2016-2016 wordt hier invulling aan gegeven.

Het college heeft een besluit genomen voor het ambtelijk personeel. De gemeenteraad moet een vergelijkbaar besluit nemen voor de griffier en de griffiemedewerkers.

De toelichting bij dit voorstel is grotendeels gelijkloidend gelaten aan het voorstel voor het college.

Bijlagen

1. Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019
2. Aanvraagformulier Generatiepact

TOELICHTING

Inleiding

Een Generatiepact sluiten met de werknemers is één van de adviezen van de VNG in de vorige CAO sector gemeenten 2013-2015. Dit VNG advies, een zogenaamde “kan bepaling” moet bijdragen aan goed werkgeverschap, succesvolle herplaatsing van medewerkers en meer kansen voor de instroom van onder andere jonge(re) medewerkers binnen onze organisatie. Het Generatiepact is daarnaast ook bedoeld om oudere medewerkers een extra mogelijkheid te bieden om vitaal hun loopbaan af te ronden.

Deze regeling zal er ook toe bijdragen om langer doorwerken mogelijk te maken, hetgeen past in een leeftijdsgebonden personeelsbeleid van duurzame inzetbaarheid van medewerkers bij de gemeente Stichtse Vecht. De medezeggenschapsorganen (OR&GO) hebben eveneens aangedrongen op het vaststellen van een regeling Generatiepact Stichtse Vecht.

Daarnaast wil de directie mensen met een arbeidsbeperking (Banenafpraak), jongeren en SR kandidaten meer kans geven om bij de gemeente Stichtse Vecht aan de slag te gaan. Niet alleen omdat het is opgenomen in de CAO maar ook omdat wij als gemeente onze verantwoordelijkheid willen nemen in deze.

Met het implementeren van het Generatiepact en de taakstelling in het kader van de Banenafpraak om tevens de instroom van jongeren te bevorderen, worden diverse beleidslijnen op een effectieve manier bij elkaar gebracht. De instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en het creëren van werkervaringsplaatsen voor Social Return kandidaten en jongeren kan budgetneutraal plaatsvinden. Een interne doorstroom voorziet de gehele organisatie van het nodige “verse bloed”.

Argumenten

1. *Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2016 – 2019 (incl. aanvraagformulier) vaststellen, als zijnde een voorgenomen besluit.*

Met het Generatiepact biedt de gemeente Stichtse Vecht – vanaf 1 juli 2016 - medewerkers die in een bepaald kalenderjaar 60 jaar worden (alsmede degenen die al ouder zijn) de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgt de oudere medewerker meer vrije tijd, en kan de gemeente besparen op de loonkosten. De gemeente compenseert de helft van de uren die worden ingeleverd en het verlies aan pensioenopbouw. Het andere deel is voor rekening van de medewerker hetgeen een besparing op de loonsom zal opleveren van circa € 5.000,00 per jaar (per deelnemende medewerker), een en ander afhankelijk van de salarisschaal van de deelnemer aan het Generatiepact.

De uitgangspunten van het Generatiepact Stichtse Vecht zijn nader uitgewerkt in een (tijdelijke) regeling en voorlichtingsbrochure. Er is vooralsnog gekozen voor de in Nederland meest voorkomende en fiscaal geaccepteerde variant t.w. de “80-90-100-regeling”, dat wil zeggen: 80% blijven werken, 90% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw. Een medewerker dient wel minimaal 24 uur per week te blijven werken in het kader van een efficiënte bedrijfsvoering. De potentiële doelgroep die gebruik zou kunnen maken van het Generatiepact is ca. 120 medewerkers.

De tijdelijke regeling zal medio 2019 worden geëvalueerd, tegen die tijd is er meer bekend over een eventuele verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd.

2. *Mensen met een arbeidsbeperking, jongeren en Social Return (SR) kandidaten meer kans geven om bij de gemeente Stichtse Vecht aan de slag te gaan.*

Het geldt dat de gemeente met het Generatiepact bespaart, wordt vervolgens gebruikt om mensen met een arbeidsbeperking, jongeren en SR kandidaten een tijdelijke en/of vaste baan aan te bieden. Hoe meer medewerkers gebruik maken van het Generatiepact, hoe meer mensen van de hiervoor genoemde doelgroepen de gemeente Stichtse Vecht kan aannemen. Eén op één herbezetten zal waarschijnlijk niet eenvoudig gaan gelet op de beperkte vrijvallende middelen, gefragmenteerde vrijval en aanbod van de hierboven genoemde doelgroepen. Gelet

op het bovenstaande is dan ook in eerste aanleg een bewuste beleidskeuze gemaakt om een ondergrens van 24 uur te hanteren na deelname Generatiepact. Eventueel afwijken van voornoemde ondergrens is ter bepaling aan de directie, gehoord de direct leidinggevende gelet op de bedrijfsvoering.

