

Voorstel aan het Algemeen Bestuur

VAN : Dagelijks Bestuur
ONDERWERP : Stimuleringsregeling minder werken

AGENDAPUNT NR. : 9
A.B.-VERGADERING : 23 juni 2016

Besluit

- In te stemmen met het toepassen van een stimuleringsmaatregel om minder te gaan werken voor medewerkers vanaf 57 jaar (10 jaar voor hun AOW-leeftijd) met het oog op strategisch formatiebeheer nu en in de toekomst. De maatregel behelst compensatie salaris en pensioenopbouw tot het moment dat de deelnemende medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en uitstroomt.
- Vaststellen van de stimuleringsregeling minder werken d.d. 23 juni 2016.

Financiële gevolgen

Geen nadelige financiële gevolgen, omdat de stimuleringsmaatregel minimaal budgettair neutraal voor BsGW uitgevoerd zal worden.

Strategische relevantie/Beleidsgevoeligheid

BsGW krijgt met deze regeling een effectief middel in handen om de personeelsmobiliteit nu en in de toekomst te beïnvloeden. Er wordt slagkracht geboden ten behoeve van de uitvoering van strategisch personeelsmanagement. Het doel van deze stimuleringsregeling is tweeledig.

Eenzijds beogen we hiermee een snellere oplossing te realiseren met betrekking tot het eerder in dienst genomen boventallig personeel van de LiBel-partijen. Hiermee kan BsGW de omvang en duur van het financiële risico van de LiBel-gemeenten helpen te beperken.

Anderzijds wordt het vanuit strategisch personeelsmanagement noodzakelijk geacht dat we mogelijkheden hebben om een gezonde mobiliteit te stimuleren en bovendien tijdig kunnen inspelen op de groeiende behoefte aan personeel met andere kenniscompetenties.

Toelichting

Inleiding stimuleren minder werken

De regering doet er alles aan om mensen te stimuleren langer door te werken. Om dit op een vitale, gezonde manier voor de oudere medewerkers mogelijk te maken zijn er bij veel (overheids-)werkgevers zogenaamde generatiepact-regelingen ontworpen. Hiermee wordt tevens de mogelijkheid gecreëerd om de ontstane formatieruimte te benutten om nieuwe, jonge medewerkers te laten instromen.

Op basis van bestaande regelingen bij gemeenten heeft BsGW een stimuleringsregeling minder werken ontworpen. Doordat aan de invoering van dit soort regelingen voorwaarden gesteld worden door

de fiscus en het pensioenfonds, is de regeling aan beide partijen voorgelegd. De regeling is akkoord bevonden door het pensioenfonds en door de fiscus.

Met stimuleren minder werken wordt bedoeld om medewerkers van 57 jaar en ouder, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid te bieden (geleidelijk aan) minder uren te gaan werken. Hiermee stelt BsGW haar medewerkers in staat om hun persoonlijke en werksituatie beter op elkaar af te stemmen. Deze regeling past hiermee verder ook prima binnen de intentie van de cao om medewerkers meer eigen regie en flexibiliteit te bieden.

Door de invoering van deze regeling zullen zowel de salariskosten, de sociale lasten, de pensioenpremies en het aantal fte afnemen. De formatieruimte die hierdoor ontstaat, zal benut worden om sneller dan voorzien de groep van boventallige medewerkers van de LiBel-partijen definitief te plaatsen. De hiermee gepaard gaande extra kosten van de stimuleringsregeling worden meegenomen in de jaarlijkse afrekening met de LiBel-partijen. Dit is geheel in lijn met de bestuurlijke overeenkomst tussen BsGW en de LiBel-partijen.

In de regeling wordt uitgegaan van het vroegste moment waarop de regeling voor een medewerker kan ingaan. Dit moment is de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. Hierbij mag de afname van de diensttijd maximaal 50% zijn van de arbeidsduur die gold in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan de ingangsdatum. De kosten van de pensioenpremie zijn wettelijk verplicht gesteld op 70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer. Ingangsdatum van de regeling is gesteld op 1 januari 2017.

De regeling is met de OR besproken. De OR heeft met de regeling.

Personeelssituatie BsGW

BsGW heeft op 30 april 2016 een bezetting van 175,4 fte (200 medewerkers). De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is ruim 49 jaar. Het overgrote deel van de medewerkers (140 medewerkers, oftewel 70% van de bezetting) is op dit moment 45 jaar of ouder bij BsGW. Geen enkele medewerker is jonger dan 25 jaar. De leeftijdsopbouw is in onderstaande tabel weergegeven:

Leeftijdsklasse	Aantal medewerkers	Procentueel
Jonger dan 25 jaar	0	0%
25 tot 35 jaar	5	2,5%
35 tot 45 jaar	55	27,5%
45 tot 55 jaar	87	43,5%
55 tot 60 jaar	37	18,5%
Ouder dan 60 jaar	16	8%

Sinds de oprichting van BsGW zijn er slechts 2 (deeltijd) medewerkers vrijwillig vertrokken naar een andere werkgever. BsGW kent, buiten het gestimuleerde vervroegd met pensioen gaan, een zeer laag personeelsverloop. Het ziekteverzuim binnen BsGW is de laatste jaren steeds onder of net boven de norm van 4% gebleven. We zien echter dat de laatste tijd het aantal (ernstig) langdurig ziektegevallen aan het toenemen is. In veel gevallen gaat het hier om medewerkers uit de oudere leeftijdscate-

gorie. Verder nemen de signalen toe dat oudere medewerkers soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte uren om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensioenering.

