

Gorinchem, 10 februari 2022

---

## **VOORSTEL BESTUUR WAARDLANDEN**

Vergadering : 13 april 2022

Agendapunt : 3

Steller: : Inge Harder

---

Onderwerp : Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022-2025

Voorstel :

1. Vaststellen Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022-2025
  2. Uitbreiden met aparte variant voor lagere salarisschalen
  3. Aanpassen leeftijdsgrens voor deelname
  4. Aanpassen opbouw IKB
  5. Aanpassen voorwaarden deelname bij arbeidsongeschiktheid
  6. Opnemen wachttijd bij indiensttreding
- 

### **Inleiding**

Waardlanden biedt sinds 2016 de Regeling Generatiepact aan haar medewerkers aan. De Regeling Generatiepact is eerst opgesteld voor de periode 2016-2019 en vervolgens verlengd voor de periode 2019-2022.

In de Overlegvergadering van 22 november is een voorstel voor het generatiepact besproken. De OR heeft verzocht om te kijken of de condities voor deelname door medewerkers in de lagere schaalniveaus kunnen worden verbeterd.

Dat hebben we in dit voorstel gedaan.

Het doel om een generatiepact regeling aan te bieden was om oudere medewerkers minder te laten werken om zo duurzaam inzetbaar te blijven. Daarnaast werd verwacht dat het ziekteverzuim onder de doelgroep als gevolg van deelname zou dalen. Het geld dat vrijkomt uit het generatiepact kan worden gebruikt voor het aantrekken van jongeren, wat weer leidt tot een lagere gemiddelde leeftijd onder het personeel. Waardlanden biedt in de huidige regeling de volgende twee varianten aan, beide vanaf 7 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd:

1. 80% (4 dagen is 28,8 uur) werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
2. 60% (3 dagen is 21,6 uur) werken, 80% salaris en 100% pensioenopbouw.

Sinds 2016 hebben vier medewerkers deelgenomen aan het generatiepact, waarvan één medewerker inmiddels gepensioneerd is. Het huidige aantal deelnemers is daarmee drie. Drie medewerkers hebben gekozen voor de 80-90-100 variant, één medewerker koos voor de 60-80-100 variant. Het aantal deelnemers aan de regeling is te klein om conclusies te trekken over de effecten bij Waardlanden.

Waardlanden is voornemens de generatiepact regeling voort te zetten voor de periode 2022 - 2025. Om de regeling aan te laten sluiten bij huidige wet- en regelgeving en organisatieontwikkelingen, wordt een aantal aanpassingen voorgesteld. De regeling kan worden aangehaald als Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022 - 2025. De nieuwe regeling is bijgevoegd bij dit stuk.

### **Beoogd effect**

Het beoogde effect van de Regeling Generatiepact is:

- a. Verhoging van duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
- b. Vermindering van het verzuim onder oudere medewerkers.
- c. Een verbetering van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand door (gedeeltelijke) uitstroom van ouderen, wat ruimte biedt voor de instroom van jongeren.

## Argumenten

1. Het generatiepact maakt deel uit van het beleid rondom duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Dit blijft een speerpunt van onze organisatie, waar vergrijzing van het personeelsbestand aan de orde is. Derhalve wordt waarde gehecht aan verlenging van het generatiepact.
2. Zowel het MT als de OR van Waardlanden hebben geconstateerd dat het voor de medewerkers in de lagere salarisschalen moeilijker is om gebruik te maken van de regeling. Naast de teruggang in salaris, mag er ook niet meer overgewerkt worden. Dit maakt de daling in inkomsten aanzienlijk. De functies die vallen binnen salarisschaal 1 t/m 7 zijn veelal de meest fysiek zware functies, met een hoog risico op vroegtijdige uitval. Om deelname interessanter te maken voor deze salarisschalen is het voorstel om voor medewerkers met een functie in salarisschalen 1 t/m 7 een hoger loondoorbetalingspercentage toe te passen ten opzichte van de hogere salarisschalen.
3. Deelname aan de regeling (beide varianten) kan nu vanaf 7 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekent dat een medewerker al voor het 60<sup>e</sup> levensjaar kan gaan deelnemen. Het voorstel is om de regeling aan te passen door deelname aan variant 1 (80-90/95-100) mogelijk te maken vanaf 6 jaar voor de AOW-leeftijd en deelname aan variant 2 (60-80/90-100) vanaf 3 jaar voor de AOW-leeftijd. Dit ligt meer in lijn met de stijgende pensioenleeftijd, maakt de regeling financieel beheersbaarder met een vergrijzend personeelsbestand en het biedt de medewerker de mogelijkheid om geleidelijk af te bouwen naar de pensioendatum.
4. In de huidige regeling worden twee componenten van het IKB over de oorspronkelijke arbeidsduur c.q. salaris opgebouwd. Dit is niet langer conform Cao SGO artikel 4.2. IKB wordt conform dit artikel opgebouwd over het feitelijke salaris. Voorstel is om de regeling hierop aan te passen.
5. In de huidige regeling wordt deelname aan de regeling beëindigd bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit houdt in dat de medewerker een salarisvermindering krijgt over het oorspronkelijke salaris vóór deelname aan het generatiepact. Opnieuw deelnemen aan de regeling is uitgesloten. Voorstel is om de regeling aan te scherpen, zodat de salarisvermindering plaatsvindt over het oorspronkelijke salaris, maar nooit meer kan bedragen dan de brutobedragen die werknemer krijgt bij deelname aan het generatiepact, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Dit is conform Cao SGO art. 7.2. Deelname aan het generatiepact blijft hierbij in stand en re-integratie wordt ingezet voor de nieuwe (verminderde) arbeidsduur.
6. In de huidige regeling is geen bepaling opgenomen hoe lang men in dienst moet zijn voordat deelname aangevraagd kan worden. Het voorstel is om een wachttijd van 36 maanden aan te houden, conform de wachttijd bij een vermeerdering van de arbeidsduur.

