

## COLLEGEVOORSTEL

### Onderwerp

Generatiepact 2018

### Te besluiten om

1. Het Generatiepact Krimpen aan den IJssel 2018 vast te stellen met ingang van 1 juli 2018 voor de periode van twee jaar. Evaluatie uiterlijk 1 januari 2020.
2. De gemeentesecretaris is bevoegd om besluiten in het kader van het generatiepact te nemen ingeval van onvoorziene gevallen en bij knelpunten.

### Inleiding

Als gemeentelijke werkgever staan we voor een forse uitdaging.

We zien een steeds groeiend aantal 60-plussers in de organisatie. Zij hebben veel ervaring en hebben vaak een lange loopbaan achter de rug. Ze hebben daarbij soms moeite om de resterende tijd tot de (verhoogde) AOW-leeftijd te blijven doorwerken. Het is in het belang van deze senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden waarmee zij langer duurzaam inzetbaar en vitaal inzetbaar zijn.

Ook is er grote behoefte om de organisatie te verjongen en de jongeren de kans te geven om in de gemeentelijke organisatie te gaan werken. Dit kan door jongeren te laten instromen in onze organisatie. Daar moet dan wel ruimte voor zijn.

Het *Generatiepact 2018* biedt een oplossing voor beide vraagstukken door senioren de mogelijkheid te geven minder te gaan werken, waardoor ruimte ontstaat voor instroom van jongeren.

De gemeente is vrij om binnen de gestelde (fiscale) kaders een generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, personeelsbestand en de budgettaire ruimte.

### *Hoofdlijn generatiepact Krimpen aan den IJssel (hierna: Generatiepact 2018)*

1. Deelname voor iedere medewerker van 60 jaar of ouder.
2. Iedere medewerker heeft de keuze uit drie varianten.  
Een voorbeeld van een variant is 80-90-100. Dit is 80% werken (en 20% buitengewoon verlof) tegen 90% salaris en 100% pensioen. In alle varianten blijft het pensioen 100%. Dit is dus gelijk aan de huidige pensioenopbouw.
3. Voor de medewerkers tot en met salarisschaal 6 gelden gunstigere varianten. Bovendien blijven voor deze groep de huidige regels van de beschikbaarheidsdienst en het overwerk gelden.
4. Terugkomen op de eenmaal gekozen variant is niet mogelijk. Meer werken is niet mogelijk, wel minder.
5. Er zijn diverse regels. Daarom is bepalend hetgeen in de *Generatiepact 2018* staat. Dit *Generatiepact 2018* is in nauw en goed overleg met de vakbond FNV tot stand gekomen. In het GO van 7 maart 2018 is hierover overeenstemming bereikt.

## **Beoogd effect**

Invoeren van het *Generatiepact 2018* heeft als effect verjonging, het tegengaan van verdere vergrijzing van de organisatie bij een oplopende pensioenleeftijd en het bevorderen van de doorstroming van medewerkers. Andere effecten zijn het voorkomen van kennisverlies in de organisatie en een minder scheve opbouw van het personeelbestand.

## **Argumenten**

Maatregelen zijn nodig om te voorkomen dat in 2022 de gemiddelde leeftijd is gestegen naar 53,3 jaar, waarvan meer dan 25% van 60 jaar of ouder en er bijna geen medewerkers meer zijn onder de 30 jaar.

Gebruik van het *Generatiepact 2018* kan een bijdrage leveren om hier verandering in aan te brengen. De VNG en de vakbonden adviseren invoering van dit personeelsinstrument. Ook sluit dit aan bij het advies van het in januari 2017 afgesloten onderzoek bij onze organisatie van enkele studenten van de Hogeschool Rotterdam over hoe wij duurzame inzetbaarheid kunnen implementeren.

## **Kanttekeningen**

De AOW-leeftijd stijgt en is in 2023 67 jaar en 3 maanden. Daarna zal de AOW-leeftijd in stapjes stijgen. De pensioenleeftijd is gelijk aan de AOW-leeftijd.

Hoe het *Generatiepact 2018* precies organisatorisch en formatief wordt ingevuld is op voorhand niet te zeggen en is afhankelijk van onder meer het wegvallen en opnieuw invullen van taken afgestemd op de kwaliteiten van kandidaten. Er is sprake van maatwerk.

De werkgever heeft in het GO toegezegd zorgvuldig om te gaan met ieders belangen om passende oplossingen mogelijk te maken.

Ook heeft de werkgever in het GO afgesproken periodiek Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg te informeren over de besteding van de vrijkomende financiële ruimte, alsmede over het proces om tot besteding ervan te komen.

## **Financiën**

De vrijkomende formatie wordt, tenminste tot de omvang van de vrijvallende financiële ruimte in het salarisbudget, in voor instroom van jonge medewerkers of eventueel doorstroom van huidige medewerkers. Er is daarbij sprake van maatwerk. Mochten er knelpunten resteren, dan kunnen ook andere middelen worden ingezet.

Medio 2018 wordt duidelijk welke gevolgen de invoering van het generatiepact heeft voor 2018. Op dit moment kan geen inschatting worden gemaakt voor de volgende jaren.

## **Communicatie**

Het houden van een voorlichtingsbijeenkomst voor alle kandidaten die tot juli 2020 gebruik kunnen maken aan het generatiepact. Zij zullen persoonlijk worden uitgenodigd. Ook zal via Konnect worden gecommuniceerd.

Medewerkers van het Ingenieursbureau Krimpenerwaard volgen de Krimpense rechtspositie en worden daarom ook uitgenodigd.

## **Uitvoering**

Implementatie van *Generatiepact 2018* / uitvoering:

- Verwerken aanvragen
- Uitwerken *Generatiepact 2018* en organisatorisch / administratief proces
- Aanpassen takenpakket deelnemers generatiepact en de gevolgen daarvan voor werktijden, verlof, salaris etc.
- Werving nieuwe (jonge) medewerkers en trainees
- Verdeling nieuwe (jonge) medewerkers over de organisatie
- Verwerken gevolgen in de salarisadministratie
- Gevolgen voor (meerjaren)begroting

## **Bijlagen**

- *Generatiepact Krimpen aan den IJssel 2018*