

Bedrijfsvoering

Leden van de raad

Gemeente Bloemendaal
Postbus 201
2050 AE Overveen
T 14 023
www.bloemendaal.nl

Datum : 07 juni 2017
Uw kenmerk :
Ons kenmerk : 2017011631
Behandeld door : Burgemeester en wethouders
Doorkiesnummer : 023-5225555
Onderwerp : collegebrief Generatiepact
Verzonden :
Bijlage(n) : -

Geachte leden van de raad,

In de kadernota is een voorstel opgenomen over het generatiepact. Bij de behandeling van de kadernota in het college is de wens geuit de raad meer gedetailleerd te informeren over het generatiepact. Met deze brief informeren wij u hier uitgebreider over.

Het generatiepact is één van de cao-afspraken tussen werkgevers en werknemers

Het is aan de gemeenten zelf overgelaten om een generatiepact wel of niet in te voeren. De invoering van het generatiepact is om meerdere redenen zinvol:

1. Versnelling in verjonging personeelsbestand

Bloemendaal en Heemstede kennen beiden een vergrijzend personeelsbestand. De gemiddelde leeftijd is circa 49 jaar. Het aandeel medewerkers tot 35 jaar is 11% en het aandeel medewerkers vanaf 55 jaar is 31%. Bij deze laatste groep ligt in Bloemendaal het zwaartepunt bij 55 – 60 jaar en bij Heemstede bij 60 – 67 jaar. De vergrijzing is in de afgelopen jaren relatief 'versneld' door het beperkte verloop vanwege de vastzittende arbeidsmarkt.

2. Versnelling in realisatie strategisch HRM

De beide organisaties zijn sterk in beweging. De andere rol die de samenleving van ons vraagt samen met de elkaar in hoog tempo opvolgende technologische ontwikkelingen zijn het werk sterk aan het veranderen. We maken deze omslag met de huidige medewerkers, maar dat zal niet geheel toereikend zijn. We zullen ook aanvullende capaciteit binnen moeten halen die we nu nog onvoldoende in huis hebben.

3. Doelgroep heeft interesse in deelname

De werkgroep heeft een inventarisatie gedaan onder de doelgroep over de opties bij de inrichting van een regeling. Duidelijk is dat veel mensen deelname overwegen en een regeling voor zichzelf van toegevoegde waarde zien.

Gemeenten zijn vrij om zelf een generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie

De regeling is voorbereid in een werkgroep bestaande uit een 2-tal leden vanuit de commissie voor het Georganiseerd Overleg (GO) Bloemendaal en Heemstede, een 2-tal OR-leden Bloemendaal en Heemstede en P&O.

Op hoofdlijnen houdt de regeling het volgende in:

1. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager, kun je 80% gaan werken tegen 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
2. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en 8, kun je 80 % gaan werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
3. Maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en een salaris gebaseerd op salarisschaal 9 en hoger kun je 80 % gaan werken tegen 87% salaris en 100% pensioenopbouw;
4. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 6 en lager kun je 60% werken tegen 85% salaris en 100% pensioenopbouw;
5. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 7 en 8 kun je 60% werken tegen 78,5% salaris en 100% pensioenopbouw;
6. Vanaf 62 jaar en een salaris gebaseerd op salarisschaal 9 en hoger kun je 60% werken tegen 70% salaris en 100% pensioenopbouw.

Bij het ontwerp van de regeling zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd

1. Als Bloemendaal en Heemstede in gezamenlijkheid de regeling aanbieden en toepassen, kunnen ze ook in gezamenlijkheid opties voor herbezetting beschouwen.
2. De leeftijdsgrens hanteren die vanuit de belastingdienst maximaal is toegestaan: tot maximaal 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. De minimumleeftijd voor deelname is nu dan 57 jaar en 3 maanden. Vanuit Bloemendaals perspectief is dit gewenst omdat in de doelgroep (55-67) de medewerkers 55-60 jaar de grootste groep is.
3. De regeling zo aantrekkelijk en laagdrempelig mogelijk te maken voor deelname. Dit doen wij door het korter werken te regelen met het toekennen van onbetaald verlof en men dus formeel de oorspronkelijke aanstellingsuren behoudt. Daarmee kan de pensioenopbouw op 100% gehouden worden. Ook krijgen deelnemers in de schalen tot en met 8 een hogere compensatie dan deelnemers vanaf schaal 9 en hoger. Deze keuze is ook gebaseerd op het gegeven dat veel functies tot en met schaal 8 een hoge fysieke belasting kennen (buitendienst) en / of onder druk staan vanwege de toenemende digitalisering van werkprocessen. Juist in deze groep met hoge fysieke belasting is de gemiddelde leeftijd hoog en lopen we als werkgever nu al tegen de grenzen aan om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voldoende te kunnen blijven waarborgen.
4. Hoewel zo ruim mogelijke deelname gewenst is, is wel gekozen voor een ondergrens van 18 uur p/w, waarbij ervan wordt uitgegaan dat men minimaal 3 dagen werkt. Dit waarborgt dat medewerkers volwaardig en efficiënt kunnen meedraaien in een team. In de doelgroep werkt overigens circa 80% meer dan 24 uur.
5. De looptijd is bepaald op drie jaar, zodat kan worden geëvalueerd of de regeling zijn doel(en) bereikt. In dat geval kan de regeling mogelijk worden verlengd. Voor degenen die in de eerste drie jaar gaan deelnemen, blijft de regeling van kracht. Je kunt als je eenmaal deelneemt niet stoppen (omdat de formatie wordt herbezet). In totaal gaat het bij beide gemeenten gezien om circa 120 potentiële deelnemers (zonder onderscheid naar aanstellingsuren) waarvan een kleine 40% in de leeftijdscategorie 55-57 jaar zit.

Organisatiebelang kan een reden zijn voor afwijzing

Hoewel het streven is om de deelname aan het generatiepact zo groot mogelijk te maken, kunnen er redenen zijn om een verzoek tot deelname af te wijzen: als deelname aan het generatiepact leidt tot een onaanvaardbare toename van de werkdruk voor andere medewerkers en/of voor deelnemers zelf zonder dat er middelen en/of mogelijkheden zijn om dit te voorkomen.

Financiële consequenties

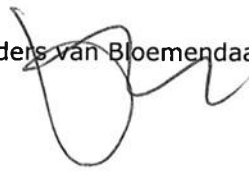
Met de bespaarde loonkosten van de deelnemers aan het generatiepact, kan ongeveer 60% van de vrijvallende uren worden herbezet. In de kadernota wordt voorgesteld € 75.000,-- vrij te maken voor de invoering van het generatiepact in Bloemendaal.

De regeling is goedgekeurd door de Belastingdienst en het ABP

De regeling is voorgelegd aan ABP en Belastingdienst, en beide instanties hebben aangegeven geen bezwaren tegen deze regeling te hebben. Wel wijst het ABP er op dat de premieverdeling voor de pensioenopbouw over het gedeelte dat men verlof krijgt, hetzelfde blijft als de normale premie. De werkgever mag niet 100% van de te betalen premie voor zijn rekening nemen.

Met vriendelijke groet,

burgemeester en wethouders van Bloemendaal,



, burgemeester



, secretaris