## Kanttekeningen

- Om de regeling te laten aansluiten bij de actuele situatie zijn enkele tekstuele wijzigingen doorgevoerd:
  - De CAR-UWO is gewijzigd naar Cao SGO;
  - de ADV-regeling zal per 1-1-2022 komen te vervallen; de bepaling hierover in het generatiepact komt daarmee ook te vervallen;
  - de term bezoldiging is gewijzigd in het begrip salaris;
  - Artikel 12 Nevenwerkzaamheden is verduidelijkt;
  - Artikel 16 Inwerkingtreding en de werkingsduur zijn verduidelijkt.
- Hoewel bij Waardlanden weinig te zeggen is over de effecten, kan wel gekeken worden naar een onderzoek dat in 2020 door de Open Universiteit en Hanzehogeschool Groningen onderzoek is gedaan. Zij hebben de effecten van het generatiepact bij 5 organisaties geëvalueerd en kwamen tot de volgende conclusie:
 

*“Over het algemeen kunnen we voorzichtig stellen dat het Generatiepact niet alleen resulteerde in verminderde werkdruk door minder uren per week te werken, maar ook veranderde de werkinhoud en de perceptie van de werkgever positief. Het Generatiepact heeft daarom ook een vitaliserend karakter door de kansen voor oudere medewerkers te vergroten, wat resulteert in oudere medewerkers die tot hun pensioen gezonder, productiever en gelukkiger zijn.”*

Bron: Tijdschrift voor HRM, editie 3-2020.

Het beoogde effect om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, lijkt door het onderzoek bevestigd te worden. Slechts één van de onderzochte organisaties had een beeld van het verzuim voor én na deelname aan het generatiepact. Hier is een positief effect te zien.

- Bij de evaluatie van het Generatiepact 2019-2022 is onderzocht welke andere regelingen voor oudere werknemers ingezet kunnen worden bij Waardlanden. Hierbij zijn twee regelingen besproken:
  - 1) Regeling Vervroegd Uittreden: dit betreft een tijdelijke regeling tot 2025. Besloten is dat Waardlanden dit niet als een recht wil opnemen in een regeling. Het heeft de voorkeur om met een medewerker individuele afspraken op maat te maken.
  - 2) Verlofsparen: het recht op verlofsparen wordt opgenomen in de nieuwe cao SGO. De uitwerking hiervan zal conform cao-bepalingen gevolgd worden.

### **Financiën**

Indien medewerkers gebruik maken van het generatiepact heeft dit 2 direct meetbare effecten, namelijk een vermindering van de salariskosten en een vermindering van het aantal productieve uren die opgevangen moeten worden door inhuur of door het in dienst nemen van een jongere medewerker. De kosten zijn afhankelijk van de gekozen variant en de functieschaal van de deelnemer. In onderstaande indicatieve berekeningen is uitgegaan van het gemiddelde van het maximum salaris van schaal 5, 6 en 7. De nieuw aan te nemen kracht is fictief ingedeeld in een lagere salarisschaal, conform de uitgangspunten van het generatiepact.

Bij de 80-95-100 variant houdt dit een gemiddelde jaarlijkse besparing in op de salariskosten van € 700,- per medewerker die van de regeling gebruik maakt. Bij de 60-90-100 variant is dit een bedrag van ongeveer € 1.350,-.

Het urenverlies dient gecompenseerd te worden door een nieuwe medewerker. Omgerekend naar 0,2 FTE bedragen de kosten hiervan gemiddeld € 6.800,- per jaar. Bij 0,4 FTE bedraagt dit € 13.600,-.

Deelname van een medewerker aan het generatiepact kost hiermee gemiddeld:  
€ 6.100,- per jaar bij de 80-95-100 variant en  
€ 12.250,- per jaar bij de 60-85-100 variant.

Een niet op voorhand meetbaar positief effect zou kunnen zijn een vermindering van het ziekteverzuim en een algehele verhoging van de productiviteit. Ook door de leeftijd voor deelname voor beide varianten te wijzigen worden de extra kosten van het hogere doorbetalingspercentage voor de lagere salarisschalen beperkt.

### **Communicatie**

De regeling is een bestaande regeling. In de Waardlanden Actueel zal gecommuniceerd worden dat de regeling verlengd is onder nieuwe voorwaarden. Met de huidige deelnemers zal in individuele gesprekken besproken worden wat de consequenties zijn voor hun deelname.

### **Vervolg**

Toepassing van de vernieuwde regeling per 1-1-2022.

### **Bijlagen**

Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022-2025.

**Bestuur Waardlanden :** 13 april 2022  
**Agendapunt :** 3  
**Onderwerp :** Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022-2025

Het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie Reinigingsdienst Waardlanden

b e s l u i t :

1. Vaststellen Regeling Generatiepact Reinigingsdienst Waardlanden 2022-2025
2. Uitbreiden met aparte variant voor lagere salarisschalen
3. Aanpassen leeftijdsgrens voor deelname
4. Aanpassen opbouw IKB
5. Aanpassen voorwaarden deelname bij arbeidsongeschiktheid
6. Opnemen wachttijd bij indiensttreding

Aldus besloten in de bestuursvergadering,  
gehouden op 13 april 2022

de secretaris



H. van den Brule

de voorzitter



C. Hendriksen