

Regeling Generatiepact 1Stroom 2018

(onderhandelaarsakkoord 14 november 2017)

Uitgangspunten

1. We worden gemiddeld genomen steeds ouder en daarom leidt landelijke regelgeving er toe dat we steeds langer door gaan werken. Werkgevers en werknemers vinden het belangrijk dat we maatregelen treffen, zodat oudere werknemers gezond en met plezier dat langere werken kunnen volhouden en zo duurzaam inzetbaar blijven.
2. Werkgevers en werknemers vinden het logisch dat zowel de werkgever als de medewerker een bijdrage levert aan maatregelen om gezond en met plezier langer door te werken.
3. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers bij de gemeenten neemt toe en het aandeel oudere medewerkers stijgt, het is daarom van belang meer jongeren aan te stellen. Jongeren brengen nieuwe inzichten en vaardigheden mee, die verfrissend werken in de organisatie.
4. Het is voor jongeren niet altijd gemakkelijk om aan een baan te komen, het is daarom van belang dat we geld vrijmaken om speciaal jongeren te werven.
5. 1Stroom wil kansen benutten die kunnen bijdragen aan een meer evenwichtige opbouw van haar personeelsbestand.
6. Zowel in de Cao-gemeenten 2013-2015 als 2017-2019 wordt het gebruik van een generatiepact aanbevolen als middel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren en de instroom van jongeren te vergroten.

Van uitgangspunten naar Generatiepact

- a. Als we substantieel effect willen bereiken, kiezen we voor een vorm van generatiepact die een substantiële ruimte kan opleveren, die vervolgens kan worden ingezet voor het aantrekken van jonge mensen. Dat betekent dat we kiezen voor 80-90-100, 60-80-100 of 50-70-100 als basis.
- b. Om een balans aan te brengen tussen inbreng van werkgever en medewerker, kiezen we een generatiepact dat is gebaseerd op een twee fasen benadering, met in de eerste fase een 80-90-100 (kort gezegd 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) variant, en in de tweede fase 80-80-80. De 60-80-100 variant gaat in fase twee over op 60-70-85 en de 50-70-100 variant gaat in fase twee over in 50-60-85. De duur van de eerste fase is tweederde deel van de maximale individuele deelname duur, en de duur van de tweede fase eenderde deel ervan. De deelname is mogelijk vanaf 60 jaar en een voorafgaand dienstverband van tenminste 5 jaar bij de gemeente Duiven of Westervoort. De uiterste einddatum is de AOW gerechtigde leeftijd. Het is mogelijk tussentijds over te stappen naar een andere variant met een grotere verlofcomponent. Overstappen naar een variant met een kleinere verlofcomponent is niet mogelijk. Het minimum aantal te werken uren per week is bepaald op 18. Tussentijdse volledige uitreding kan op elk gewenst moment.
- c. Deelname is mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar telkens per 1^e van de maand. Het moment van deelname en de voor die medewerker geldende AOW-leeftijd bepalen de totale duur van deelname en dus ook de verdeling over fase 1 en 2.
(voorbeeld: een medewerker die vanaf 64 jaar gaat deelnemen, uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar, zit 2 jaar in fase 1 en 1 jaar in fase 2)

- d. We hebben oog voor de medewerkers in de laagste salarisschalen (t/m schaal 6). De praktijk leert dat zij minder mogelijkheden hebben om terug te gaan in inkomen in het kader van een generatiepact en dat de mogelijkheden om mee te doen aan een generatiepact zoals beschreven onder a en b voor hen beperkt zullen zijn. Toch is het met name ook voor deze medewerkers van belang dat we hen faciliteren ten behoeve van een duurzame inzetbaarheid. Voor deze groep medewerkers bestaat de mogelijkheid om te kiezen voor een 80-90-100 variant gedurende de totale tijd tot aan pensionering.
- e. De totstandkoming van een generatiepact vindt plaats in de context van een taakstelling van € 1 miljoen die door de gemeenteraden aan de ambtelijke fusie is opgelegd. € 400.000 daarvan kan worden ingezet voor verhoging van de kwaliteit van de organisatie. De € 1 miljoen komt overeen met ongeveer 16 fte. Niettemin is de werkgever bereid 70% van de ruimte die ontstaat met het generatiepact in te zetten voor het aantrekken van jonge mensen. De werkgever ziet het generatiepact dus als maatregel in het kader van de duurzame inzetbaarheid van ouderen en verjonging van de organisatie en dus niet als bezuinigingsmaatregel. Dat betekent dat de taakstelling moet worden ingevuld door het niet vervullen van vacatures die door natuurlijk verloop ontstaan.
- f. Een generatiepact zoals beschreven onder a,b en c levert naast ruimte die kan worden ingezet voor herbezetting door jongeren, ook een productieverlies op. We gaan ervan uit dat dit productieverlies voor een substantieel deel wordt gecompenseerd door een lager verzuim van oudere medewerkers en door een hogere productiviteit van de instromende jongere medewerkers.
- g. Een zorgvuldige implementatie van de regeling is belangrijk. Zodra er een akkoord is over de hoofdpunten van het generatiepact zal de regeling nader worden uitgewerkt en zal er voorlichting gegeven worden aan de medewerkers. Medewerkers moeten goed de mogelijkheden hebben om te bekijken wat deelname voor henzelf voor gevolgen heeft, qua vrije tijd, qua inkomen, qua werk-inhoud en werkdruk. Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf 1 juli 2018.
- h. De regeling zal gelden tot 1 januari 2022 en wordt na één jaar geëvalueerd en zonodig aangepast.