

B&W-nota

programma : 4. Bestuurlijk Winterswijk
beleidsveld : 4.1 Bestuur, organisatie en dienstverlening

onderwerp : Verlenging generatiepact

advies : Kennis te nemen van de verlenging van het generatiepact per 2 januari 2025 met twee jaar.

besluit : - zie pagina 2

behandeld door: T.P.J. Elburg team: Strategische staf collegiaal overleg gepleegd met: B. Timpert, K. Wolterink van team: Lokaal Overleg teammanager: n.v.t. manager: B. Freriks	openbaarheid: ☐ niet openbaar ☐ openbaar (met uitgestelde publicatie) ☒ openbaar (directe publicatie) kritische termijn voor besluitvorming: ☒ nee ☐ ja, vanwege: ____
financiële consequenties: ☐ Nee ☒ Ja, gedekt in de begroting ☐ Ja, niet gedekt in de begroting, dekking via: ☐ Ja, anders: ____	portefeuillehouder: S. Metaal-ten Dolle
is / wordt opgenomen op de termijnagenda? ☒ Nee ☐ Ja, jaar: ____ kwartaal: ____ ☐ Ja, kwartaal nog niet bepaald	naar gemeenteraad: ☐ nee ☒ ja, ter informatie ☐ ja, ter besluitvorming (via raadscommissie)
aanvrager is op grond van artikel 4:7 van de Algemene wet bestuursrecht geïnformeerd over het (gedeeltelijk) negatieve advies: n.v.t.	communicatie via: ☐ persbericht ☐ anders, nl. ____ ☒ n.v.t.
de geadresseerde en evt. andere belanghebbenden die naar verwachting bedenkingen hebben tegen het advies zijn op grond van artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht gehoord: n.v.t.	

bijlagen:
Regeling (vierde verlenging) generatiepact

Datum nota : 13 november 2024
Zaaknummer : 2289129
Blad : 2/5



besluit

onderwerp: Verlenging generatiepact

behandeld door: T.P.J. Elburg

datum besluit door college B&W: 19 november 2024

besluit:

Kennisgenomen van de verlenging van het generatiepact per 2 januari 2025 met twee jaar.

overwegingen college indien besluit afwijkend is van het ambtelijk advies:

paraaf secretaris:	
---------------------------	--

B&W-nota

inleiding:

Sinds 1 oktober 2016 kent de gemeente Winterswijk het generatiepact. De regeling houdt in dat een medewerker van 60 jaar of ouder gebruik kan maken van het generatiepact. De medewerker kan een verzoek indienen om minimaal 20% tot een maximum van 50% minder te gaan werken ten opzichte van de formele arbeidsduur per week. Over het percentage dat de medewerker minder gaat werken, wordt 40% van het salaris doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) blijft gehandhaafd.

Deze regeling is een direct gevolg van het advies in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Voorgaande jaren is in gezamenlijk overleg met de vakbonden (hierna te noemen: LO), het generatiepact meerdere keren verlengd. De laatste keer tot en met 1 januari 2025. Bij de verloffharmonisatie van de VNG en de bonden is afgesproken om buiten de cao geen lokale verlofafspraken te maken. Ons huidige generatiepact is nu namelijk gebaseerd op het toekennen van buitengewoon verlof. Hier is jurisprudentie over. Tot nu toe wordt zowel door de VNG als door IJK Driessen een generatiepact o.b.v. buitengewoon verlof niet 'afgekeurd'. De VNG en ook de bonden sturen voor de toekomst zoveel mogelijk aan op een collectieve generatiepactregeling. Tot dusver is dit er nog niet van gekomen. Voor Winterswijk reden, in het kader van goed werkgeverschap, om de regeling te verlengen.

advies:

Kennis te nemen van de verlenging van het generatiepact per 2 januari 2025 met twee jaar.

argumenten/onderbouwing:

Op 22 augustus jl. is in het directiebestuur besloten de huidige generatiepactregeling te willen verlengen met twee jaar. Dit in het kader van goed werkgeverschap en het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers.