De stimuleringsregeling vervoegd uittreden, waarmee BsGW medewerkers van 60 jaar en ouder nog actief kon stimuleren om eerder dan hun pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te gaan, wordt niet meer toegepast bij BsGW vanwege het fiscaal ontmoedigingsbeleid in Nederland. Hierdoor ontbreekt het BsGW aan een effectief middel om de personeelsmobiliteit te beïnvloeden.

Situatie project extra fte LiBel-partijen

Naar aanleiding van het toetreden van de LiBel-partijen in 2014 tot de GR BsGW zijn er eind 2013 bestuurlijk aanvullende afspraken gemaakt over het eerder in dienst nemen van maximaal 19,2 fte boventallig personeel van de LiBel-partijen door BsGW. Een belangrijk gevolg van deze afspraken was dat hiermee binnen de kaders van het oorspronkelijke bestuursakkoord voor alle betrokken partijen, i.e. voor de LiBel-partijen, voor BsGW en niet in de laatste plaats voor de betrokken boventallige medewerkers de best passende oplossing is gevonden.

De betrokken medewerkers houden werk en worden ook nog eens ingezet binnen het voor hen bekende vakgebied. De LiBel-partijen worden geholpen met het oplossen van hun personele frictie. En BsGW tot slot krijgt gedurende de looptijd van de regeling extra personele capaciteit ter beschikking, zonder dat hiervoor financieel risico gelopen wordt. Dit laatste was een wezenlijke randvoorwaarde omdat alle eerder toegetreden gemeenten altijd hun eigen personele frictie hebben moeten oplossen en deze gemeenten daarnaast ook nog eens door hun deelname in BsGW voor 50% meebetalen aan de financiering van de frictiepot van de LiBel-partijen.

Door op 1 januari 2014 18,8 fte boventallig personeel van de LiBel-partijen in dienst te nemen, heeft BsGW haar verplichting in dit kader uit het bestuursakkoord volledig ingevuld. In het bestuursakkoord was namelijk overeengekomen dat BsGW tot een maximum van 19,2 fte-ruimte welke ontstaat als gevolg van het natuurlijk verloop beschikbaar stelt voor plaatsing van geschikt, boventallig personeel van de LiBel-partijen. De bestuurlijke overeenkomst voorziet er verder in dat de vroegere overname van personeel door BsGW budgettair neutraal is voor BsGW. De regeling eindigt op het moment dat bij BsGW vanaf 1 januari 2014 een totale uitstroom wegens natuurlijk verloop heeft plaatsgevonden van maximaal 18,8 fte.

Bij de initiële doorrekening van de bestuurlijke regeling tussen BsGW en de LiBel-partijen is een verwacht natuurlijk verloop inzichtelijk gemaakt op basis van het pensioenverloop bij 65-jaar. Op voorhand was hierdoor duidelijk dat de regeling, zonder ander natuurlijk verloop of extra stimuleringsmaatregelen, pas op zijn vroegst in 2022 zou eindigen.

De initieel, geraamde extra kosten van 19,2 fte geplaatst boventallig personeel van de LiBel-partijen bij BsGW bedroegen € 12,2 miljoen. De financiering van dit bedrag komt voor 60% uit middelen van BsGW en voor 40% uit middelen van de LiBel-partijen.

In het bestuursakkoord is destijds namelijk de volgende, reëel te verwachten, dekking van deze voor BsGW extra personele kosten afgesproken:

- Natuurlijk verloop van personeel BsGW op basis van 65 jaar ad. € 4,8 miljoen.
- Projectbudget onvoorzien ad. € 1,5 miljoen.
- Fricriebudget van de LiBel-partijen ad. € 3,4 miljoen.

De laatste twee dekkingsposten zijn gefinancierd door de LiBel-partijen en door BsGW (in 2013 deelnemende gemeenten), ieder voor de helft van het bedrag.

Bestuurlijk is verder afgesproken dat de LiBel-partijen garant staan voor de financiële tekorten die ontstaan bij BsGW als gevolg van het eerder plaatsen van boventallig personeel van de LiBel-partijen. Voor de LiBel-partijen betekent dit een langjarig financieel risico. Initieel is dit tekort geraamd op € 2,5 miljoen. De hoogte van dit financiële risico was echter niet met zekerheid vooraf te bepalen. De betrokken LiBel-gemeenten kunnen hiervoor echter putten uit het resterende deel van het totaal beschikbare frictiebudget ad. € 13,2 miljoen. Dit budget is overigens voor € 11 miljoen gefinancierd door de LiBel-partijen en BsGW samen (ieder voor 50%) en voor € 2,5 miljoen door de 3 founding fathers van BsGW.