Herbezetting door specifieke doelgroepen en het voeren van een duurzaam personeelsbeleid zijn in dit voorstel de belangrijkste uitgangspunten van het Generatiepact, en niet de flexibilisering van de arbeidsduur. Hiervoor is namelijk onlangs een nieuwe wet aangenomen. De praktijk zal moeten uitwijzen hoe omgegaan dient te worden met het vrijvallen van werk door het Generatiepact. Ervaringen bij andere gemeenten wijzen uit dat de huidige werkzaamheden doorgaans efficiënter c.q. anders kunnen worden ingericht. Daarnaast kan de productiviteit vanwege een betere vitaliteit toenemen als ouderen gebruik maken van het Generatiepact. Het is ter bepaling aan de directie of "reguliere" herbezetting zal plaatsvinden bij een bepaald team c.q. organisatie onderdeel. Bijvoorbeeld in die situaties waar meer dan één fte per team door het Generatiepact niet herbezet kan worden door instroom uit doelgroepen Banenafpraak, SR en werkervaringsplaatsen voor jongeren. Daarnaast speelt de aard van de werkzaamheden ook een belangrijke rol of herbezetting al dan niet mogelijk is door medewerkers met een arbeidsbeperking, SR kandidaten etc.

- Het voorgenomen besluit tot vaststelling van voornoemde regeling Generatiepact (incl. bijlagen) schriftelijk ter instemming voorleggen aan de Commissie voor georganiseerd overleg (GO).* De medezeggenschapsorganen hebben aangedrongen op het invoeren van het Generatiepact en er is zelfs een getekende petitie verstuurd naar de OR. Het voorgenomen besluit tot vaststelling van de regeling Generatiepact (incl. bijlagen) dient echter ter instemming te worden voorgelegd aan het GO en de OR zal geïnformeerd te worden. Gehoord het technisch GO kan e.e.a. schriftelijk ter instemming worden voorgelegd aan het GO. Het aspect herbezetting en werkdruk zal onderwerp van gesprek zijn in een overlegvergadering met de OR zodra er zicht is op de deelname aan het Generatiepact (80-90-100-regeling).

Financiële paragraaf

De uitgaven ten laste van de loonsom die de gemeente bespaart in het kader van het Generatiepact worden aangewend voor de uitgaven van instroom van nieuwe medewerkers in het kader van de Banenafpraak, jongeren en SR kandidaten. De instroom van medewerkers met een arbeidsbeperking en het creëren van werkervaringsplaatsen voor Social Return kandidaten en jongeren kan hierdoor in principe budgetneutraal plaatsvinden. In het eerste jaar zou er mogelijk sprake kunnen zijn van enige frictie. Het is een kwestie van doen en tijdig anticiperen als de loonsom onder druk komt te staan indien besloten zou worden tot reguliere herbezetting naar aanleiding van toegenomen werkdruk in verband met het Generatiepact.

Communicatieparagraaf

Na de definitieve vaststelling zal het personeel geïnformeerd worden via Sociaal Intranet en RAP. Na definitieve vaststelling van de procedureregeling zal een en ander ook gepubliceerd worden in de gemeentelijke pagina en bekend worden gemaakt via www.overheid.nl.

Griffie

De werkgeverscommissie gemeenteraad stelt de raad voor om voor de griffier en de griffiemedewerkers de Regeling Generatiepact vast te stellen (incl. bijlagen). In de verordening op de griffie is bepaald dat de gemeentelijke rechtspositieregelingen en toekomstige wijzigingen daarvan van overeenkomstige toepassing zijn op de griffier en het overige griffiepersoneel, voor zover geen specifieke voor de griffie geldende regelingen van toepassing zijn.

Binnen de periode 2016-2019 kunnen drie personen een beroep doen op de regeling. De werkgeverscommissie stelt voor dat per situatie met de griffier de consequenties in beeld worden gebracht volgens de benadering:



Endelhovenlaan 1, 3601 GR Maarssen
Postbus 1212, 3600 BE Maarssen
T 0346 25 40 00 F 0346 25 40 10
www.stichtsevecht.nl

- a. De helft van de teruggang in uren moet binnen de griffie worden opgevangen door verbetering van de efficiëntie of aanpassing van taken.
- b. De andere helft van de teruggang in uren wordt op tijdelijke basis ingezet voor werkzaamheden binnen de griffie. Gezien de geringe omvang van de griffie zal het waarschijnlijk niet mogelijk zijn deze uren te laten bezetten door mensen met een arbeidsbeperking, jongeren en SR kandidaten.
- c. Bij het bereiken van de AOW-leeftijd van de aanvrager worden de uren in principe weer aan de functie toegevoegd.

Juridische paragraaf

Bij het opstellen van de regeling Generatiepact en brochure is rekening gehouden met de uitgangspunten CAO sector gemeenten en de bepalingen van het ABP en de Belastingdienst. Het aanbieden van een regeling waarbij sprake is van minder werken met behoud van salaris, kan namelijk betekenen dat de Belastingdienst en het ABP de regeling aanmerken als een zogeheten "Regeling voor vervroegd uittreden (RVU), met als gevolg een fiscale strafheffing.

Slechts onder bepaalde voorwaarden van de Belastingdienst mag een Generatiepact worden aangeboden, zoals onder specifieke de fiscale voorwaarden van demotie etc. De bijgevoegde conceptregeling voldoet aan de gestelde criteria van de Belastingdienst, doch een en ander wordt - zoals gebruikelijk – alsnog ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst.

9 september 2016

De werkgeverscommissie

Voorzitter

Griffier