

Voorstel aan het AB

Van	Dagelijks Bestuur	Corsanr.	mmwjan/2017.10243
Onderwerp	Vaststelling Generatiepactregeling WBL		
Agendapuntnr.	2.1	AB-vergadering	30 november 2017

Voorstel

Bijgaande concept 'Generatiepactregeling WBL' overeenkomstig vast te stellen.

Toelichting

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van het WBL is bijna 50 jaar. Binnen nu en 15 jaar gaat circa de helft van het personeel met pensioen. Tijdig anticiperen op deze forse uitstroom door nieuwe, jonge talenten te werven en te binden aan de organisatie wordt gezien als wezenlijke bouwsteen voor het versterken van de ontwikkelkracht van de organisatie. Noodzakelijk om de ambitie en de bestuurlijke visie, zoals vastgelegd in het document 'Toekomstvisie waterzuiveren en waterketen 2030', waar te maken en de strategische doelen te realiseren. Bovendien is het van belang om de gewenste kwaliteit van dienstverlening c.q. de continuïteit van de bedrijfsvoering te kunnen blijven borgen.

Gelet op de vergrijzing van de organisatie is duurzaam doorwerken voor oudere medewerkers in combinatie met verjonging van personeel benoemd als een noodzakelijk speerpunt vanuit een strategisch personeelsperspectief.

Organisaties die te maken hebben met vergrijzing van hun personeelsbestand hebben behoefte aan instroom van jongere medewerkers. Daarnaast willen deze organisaties ervoor zorgen dat de steeds groter wordende groep oudere medewerkers vitaal, gezond en met plezier kunnen blijven doorwerken tot hun AOW-gerechtigde leeftijd. Een instrument waarmee beide doelen evenwichtig nagestreefd kan worden, is het zogenaamde Generatiepact.

Een Generatiepact biedt werkgevers de mogelijkheid om hiervoor personeelsbeleid te ontwikkelen. Heel gericht en in samenhang voor beide doelgroepen (zowel jongeren als ouderen). Hiermee krijgt men de beschikking over een krachtig middel om een gezonde mobiliteit te stimuleren. Het is een vorm van doelgroepenbeleid, waarbij onderscheid gemaakt wordt op basis van leeftijd. Als de maatregel bijdraagt aan de correctie van een onevenwichtige personeelsopbouw van de organisatie is dit volledig gerechtvaardigd. Dan is er namelijk geen sprake van leeftijdsdiscriminatie.

Een Generatiepact houdt in dat oudere werknemers een regeling aangeboden krijgen om, geheel vrijwillig, minder uren te gaan werken tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Langer doorwerken op een vitale, gezonde en plezierige manier wordt hiermee voor deze doelgroep bereikbaar. Op deze wijze wordt een bijdrage geleverd aan de duurzame inzetbaarheid van ouderen. Als gevolg hiervan ontstaat formatie- en loonruimte in de organisatie. Deze ruimte is bedoeld om nieuwe, jonge medewerkers te laten instromen waarbij de oudere medewerkers vanuit een 'meester - gezelschap' hun kennis en ervaring kunnen overdragen aan de jongere medewerkers. Dit is niet alleen belangrijk voor de jongeren zelf, maar ook voor de vitaliteit en toekomstbestendigheid van de organisaties.

Veel overheidswerkgevers maken gebruik of overwegen gebruik te gaan maken van een Generatiepact. Gemeenten worden bijvoorbeeld gestimuleerd om gebruik te maken van de mogelijkheden die het Generatiepact biedt. Als organisatie ben je vrij om zelf een Generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, het personeelsbestand en de budgettaire ruimte. Belangrijke aspecten hierbij zijn onder meer het nastreven van een meer evenwichtige personeelsopbouw, het bevorderen van de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



De belastingdienst en het pensioenfonds (ABP) stellen strikte voorwaarden aan de invoering van dit soort regelingen. Met name omdat er geen sprake mag zijn van een VUT-regeling. Bijgaande concept regeling zal daarom ter goedkeuring worden voorgelegd aan beide partijen. Vanuit fiscale wetgeving en de pensioenregeling worden aan een Generatiepactregeling de volgende minimale eisen gesteld:

1. de leeftijd van een deelnemer is minimaal de AOW-leeftijd minus 10 jaar;
2. een deelnemer blijft minimaal 50% van zijn oorspronkelijke werktijd werken;
3. de werkgever mag maximaal 70% bijdragen in de pensioenpremie van de deelnemer. Het is wel toegestaan om een hogere bijdrage te verlangen van de deelnemer;
4. een deelnemer kan vanaf 60 jaar vervroegd pensioen (ABP Keuzepensioen) opnemen om het salaris aan te vullen.