Op voorhand was wel al duidelijk dat de overheidsmaatregel om de AOW-leeftijd geleidelijk aan te verhogen een negatieve uitwerking zou hebben op het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen. Daarnaast leidt deze bestuurlijke overeenkomst voor BsGW onder meer tot een langdurige beperking van de bewegingsvrijheid om invulling te geven aan een eigen formatiebeleid.

Duidelijk is dat alleen een hoger dan voorzien personeelsverloop positieve effecten heeft voor zowel de LiBel-partijen als voor BsGW. Zoals hierboven aangegeven, ontbreekt het BsGW momenteel aan een effectief middel om hierin sturend op te treden.

Initiële raming stimuleringsregeling minder werken

Op peildatum 1 januari 2017 heeft BsGW 37 medewerkers in dienst die 57 jaar of ouder zijn en gebruik zouden kunnen maken van de regeling. Het gaat hierbij om 34,25 fte. Uitgaande van de huidige AOW-gerechtigde leeftijd zullen deze medewerkers uiterlijk eind 2026 met pensioen gaan.

In onderstaande tabel zijn de verschillende variabelen van de regeling zichtbaar gemaakt.

Leeftijdsklasse	% werken	% salaris	% pensioenopbouw
Vanaf 57 jaar	80%	88%	100%
Vanaf 58 jaar	80%	90%	100%
Vanaf 59 jaar	70%	85%	100%
Vanaf 60 jaar	60%	80%	100%
Vanaf 61 jaar	50%	75%	100%

Een medewerker die op 1 januari 2017 60 jaar is, kan dus kiezen om 40% minder te gaan werken. Hier staat tegenover dat de medewerker dan 20% salaris inlevert, maar wel 100% pensioenopbouw houdt. BsGW financiert derhalve een deel van de kosten van het minder werken en krijgt hiervoor formatieruimte terug.

De effecten op de bezetting en kosten zijn initieel doorgerekend op basis van de aanname dat alle medewerkers die van de regeling gebruik kunnen maken dit ook daadwerkelijk doen (de optimale variant).

	Optimale variant (100%)		
Jaar	Afname fte	Besparing op loonkosten (werkgever)	Kosten stimuleringsregeling
2017	11,34	€ 760.708	€ 351.195
2018	14,72	€ 975.405	€ 468.183
2019	17,59	€ 1.182.976	€ 604.265
2020	19,87	€ 1.368.782	€ 684.735
2021	22,62	€ 1.514.751	€ 780.345
2022	24,41	€ 1.657.271	€ 827.234
2023	25,47	€ 1.757.076	€ 885.990
2024	27,42	€ 1.847.662	€ 963.106
2025	26,54	€ 1.909.613	€ 995.072
2026	28,44	€ 1.909.413	€ 1.040.861
Cumulatief		€ 14.883.656	€ 7.600,987

Gemiddeld genomen levert elke fte die gebruik maakt van de stimuleringsregeling een netto besparing op van 49% op de loonkosten van BsGW. Binnen de kaders van de bestuurlijke afspraken met de LiBel-partijen dient de ontstane formatieruimte eerst benut te worden voor het definitief plaatsen van het eerder overgenomen boventalig personeel van de LiBel-partijen. Dit zal voor BsGW budgettair neutraal gebeuren. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn, worden namelijk vervolgens in de jaarlijkse afrekening met de LiBel-partijen meegenomen. Dit is eveneens volgens de gemaakte bestuurlijke afspraken.

Vanaf het moment dat de formatieruimte volledig benut is voor de LiBel-partijen zal BsGW de regeling budgettair neutraal blijven uitvoeren, door de ontstane formatieruimte niet meteen in te vullen. Hiermee kan enerzijds ingespeeld worden op het realiseren van efficiencymaatregelen in de toekomst. Anderzijds kan het instrument ingezet worden om tijdig en zonder nadelige gevolgen voor het personeel te kunnen inspelen op de behoefte aan jonger personeel met andere kenniscompetenties. Door de kosten van de uitstroom en de instroom op elkaar af stemmen, zijn geen extra middelen benodigd.

Gevolgen voor de realisatie project extra fte LiBel-partijen

Zoals hiervoor aangegeven, heeft BsGW per 1 januari 2014 18,8 fte extra overgenomen. Eind 2015 was 3,5 fte reeds definitief geplaatst binnen de formatieruimte van BsGW. Dit betekent dat er begin 2016 nog 15,3 fte resteert. Doordat de AOW-gerechtigde leeftijd inmiddels 67 jaar is, duurt het een jaar langer (tot 2023) voordat de regeling eindigt en het resterende personeel definitief geplaatst is binnen de formatieruimte van BsGW. Het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen stijgt met € 2,1 miljoen door hogere gemiddelde loonkosten en de stijging met 2 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd naar € 4,7 miljoen.

Bekeken is wat de gevolgen zouden kunnen zijn van de stimuleringsregeling minder werken voor de realisatie van het project extra fte van de LiBel-partijen.

