



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Tussenstand generatiepact

DATUM
14 december 2021
Verz. 21 december 2021

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
J. (John) Janssen

TELEFOONNUMMER
043-3503197

ONZE REFERENTIE
2021.36042

E-MAILADRES
John.janssen@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Via deze RIB informeren wij uw raad, conform uw motie over doorontwikkeling organisatie d.d. 10 november 2021, over de gehouden belangstellingsregistratie onder medewerkers naar het generatiepact en ons besluit hierover.

Brede belangstelling

De genoemde belangstellingsregistratie maakt duidelijk dat het generatiepact kan rekenen op brede belangstelling. Bij de belangstellingsregistratie hebben 114 medewerkers binnen de doelgroep (61 jaar en ouder) positief gereageerd, 55 personen geven aan nog te twijfelen en 47 personen hebben nee ingevuld. Personen die twijfelen geven in principe aan deelname te overwegen als zij alle (financiële) consequenties hebben overwogen. Hoewel op basis van een vrijblijvende belangstellingsregistratie niet aan te geven is hoeveel van de geïnteresseerden daadwerkelijk zullen deelnemen, geeft deze wel een indicatie van de interesse in de regeling en een te verwachten bovengrens in deelnemers zijnde 169 personen (114 + 55). Het te verwachten aantal daadwerkelijke medewerkers zal lager liggen dan dit. De belangstellingsregistratie maakt ook duidelijk dat de geïnteresseerden zeer breed verspreid zijn binnen de organisatie en ook zeer divers zijn qua functietypes. Doordat pas na het formeel in- en openstellen van de regeling de definitieve aanmeldingen bekend zijn, is er tot aan dat moment sprake van onzekerheid als het gaat om het uiteindelijke aantal deelnemers alsmede de spreiding.

Volgende stap

De getoonde interesse is voor het college aanleiding om positief te besluiten over de inzet van het generatiepact. Daarom hebben wij op 14 december 2021 besloten een generatiepact in te willen stellen voor medewerkers die in 2022 61 jaar of ouder zijn en het hiervoor gereserveerde bedrag van 2,9 miljoen beschikbaar te stellen. De volgende stap is het uitwerken van de regeling Generatiepact Maastricht in overleg met de medezeggenschap, op basis van bijgevoegde uitgangspunten (bijlage 1). Met dit besluit willen wij twee doelen realiseren. Op de eerste plaats ontstaat er verhoogde mobiliteit om de organisatieontwikkeling te versnellen. Op de tweede plaats vergroot het de vitaliteit van oudere medewerkers.

Mobiliteit

Wij verwachten dat het uiteindelijk aantal aanmeldingen zal leiden tot een vliegwiel voor mobiliteit ten behoeve van het proces van organisatieontwikkeling, zeker als dit instrument kan worden ingezet in



DATUM
14 december 2021

combinatie met de opdracht om externe inhuur om te zetten eigen formatie, de talentvinder en trainees. Dit moet leiden tot een beweging van indicatief 20-25 fte, een bandbreedte die aansluit op de oorspronkelijke ambitie. Beweging onder andere in de vorm van nieuwe functies, extra inzet op bestaande functies maar ook via slimme herbezetting van bestaande functies waarbij we de ervaring en expertise van de 'oudere' medewerker kunnen koppelen aan nieuwe instroom en onderling ruilen van functies waardoor talenten beter ingezet kunnen worden.

Mocht het aantal aanmeldingen zo groot worden dat de beschikbare middelen niet volstaan, dan komen wij, gelet op het budgetrecht, uiteraard terug naar uw raad.

Hoogachtend,

Frans Bastiaens

Wethouder Personeel & Organisatie, Sociale Zaken & Werkgelegenheid, Ouderenbeleid en Cultuur

Bijlage 1: Uitgangspunten Generatiepact Maastricht

Het generatiepact Maastricht bestaat uit twee regelingen:

de Regeling Langzaam Afbouwen (RLA) en de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).

Algemeen

- Doel van het generatiepact Maastricht is tweeledig: organisatieontwikkeling (werkgever) en vitaliteit (werknemer)
- Het generatiepact Maastricht voor de ouderen bestaat uit de Regeling Langzaam Afbouwen (RLA) en de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU-regeling). Een combinatie van beide regelingen is niet mogelijk.
- De OR wordt in een vroegtijdig stadium betrokken bij het generatiepact Maastricht. Het LO heeft te kennen gegeven om formeel af te zien van het overeenstemmingsrecht over de route en inhoud van het generatiepact Maastricht en heeft de OR hierover aanvullend instemmingsrecht toegekend.
- Met deelnemers aan het generatiepact Maastricht worden afspraken gemaakt over de werktijden vanuit het belang van de bedrijfsvoering.

Procesinformatie

- Deelname aan het generatiepact Maastricht (RLA en RVU-regeling) wordt opengesteld zodra over het generatiepact is besloten in de verschillende gremia.
- Het streven is om de inschrijving open te stellen vanaf 1 maart 2022 (ervan uitgaande dat de regeling is vastgesteld per 1 maart 2022).
- Stop inschrijving op 30 september 2022 (de medewerker die op 31 december 2022 61 wordt, moet zich dus uiterlijk 30 september 2022 inschrijven. Het generatiepact Maastricht gaat dan in op 1 januari 2023 (zie ook hierna)).
- Verwerkingstijd aanvraag door P&O gaat uit van drie maanden. De medewerker dient de aanvraag ten minste drie maanden voor de beoogde ingangsdatum in te dienen (uitgaande van de startdatum van 1 maart 2022 zullen de eerste medewerkers feitelijk deelnemen vanaf de maand juli 2022).
- Deelname start steeds per de eerste van de maand.
- Afspraak is om in november 2021 een belangstellingsregistratie uit te voeren (na overleg met medezeggenschap).
- Voorgenomen collegebesluit zal worden besproken in het DT en na voorgenomen collegebesluit worden teruggekoppeld aan het GMT.