De voorgestelde regeling bevat in hoofdlijnen de volgende uitgangspunten:

1. de ingangsdatum van de regeling is gesteld op 1 januari 2018;
2. de regeling geldt voor 2 jaar (1-1-2018 tot 1-1-2020) met de intentie om deze regeling met ingang van 1-1-2020 voor een nog nader te bepalen termijn te verlengen. Evaluatie maakt onderdeel uit van de regeling;
3. de regeling is opengesteld voor fulltime en parttime medewerkers die binnen de looptijd van de regeling 58 jaar zijn of worden en minimaal 4 jaar onafgebroken bij het WBL zijn aangesteld in vaste dienst. Voor WBL houdt dit in dat 43 medewerkers (41 fulltimers en 2 parttimers) kunnen deelnemen aan deze regeling. Deelname aan de regeling loopt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Er geldt geen spijtoptanten optie ter voorkoming van onzekerheid over de formatieruimte.
4. de medewerker dient minimaal 18 uur per week als ondergrens feitelijk te blijven werken;
5. de regeling houdt voor degenen die 58 jaar en 59 jaar zijn in dat:
 - a. voor 20% van de formele aanstellingsomvang buitengewoon verlof met (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging wordt verleend;
 - b. de bezoldiging van alle medewerkers tot de pensioendatum voor 90% (van de formele aanstellingsomvang) wordt doorbetaald;
 - c. de pensioenopbouw (over de oorspronkelijke, bij de formele aanstellingsomvang horende pensioengrondslag) 100 % bedraagt.
6. de regeling houdt voor degenen die 60 jaar en ouder zijn in dat:
 - a. voor 50% van de formele aanstellingsomvang buitengewoon verlof met (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging wordt verleend;
 - b. de bezoldiging van medewerkers in salarisschalen 1 t/m 7 tot de pensioendatum voor 75% (van de formele aanstellingsomvang) wordt doorbetaald;
 - c. de bezoldiging van medewerkers in salarisschalen 8 en hoger tot de pensioendatum voor 70% (van de formele aanstellingsomvang) wordt doorbetaald;
 - d. de pensioenopbouw (over de oorspronkelijke, bij de formele aanstellingsomvang horende pensioengrondslag) 100 % bedraagt.

Volledigheidshalve zij opgemerkt dat de voorliggende Generatiepactregeling in goede samenspraak met het Waterschap Limburg is opgesteld. De intentie is dat dezelfde concept Generatiepactregeling op 21 november 2017 ter vaststelling wordt voorgelegd aan het Dagelijks Bestuur van het Waterschap Limburg.

Beoogde effecten c.q. doelen

Met de introductie van de Generatiepactregeling worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

1. bereiken dat oudere medewerkers op een plezierige en effectieve manier duurzaam en vitaal kunnen doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd;
2. het borgen van kennisoverdracht doordat medewerkers met trots hun kennis en praktijkervaring kunnen overdragen aan een jongere generatie;
3. het versterken van de ontwikkelkracht en slagvaardigheid van de organisatie door bij wijze van herbezetting (jonge) medewerkers in te laten stromen die nieuwe manieren van kijken en denken meenemen en beschikken over de gewenste competenties (affiniteit hebben met IT, ondernemend, creatief en innovatief zijn).

Uit de praktijk bij gemeenten blijkt dat circa 1/3^e van de potentiële deelnemers daadwerkelijk gebruik maakt van de mogelijkheid om op basis van het Generatiepact minder te gaan werken. Bij WML heeft circa 50% van de potentiële deelnemers gebruik gemaakt van de aangeboden regeling.

Risico's

Risicofactoren voor de ontwikkelkracht en de slagvaardigheid van de organisatie zijn (peildatum 1 november 2017):

1. de snel toenemende vergrijzing van de organisatie (10 medewerkers (7%) bereiken binnen 5 jaar de pensioengerechtigde leeftijd; 31 medewerkers (20%) binnen 10 jaar en 71 (47%) van de medewerkers bereiken binnen 15 jaar de pensioengerechtigde leeftijd;
2. onevenwichtige leeftijdsopbouw van de organisatie:
 - slechts 9 % van de medewerkers is jonger dan 35 jaar;
 - 34% van de medewerkers is ouder dan 55 jaar.