Indien aangenomen wordt dat alle gerechtigde medewerkers gebruik maken van de stimuleringsregeling minder werken (de optimale variant) dan zou de doorlooptijd van de regeling met 4 jaar verkort kunnen worden en eindigen in het jaar 2019. Financieel heeft dit dan tot gevolg dat het garantstellingsrisico daalt naar een bedrag van € 586 duizend. In de optimale variant kan de stimuleringsregeling minder werken derhalve een totale besparing voor de LiBel-partijen opleveren van € 4,1 miljoen. Het is echter aannemelijk dat niet alle gerechtigde medewerkers gebruik zullen maken van de stimuleringsregeling, waardoor de optimale situatie niet bereikt wordt. Duidelijk is wel dat, ook al maken er straks minder medewerkers gebruik van deze mogelijkheid, dan nog zullen er positieve effecten ontstaan op de doorlooptijd van de regeling en de hoogte van het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen.

Met de onderhavige stimuleringsregeling minder werken krijgt BsGW in elk geval een effectief middel in handen om de personeelsmobiliteit te beïnvloeden, wat zowel voor de LiBel-partijen als voor BsGW een positieve uitwerking zal hebben. Kortom, hiermee wordt slagkracht geboden ten behoeve van de uitvoering van strategisch personeelsmanagement.

Voorgesteld wordt om deze stimuleringsregeling minder werken op basis van vrijwilligheid van de medewerkers vanaf 1 januari 2017 in te zetten als onderdeel van strategisch formatiebeheer. De kosten van de regeling worden budgettair neutraal binnen de exploitatiebegroting opgevangen. De formatieruimte die hierdoor ontstaat zal in eerste aanleg binnen de kaders van de bestuurlijke afspraken gebruikt worden voor versnelde invulling van de regeling met de LiBel-partijen en vervolgens om strategisch formatiebeheer van BsGW te realiseren.

De directeur,

W.C.G. Fiddelaers

De voorzitter,

W. van den Beucken

Bijlage: Regeling minder werken BsGW d.d. 23 juni 2016

Voorstel aan het Algemeen Bestuur

VAN : Dagelijks Bestuur
ONDERWERP : Stimuleringsregeling minder werken

AGENDAPUNT NR. : 9
A.B.-VERGADERING : 23 juni 2016

Besluit

- In te stemmen met het toepassen van een stimuleringsmaatregel om minder te gaan werken voor medewerkers vanaf 57 jaar (10 jaar voor hun AOW-leeftijd) met het oog op strategisch formatiebeheer nu en in de toekomst. De maatregel behelst compensatie salaris en pensioenopbouw tot het moment dat de deelnemende medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en uitstroomt. De regeling heeft in eerste aanleg een werkingsduur van 4 jaar (2017 tot en met 2020). De regeling wordt vanaf 2018 jaarlijks geëvalueerd bij het opstellen van de jaarrekening.
- Vaststellen van de stimuleringsregeling minder werken d.d. 23 juni 2016.

Financiële gevolgen

Geen nadelige financiële gevolgen, omdat de stimuleringsmaatregel minimaal budgettair neutraal voor BsGW uitgevoerd zal worden.

Strategische relevantie/Beleidsgevoeligheid

BsGW krijgt met deze regeling een effectief middel in handen om de personeelsmobiliteit nu en in de toekomst te beïnvloeden. Er wordt slagkracht geboden ten behoeve van de uitvoering van strategisch personeelsmanagement. Het doel van deze stimuleringsregeling is tweeledig.

Eenzijds beogen we hiermee een snellere oplossing te realiseren met betrekking tot het eerder in dienst genomen boventallig personeel van de LiBel-partijen. Hiermee kan BsGW de omvang en duur van het financiële risico van de LiBel-gemeenten helpen te beperken.

Anderzijds wordt het vanuit strategisch personeelsmanagement noodzakelijk geacht dat we mogelijkheden hebben om een gezonde mobiliteit te stimuleren en bovendien tijdig kunnen inspelen op de groeiende behoefte aan personeel met andere kenniscompetenties.

Toelichting

Inleiding stimuleren minder werken

De regering doet er alles aan om mensen te stimuleren langer door te werken. Om dit op een vitale, gezonde manier voor de oudere medewerkers mogelijk te maken zijn er bij veel (overheids-)werkgevers zogenaamde generatiepact-regelingen ontworpen. Hiermee wordt tevens de mogelijkheid gecreëerd om de ontstane formatieruimte te benutten om nieuwe, jonge medewerkers te laten instromen.

Op basis van bestaande regelingen bij gemeenten heeft BsGW een stimuleringsregeling minder werken ontworpen. Doordat aan de invoering van dit soort regelingen voorwaarden gesteld worden door

de fiscus en het pensioenfonds, is de regeling aan beide partijen voorgelegd. De regeling is akkoord bevonden door het pensioenfonds en door de fiscus.

Met stimuleren minder werken wordt bedoeld om medewerkers van 57 jaar en ouder, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid te bieden (geleidelijk aan) minder uren te gaan werken. Hiermee stelt BsGW haar medewerkers in staat om hun persoonlijke en werksituatie beter op elkaar af te stemmen. Deze regeling past hiermee verder ook prima binnen de intentie van de cao om medewerkers meer eigen regie en flexibiliteit te bieden.