Generatiepact Maastricht

RLA (inhoudelijk)

- Het generatiepact Maastricht betreft een éénmalige faciliteit voor de doelgroep.
- Medewerkers die in 2022 61 tot 66 zijn behoren tot de doelgroep. De medewerker die op 31 december 2022 61 wordt, mag dus nog deelnemen.
- Bij deelname gaat de medewerker verplicht uit dienst één jaar voorafgaand aan de pensioen-c.q. AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deelname is mogelijk voor medewerkers die minimaal vijf jaar in dienst zijn van de gemeente Maastricht.
- De medewerker mag gebruik maken van het generatiepact Maastricht indien hij/zij voldoet aan de voorwaarden (met inachtneming van de in het generatiepact opgenomen bepalingen).
- De medewerker die deelneemt aan het generatiepact Maastricht, wordt voor de omvang van de deelname buitengewoon verlof verleent. De aanstellingsomvang blijft ongewijzigd.
- Varianten: 60% werken – 80% salaris (vanaf schaal 9)– 100% pensioenopbouw en de variant 60% werken – 85% salaris (tot en met schaal 8) – 100% pensioenopbouw.

- Medewerkers met een deeltijdcontract kunnen deelnemen, met dien verstande dat het absoluut minimum na deelname wordt gesteld op 14,4 uur (0,4 fte). Iemand met een deeltijdcontract van 0,6 fte blijft dus gedurende de periode van deelname aan het generatiepact Maastricht 0,4 fte werken.
- Geen mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging. Deelname aan het generatiepact Maastricht kwalificeert als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (in de zin van de Wfw) om een verzoek urenuitbreiding af te wijzen.
- Voor de omvang van het dienstverband als uitgangspunt van het generatiepact Maastricht (60% werken van percentage X) wordt als peildatum gehanteerd 1 november 2021 (tenzij de arbeidsomvang na 1 november 2021 is afgenomen).
- Gemeente voorziet in ondersteuning voor potentiële deelnemers bij het maken van een keuze door middel van het aanbieden van een (financieel) adviseur.
- Bovenalligen worden niet uitgesloten van deelname, met dien verstande dat bij deelname aan het generatiepact Maastricht beëindiging van het dienstverband na afloop van het Van-werk-naar-werktraject mogelijk blijft. Met andere woorden: deelname aan het generatiepact Maastricht sluit beëindiging van het dienstverband wegens bovenalligheid niet uit.
- Deelname aan het generatiepact Maastricht mag er niet toe leiden dat de gemeente wordt geconfronteerd met een eindheffing (artikel 8.7 eerste lid van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (URLB)). Concreet betekent dit onder meer dat een deelnemer aan het generatiepact minimaal 50% moet blijven werken ten opzichte van de feitelijke arbeidsduur in het voorgaande kalenderjaar. (Rekening dient dus bijvoorbeeld te worden gehouden met een samenloop tussen het generatiepact en opname van een verlofstuwmeer en de verruimde mogelijkheid tot verlofsparen zoals in de cao-onderhandelingen voorgesteld.)
- Nevenwerkzaamheden moeten worden gemeld in verband met de fiscale eisen rondom pensioenopbouw.
- In de regeling worden nog een aantal voorwaarden/aspecten vastgelegd.
- De organisatie zal de nodige beheersmaatregelen opstellen ten behoeve van de uitvoering.

RVU (inhoudelijk)

- Zoals uit bovenstaande blijkt, zouden medewerkers die in 2022 de leeftijd van 66 reeds hebben bereikt, geen gebruik kunnen maken van het generatiepact.
- Ook is er een groep medewerkers – zij die 65 jaar en ouder zijn in 2022 – die slechts een relatief korte periode gebruik kan maken van het generatiepact, onder de voorwaarde dat zij één jaar voor hun pensioengerechtigde leeftijd uit dienst moeten treden. Voor deze groep is deelname aan het generatiepact derhalve naar verwachting geen serieuze optie.
- Vanuit de vitaliteitsgedachte is het logisch om aan beide groepen (onze ‘oudste’ medewerkers) ook faciliteiten te bieden. Vanwege de tijdelijke versoepeling op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) (1 januari 2021- 31 december 2025) is het onder voorwaarden mogelijk om afspraken te maken over het eerder uittreden van oudere medewerkers (zonder geconfronteerd te worden met een eindheffing).
- De gemeente biedt voor de hierboven genoemde doelgroep (medewerkers die in 2022 65 jaar of ouder zijn) de mogelijkheid om deel te nemen aan de RVU-regeling;
- De RVU-regeling houdt in dat een medewerker uit dienst treedt onder toekenning van een RVU-uitkering waarvan de hoogte wordt bepaald aan de hand van het aantal maanden dat iemand vóór zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd uit dienst treedt en naar rato van de omvang van het dienstverband.
- Het aantal maanden wordt vermenigvuldigd met het drempelbedrag (in 2021 is de RVU-drempelvrijstelling €1.847 per maand).
- Bij deelname aan de RVU-regeling gaat de medewerker volledig uit dienst en bouwt hij/zij dus geen pensioen meer op.
- In de regeling worden nog een aantal voorwaarden/aspecten vastgelegd.