In de huidige cao zijn diverse criteria opgenomen voor wat betreft een lokaal vitaliteitsbeleid:

1. Vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog.
2. Vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid.
3. Vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk.
4. Vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Het generatiepact draagt bij/voldoet aan bovenstaande criteria, met name punten 2 t/m 3. De regelingen, instrumenten en middelen in het vitaliteitsbeleid moeten dus gericht zijn op het bevorderen van de gezondheid, bekwaamheid en/of motivatie van medewerkers. Ervaring leert dat het verzuim, bij de doelgroep die gebruik maakt van het generatiepact, beperkt blijft. Over punt 3 zegt de werkgroep van de VNG het volgende: 'Het gemeentelijk vitaliteitsbeleid bevat instrumenten die ervoor zorgen dat medewerkers worden gestimuleerd om signalen over hun mentale gezondheid (denk aan werkdruk) vroegtijdig met de gemeente te delen en samen na te denken over een gezonde werkcultuur.'

Binnen de gemeente Winterswijk zijn medewerkers enthousiast over het generatiepact. Om die reden willen we, in overleg met het LO, het generatiepact verlengen. Medewerkers van 60 jaar of ouder kunnen gebruik blijven maken van het generatiepact. Momenteel maken 24 medewerkers gebruik van de regeling. Dit is ongeveer 50% van de doelgroep. Vanaf 2 januari 2025 en later kunnen 34 medewerkers gebruikmaken van de regeling.

betrokkenenparagraaf:

Datum nota : 13 november 2024
Zaaknummer : 2289129
Blad : 4/5



Lokaal Overleg (de bonden), team HR en de OR.

advisering externe adviesorganen/belangenorganisaties:

N.v.t.

scenario's (indien gewenst/mogelijk):

N.v.t.

financiële paragraaf incl. subsidiekansen en financiële risico's:

Zoals eerder geschreven, kan een medewerker 20% tot 50% minder gaan werken. Het verlengen van de generatiepactregeling brengt kosten met zich mee, aangezien de gemeente de werkgeverslasten hierover betaalt. Zo wordt gedurende de deelname van de medewerker aan de regeling de pensioenkosten volledig vergoed door de werkgever. Daarnaast wordt een deel van de niet gewerkte uren eveneens vergoed tot 40%. De overige 60% van de niet te werken uren wordt opgevoerd als vacaturruimte.

Als een medewerker gebruik maakt van de regeling kunnen we niet van hem/haar verwachten om dezelfde hoeveelheid aan werkzaamheden uit te voeren. Om de achtergebleven werkzaamheden te verdelen, kijken we in eerste instantie of dit binnen het team lukt. Bijvoorbeeld door middel van een urenuitbreiding of herverdeling van taken. Zo niet, dan moet misschien gekeken worden of we de formatie moeten uitbreiden. Vooralsnog zetten we in op vervanging binnen de totale loonsom. Lukt dat niet, dan wordt dit, bij voorkeur via een bestuursrapportage of bij de begroting, aan het college voorgelegd.

Op dit moment is het lastig in te schatten wat de kosten per medewerker zijn. Op basis van voorgaande aanvragen liggen de gemiddelde kosten op € 700,- per medewerker per maand. Voordeel is overigens wel dat het ook formatieruimte oplevert. De kosten voor deelname per medewerker per jaar zijn € 8.400,-. De vrijgevallen formatie per medewerker per jaar levert € 10.080,- op. Risico bij het niet invullen van de vrijgevallen uren is dat achterblijvende collega's een toename van werkzaamheden/werkdruk ervaren. Het is aan de (team)managers om vooraf goed in te schatten wat de gevolgen kunnen zijn bij het toekennen van de regeling aan medewerkers.

overige risico's:

N.v.t.

aspecten duurzaamheid:

Dit in het kader van goed werkgeverschap en bevorderen van vitaliteit van medewerkers. Hierbij is het essentieel om te kijken naar de achtergebleven werkzaamheden en ervoor te zorgen dat die goed worden opgevangen door een andere medewerker.

vervolgprocedure en planning:

Het voorgenomen besluit is eind september 2024 voorgelegd aan het Lokaal Overleg. Het LO heeft hiermee ingestemd. Het besluit tot verlenging gaat ter informatie naar de OR en voor formele instemming naar het LO (4 december 2024). Daarna wordt hierover intern, via intranet, gecommuniceerd.

relatie met andere besluitvorming/andere projecten:

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd.

Datum nota : 13 november 2024
Zaaknummer : 2289129
Blad : 5/5



integriteitstoets:

N.v.t.

overige opmerkingen:

N.v.t.