Door de invoering van deze regeling zullen zowel de salariskosten, de sociale lasten, de pensioenpremies en het aantal fte afnemen. De formatieruimte die hierdoor ontstaat, zal benut worden om sneller dan voorzien de groep van boventallige medewerkers van de LiBel-partijen definitief te plaatsen. De hiermee gepaard gaande extra kosten van de stimuleringsregeling worden meegenomen in de jaarlijkse afrekening met de LiBel-partijen. Dit is geheel in lijn met de bestuurlijke overeenkomst tussen BsGW en de LiBel-partijen.

In de regeling wordt uitgegaan van het vroegste moment waarop de regeling voor een medewerker kan ingaan. Dit moment is de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. Hierbij mag de afname van de diensttijd maximaal 50% zijn van de arbeidsduur die gold in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan de ingangsdatum. De kosten van de pensioenpremie zijn wettelijk verplicht gesteld op 70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer. Ingangsdatum van de regeling is gesteld op 1 januari 2017. De werkingsduur is voorsnog bepaald op 4 jaar (initiële einddatum 31 december 2020). Het bestuur zal in 2020 beslissen of - en voor welke termijn van de regeling wordt verlengd. Vanaf 2018 wordt de regeling jaarlijks geëvalueerd bij het opstellen van de jaarrekening.

De regeling is met de OR besproken. De OR heeft met de regeling.

Personeelssituatie BsGW

BsGW heeft op 30 april 2016 een bezetting van 175,4 fte (200 medewerkers). De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is ruim 49 jaar. Het overgrote deel van de medewerkers (140 medewerkers, oftewel 70% van de bezetting) is op dit moment 45 jaar of ouder bij BsGW. Geen enkele medewerker is jonger dan 25 jaar. De leeftijdsopbouw is in onderstaande tabel weergegeven:

Leeftijdsklasse	Aantal medewerkers	Procentueel
Jonger dan 25 jaar	0	0%
25 tot 35 jaar	5	2,5%
35 tot 45 jaar	55	27,5%
45 tot 55 jaar	87	43,5%
55 tot 60 jaar	37	18,5%
Ouder dan 60 jaar	16	8%

Sinds de oprichting van BsGW zijn er slechts 2 (deeltijd) medewerkers vrijwillig vertrokken naar een andere werkgever. BsGW kent, buiten het gestimuleerde vervroegd met pensioen gaan, een zeer laag

personeelsverloop. Het ziekteverzuim binnen BsGW is de laatste jaren steeds onder of net boven de norm van 4% gebleven. We zien echter dat de laatste tijd het aantal (ernstig) langdurig ziektegevallen aan het toenemen is. In veel gevallen gaat het hier om medewerkers uit de oudere leeftijdscategorie. Verder nemen de signalen toe dat oudere medewerkers soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte uiten om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensioenering.

De stimuleringsregeling vervroegd uittreden, waarmee BsGW medewerkers van 60 jaar en ouder nog actief kon stimuleren om eerder dan hun pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te gaan, wordt niet meer toegepast bij BsGW vanwege het fiscaal ontmoedigingsbeleid in Nederland. Hierdoor ontbreekt het BsGW aan een effectief middel om de personeelsmobiliteit te beïnvloeden.

Situatie project extra fte LiBel-partijen

Naar aanleiding van het toetreden van de LiBel-partijen in 2014 tot de GR BsGW zijn er eind 2013 bestuurlijk aanvullende afspraken gemaakt over het eerder in dienst nemen van maximaal 19,2 fte boventallig personeel van de LiBel-partijen door BsGW. Een belangrijk gevolg van deze afspraken was dat hiermee binnen de kaders van het oorspronkelijke bestuursakkoord voor alle betrokken partijen, i.e. voor de LiBel-partijen, voor BsGW en niet in de laatste plaats voor de betrokken boventallige medewerkers de best passende oplossing is gevonden.

De betrokken medewerkers houden werk en worden ook nog eens ingezet binnen het voor hen bekende vakgebied. De LiBel-partijen worden geholpen met het oplossen van hun personele frictie. En BsGW tot slot krijgt gedurende de looptijd van de regeling extra personele capaciteit ter beschikking, zonder dat hiervoor financieel risico gelopen wordt. Dit laatste was een wezenlijke randvoorwaarde omdat alle eerder toegetreden gemeenten altijd hun eigen personele frictie hebben moeten oplossen en deze gemeenten daarnaast ook nog eens door hun deelname in BsGW voor 50% meebetalen aan de financiering van de frictiepot van de LiBel-partijen.

Door op 1 januari 2014 18,8 fte boventallig personeel van de LiBel-partijen in dienst te nemen, heeft BsGW haar verplichting in dit kader uit het bestuursakkoord volledig ingevuld. In het bestuursakkoord was namelijk overeengekomen dat BsGW tot een maximum van 19,2 fte-ruimte welke ontstaat als gevolg van het natuurlijk verloop beschikbaar stelt voor plaatsing van geschikt, boventallig personeel van de LiBel-partijen. De bestuurlijke overeenkomst voorziet er verder in dat de vroegere overname van personeel door BsGW budgettair neutraal is voor BsGW. De regeling eindigt op het moment dat bij BsGW vanaf 1 januari 2014 een totale uitstroom wegens natuurlijk verloop heeft plaatsgevonden van maximaal 18,8 fte.

Bij de initiële doorrekening van de bestuurlijke regeling tussen BsGW en de LiBel-partijen is een verwacht natuurlijk verloop inzichtelijk gemaakt op basis van het pensioenverloop bij 65-jaar. Op voorhand was hierdoor duidelijk dat de regeling, zonder ander natuurlijk verloop of extra stimuleringsmaatregelen, pas op zijn vroegst in 2022 zou eindigen.

De initieel, geraamde extra kosten van 19,2 fte geplaatst boventallig personeel van de LiBel-partijen bij BsGW bedroegen € 12,2 miljoen. De financiering van dit bedrag komt voor 60% uit middelen van BsGW en voor 40% uit middelen van de LiBel-partijen.

In het bestuursakkoord is destijds namelijk de volgende, reëel te verwachten, dekking van deze voor BsGW extra personele kosten afgesproken:

- Natuurlijk verloop van personeel BsGW op basis van 65 jaar ad. € 4,8 miljoen.
- Projectbudget onvoorzien ad. € 1,5 miljoen.
- Fricriebudget van de LiBel-partijen ad. € 3,4 miljoen.

De laatste twee dekkingsposten zijn gefinancierd door de LiBel-partijen en door BsGW (in 2013 deelnemende gemeenten), ieder voor de helft van het bedrag.

Bestuurlijk is verder afgesproken dat de LiBel-partijen garant staan voor de financiële tekorten die ontstaan bij BsGW als gevolg van het eerder plaatsen van boventallig personeel van de LiBel-partijen. Voor de LiBel-partijen betekent dit een langjarig financieel risico. Initieel is dit tekort geraamd op € 2,5 miljoen. De hoogte van dit financiële risico was echter niet met zekerheid vooraf te bepalen. De betrokken LiBel-gemeenten kunnen hiervoor echter putten uit het resterende deel van het totaal beschikbare frictiebudget ad. € 13,2 miljoen. Dit budget is overigens voor € 11 miljoen gefinancierd door de LiBel-partijen en BsGW samen (ieder voor 50%) en voor € 2,5 miljoen door de 3 founding fathers van BsGW.

Op voorhand was wel al duidelijk dat de overheidsmaatregel om de AOW-leeftijd geleidelijk aan te verhogen een negatieve uitwerking zou hebben op het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen. Daarnaast leidt deze bestuurlijke overeenkomst voor BsGW onder meer tot een langdurige beperking van de bewegingsvrijheid om invulling te geven aan een eigen formatiebeleid.

Duidelijk is dat alleen een hoger dan voorzien personeelsverloop positieve effecten heeft voor zowel de LiBel-partijen als voor BsGW. Zoals hierboven aangegeven, ontbreekt het BsGW momenteel aan een effectief middel om hierin sturend op te treden.

Initiële raming stimuleringsregeling minder werken

Op peildatum 1 januari 2017 heeft BsGW 37 medewerkers in dienst die 57 jaar of ouder zijn en gebruik zouden kunnen maken van de regeling. Het gaat hierbij om 34,25 fte. Uitgaande van de huidige AOW-gerechtigde leeftijd zullen deze medewerkers uiterlijk eind 2026 met pensioen gaan.

In onderstaande tabel zijn de verschillende variabelen van de regeling zichtbaar gemaakt.

Leeftijdsklasse	% werken	% salaris	% pensioenopbouw
Vanaf 57 jaar	80%	88%	100%
Vanaf 58 jaar	80%	90%	100%
Vanaf 59 jaar	70%	85%	100%
Vanaf 60 jaar	60%	80%	100%
Vanaf 61 jaar	50%	75%	100%

Een medewerker die op 1 januari 2017 60 jaar is, kan dus kiezen om 40% minder te gaan werken. Hier staat tegenover dat de medewerker dan 20% salaris inlevert, maar wel 100% pensioenopbouw houdt. BsGW financiert derhalve een deel van de kosten van het minder werken en krijgt hiervoor formatieruimte terug.

De effecten op de bezetting en kosten zijn initieel doorgerekend op basis van de aanname dat alle medewerkers die op 1 januari 2017 van de regeling gebruik kunnen maken dit ook daadwerkelijk doen (de optimale variant van de 1^e groep medewerkers). Daarnaast zijn er ook medewerkers die pas in 2018 of nog later gerechtigd zijn om deel te nemen aan de regeling. Deze medewerkers zijn niet meegenomen in de initiële raming.

	Optimale variant (100%)		
Jaar	Afname fte	Besparing op loonkosten (werkgever)	Kosten stimuleringsregeling
2017	11,34	€ 760.708	€ 351.195
2018	14,72	€ 975.405	€ 468.183
2019	17,59	€ 1.182.976	€ 604.265
2020	19,87	€ 1.368.782	€ 684.735
2021	22,62	€ 1.514.751	€ 780.345
2022	24,41	€ 1.657.271	€ 827.234
2023	25,47	€ 1.757.076	€ 885.990
2024	27,42	€ 1.847.662	€ 963.106
2025	26,54	€ 1.909.613	€ 995.072
2026	28,44	€ 1.909.413	€ 1.040.861
Cumulatief		€ 14.883.656	€ 7.600,987

Gemiddeld genomen levert elke fte die gebruik maakt van de stimuleringsregeling een netto besparing op van 49% op de loonkosten van BsGW. Binnen de kaders van de bestuurlijke afspraken met de LiBel-partijen dient de ontstane formatieruimte eerst benut te worden voor het definitief plaatsen van het eerder overgenomen boventallig personeel van de LiBel-partijen. Dit zal voor BsGW budgettair neutraal gebeuren. De extra kosten die hiermee gemoeid zijn, worden namelijk vervolgens in de jaarlijkse afrekening met de LiBel-partijen meegenomen. Dit is eveneens volgens de gemaakte bestuurlijke afspraken.

Vanaf het moment dat de formatieruimte volledig benut is voor de LiBel-partijen zal BsGW de regeling budgettair neutraal blijven uitvoeren, door de ontstane formatieruimte niet meteen in te vullen. Hiermee kan enerzijds ingespeeld worden op het realiseren van efficiencymaatregelen in de toekomst. Anderzijds kan het instrument ingezet worden om tijdig en zonder nadelige gevolgen voor het personeel te kunnen inspelen op de behoefte aan jonger personeel met andere kenniscompetenties. Door de kosten van de uitstroom en de instroom op elkaar af stemmen, zijn geen extra middelen benodigd.

Gevolgen voor de realisatie project extra fte LiBel-partijen

Zoals hiervoor aangegeven, heeft BsGW per 1 januari 2014 18,8 fte extra overgenomen. Eind 2015 was 3,5 fte reeds definitief geplaatst binnen de formatieruimte van BsGW. Dit betekent dat er begin 2016 nog 15,3 fte resteert. Doordat de AOW-gerechtigde leeftijd inmiddels 67 jaar is, duurt het een

jaar langer (tot 2023) voordat de regeling eindigt en het resterende personeel definitief geplaatst is binnen de formatieruimte van BsGW. Het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen stijgt met € 2,1 miljoen door hogere gemiddelde loonkosten en de stijging met 2 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd naar € 4,7 miljoen.

Bekeken is wat de gevolgen zouden kunnen zijn van de stimuleringsregeling minder werken voor de realisatie van het project extra fte van de LiBel-partijen.

Indien aangenomen wordt dat alle gerechtigde medewerkers uit de 1^e groep medewerkers gebruik maken van de stimuleringsregeling minder werken (de optimale variant) dan zou de doorlooptijd van de regeling met 4 jaar verkort kunnen worden en eindigen in het jaar 2019. Financieel heeft dit dan tot gevolg dat het garantstellingsrisico daalt naar een bedrag van € 1,4 miljoen. In de optimale variant kan de stimuleringsregeling minder werken derhalve een totale besparing voor de LiBel-partijen opleveren van € 3,3 miljoen. Het is aannemelijk dat niet alle gerechtigde medewerkers gebruik zullen maken van de stimuleringsregeling, waardoor de optimale situatie mogelijk niet bereikt wordt. Er zullen echter ook medewerkers van de regeling gebruik gaan maken die pas in 2018 of 2019 gerechtigd zijn om deel te nemen. Wat dit betekent voor het oplossen van de resterende groep aan extra fte is op dit moment niet definitief te bepalen. Duidelijk is wel dat, ook al maken er straks minder medewerkers gebruik van deze mogelijkheid, dan nog zullen er positieve effecten ontstaan op de doorlooptijd van de regeling en de hoogte van het garantstellingsrisico van de LiBel-partijen.

Met de onderhavige stimuleringsregeling minder werken krijgt BsGW in elk geval een effectief middel in handen om de personeelsmobiliteit te beïnvloeden, wat zowel voor de LiBel-partijen als voor BsGW een positieve uitwerking zal hebben. Kortom, hiermee wordt slagkracht geboden ten behoeve van de uitvoering van strategisch personeelsmanagement.

Voorgesteld wordt om deze stimuleringsregeling minder werken op basis van vrijwilligheid van de medewerkers vanaf 1 januari 2017 in te zetten als onderdeel van strategisch formatiebeheer. De werkingsduur is in eerste aanleg bepaald op 4 jaar. Vanaf 2018 zal de regeling jaarlijks geëvalueerd worden bij het opstellen van de jaarrekening. In 2020 zal in overleg met het bestuur bekeken worden over de regeling verlengd moet worden. De kosten van de regeling worden budgettair neutraal binnen de exploitatiebegroting opgevangen. De formatieruimte die hierdoor ontstaat zal in eerste aanleg binnen de kaders van de bestuurlijke afspraken gebruikt worden voor versnelde invulling van de regeling met de LiBel-partijen en vervolgens om strategisch formatiebeheer van BsGW te realiseren.

De directeur,

De voorzitter,

W.C.G. Fiddelaers

W. van den Beucken

Bijlage: Regeling minder werken BsGW d.d. 23 juni 2016_v1.0

Stimuleringsregeling minder werken BsGW

Artikel 1: Deelnemers regeling

1. De medewerkers van BsGW met een vaste aanstelling die op 1 januari van enig jaar maximaal 10 jaar jonger zijn dan in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum kunnen gebruik maken van deze regeling. Een verzoek tot deelname wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten;
2. Medewerkers die hun AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

Artikel 2: Eenmalige keuze

Medewerkers die in aanmerking komen voor de regeling hebben voorafgaand aan ieder kalenderjaar de keuze om aan deze regeling deel te nemen. Een eenmalig toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de medewerker.

Artikel 3: Arbeidstijd

1. Het gebruik maken van de regeling houdt in dat de betrekkingssomvang van de medewerker
 - a. wordt teruggebracht naar 80% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang per 1 januari volgend op het jaar dat de medewerker 9 jaar of 10 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - b. wordt teruggebracht naar 70% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 8 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - c. wordt teruggebracht naar 60% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 7 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - d. wordt teruggebracht naar 50% van de oorspronkelijke betrekkingssomvang per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker maximaal 6 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.
2. De resterende betrekkingssomvang dient minimaal 50% te zijn van de betrekkingssomvang die gold in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

Artikel 4: Bezoldiging

1. Aan de medewerker die gebruik maakt van de stimuleringsregeling minder werken wordt de bezoldiging aangepast aan de in artikel 3 lid 1 genoemde percentages;
2. Daarnaast ontvangt de medewerker een pensioengevende toelage van:
 - a. 8% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 10 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - b. 10% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 9 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - c. 15% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 8 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - d. 20% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 7 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - a. 25% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker maximaal 6 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum.

Artikel 5: Pensioenpremie en pensioenopbouw

1. De pensioenpremie en de pensioenopbouw wordt berekend over de bezoldiging van de aangepaste betrekkingssomvang vermeerderd met de toelage als bedoeld in het vorige artikel;
2. Daarnaast vindt er een extra pensioenopbouw plaats van:
 - a. 12% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 10 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - b. 10% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 9 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - c. 15% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 8 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - d. 20% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker 7 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
 - e. 25% van de oorspronkelijke bezoldiging per 1 januari volgende op het jaar dat de medewerker maximaal 6 jaar jonger is dan zijn in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
3. Van de totale pensioenpremie wordt 70% door de werkgever betaald en 30% door de medewerker.

Artikel 6: Werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en zijn afdelingshoofd.

Artikel 7: Verlofrechten

Bij deelname aan de stimuleringsregeling minder werken worden de verlofrechten gebaseerd op de aangepaste betrekkingssomvang.

Artikel 8: Samenhang overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen

1. De medewerker die gebruik maakt van de stimuleringsregeling kan niet gelijktijdig deelnemen aan de regeling voor meer werken, minder werken of van de seniorenverlofregeling;
2. Gratificaties in verband met ambtsjubilea en/of afscheid worden gebaseerd op de aangepaste bezoldiging;
3. Overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen worden, indien van toepassing, naar rato toegepast.

Artikel 9: Uitstroom

Uitstroom uit de regeling geschiedt op het moment dat de deelnemende medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 10: Samenhang deelname regeling en managementfunctie en/of stafgroep

Deelname aan de stimuleringsregeling heeft voor leden van het managementteam en/of de stafgroep tot gevolg dat zij vanaf dat moment geen lid meer kunnen zijn van het managementteam en/of van de stafgroep. De directeur is uitgesloten van deelname aan deze regeling. De gevolgen voor de overige leden van het managementteam en/of de stafgroep zullen voor toekenning van het verzoek tot deelname aan deze regeling schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 11: Werkingsduur

Deze regeling gaat in op 1 januari 2017. De werkingsduur is in 1^e aanleg vastgesteld op 4 jaar (2017 tot en met 2020). In 2020 zal in overleg met het bestuur bekeken worden of de termijn van de regeling verlengd moet worden. De einddatum geldt niet voor de medewerkers die op dat moment al deelnemen aan de regeling.

Artikel 12: Algemene bepaling

In gevallen waarin de bepalingen van deze regeling niet voorzien kan de directeur, in overleg met de Ondernemingsraad, in aanvulling op deze bepalingen nadere voorschriften geven.

BESLUIT

Het Algemeen Bestuur van BsGW

Onderwerp: Stimuleringsregeling minder werken

Roermond, 23 juni 2016

Het Algemeen Bestuur van BsGW;

Gezien het voorstel van het Dagelijks Bestuur d.d. 9 juni 2016

BESLUIT

- In te stemmen met het toepassen van een stimuleringsmaatregel om minder te gaan werken voor medewerkers vanaf 57 jaar (10 jaar voor hun AOW-leeftijd) met het oog op strategisch formatiebeheer nu en in de toekomst. De maatregel behelst compensatie salaris en pensioenopbouw tot het moment dat de deelnemende medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en uitstroomt. De regeling heeft in eerste aanleg een werkingsduur van 4 jaar (2017 tot en met 2020). De regeling wordt vanaf 2018 jaarlijks geëvalueerd bij het opstellen van de jaarrekening.
- Vaststellen van de stimuleringsregeling minder werken d.d. 23 juni 2016.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 23 juni 2016.

De directeur,

W.C.G. Fiddelaers

De voorzitter,

W. van den Beucken