Een andere risicofactor is de stijgende trend van het langdurig ziekteverzuim bij ouderen. Door de Vereniging van bedrijfsartsen is in het kader van het oprekken van de pensioengerechtigde leeftijd gesignaleerd dat het langdurig ziekteverzuim (> dan 42 dagen ziek) bij ouderen toeneemt. Ook bij het WBL is deze trend zichtbaar. Tot 2014 had het WBL een ziekteverzuim onder de 4,1%. Vanaf 2015 is het ziekteverzuim door een toename van het langdurig ziekteverzuim boven de Verbaannorm gestegen (2015: 5,2%, 2016: 6,1% en 2017: 6,4% tot 1 november 2017). In 2015 en 2016 was 71% van de langdurig zieken bij het WBL ouder dan 50 jaar. De gemiddelde leeftijd van de langdurig zieken bij het WBL was in 2015 55 jaar en in 2016 52 jaar. Onderzoek van Pro ambt heeft uitgewezen dat bij organisaties die beschikken over een Generatiepactregeling het ziekteverzuim in de categorie 55 jaar en ouder met 40% is afgenomen.

Financiële consequenties

Als uitgangspunt geldt dat de 'Generatiepactregeling WBL' kosten neutraal wordt doorgevoerd. Dit houdt o.a. in dat de kosten voor de herbezetting niet hoger mogen zijn dan de financiële ruimte die beschikbaar komt. Een wezenlijk doel van de regeling is om vergrijzing tegen te gaan door instroom van jongere arbeidskrachten. Gebruikelijk is dat nieuwe, minder ervaren medewerkers, lager worden ingeschaald. Een realistische aanname is daarom dat herbezetting wordt gerealiseerd tegen 30% lagere loonkosten. De verschillen tussen de salarisschalen en tussen het minimum en maximum van de salarisbedragen binnen een salarisschaal laten zien dat 30% lagere loonkosten bereikbaar is. Ervan uitgaande dat de gemiddelde loonkosten van herbezetting 30% lager zijn dan de gemiddelde loonkosten van de deelnemers kan gemiddeld 77 % herbezetting worden gerealiseerd. De toeslagkosten (ICT kosten, huisvestingskosten etc.) dienen hierbij nog te worden meegenomen, waardoor de procentuele gemiddelde herbezetting enigszins lager zal zijn.

Voor begeleiding bij de introductie en technische uitwerking van de regeling is door, zowel het Waterschap Limburg als het WBL, een extern bureau Pro ambt ingeschakeld. De kosten voor begeleiding en uitwerking van de potentiële deelnemers van WBL aan deze regeling worden opgevangen binnen de WBL begroting.

Communicatie

Na vaststelling van de Generatiepactregeling door het Algemeen Bestuur van het WBL wordt door Waterschap Limburg en WBL een gezamenlijke collectieve informatiebijeenkomst georganiseerd voor de potentiële deelnemers van deze regeling. Daarnaast zullen individuele maatwerkgesprekken door Pro ambt worden georganiseerd voor medewerkers die belangstelling hebben om aan deze regeling deel te nemen. Deze activiteit wordt samen met het Waterschap Limburg aangeboden en georganiseerd.

Vervolgens zal een gesprek plaatsvinden tussen medewerker, leidinggevende en HRM om concrete afspraken vast te leggen (werkrooster, takenpakket, verlofopname e.d.). Daarnaast zal een wervingstraject worden opgestart om nieuwe (jongere) medewerkers aan te trekken. In de regeling is rekening gehouden met een werving- en selectietraject van 6 maanden, zodat herbezetting is geregeld voordat deelnemers gebruikmaken van deze regeling.

Commissie Georganiseerd Overleg / Ondernemingsraad

De concept Generatiepactregeling WBL is in een Technisch Beraad met de commissie voor het Georganiseerd Overleg besproken. De Lokale commissie voor het Georganiseerd Overleg van het WBL heeft op 2 november 2017 kenbaar gemaakt akkoord te gaan met de Generatiepactregeling. De personele aspecten (herbezetting en organisatie, huisvesting, e.d.) die samenhangen met de uitwerking van de Generatiepactregeling moeten nog worden besproken met de Ondernemingsraad.

Evaluatie en borging

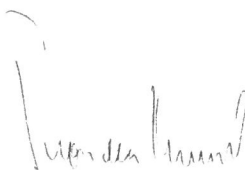
In de regeling is opgenomen dat in januari 2019 een evaluatie plaatsvindt over de uitvoering en de effecten van de Generatiepactregeling.

De Directeur,



ing. E.M. Pelzer MMO

De Voorzitter,



drs. ing. P.F.C.W. van der Broeck

Besluit

Van	Stafunit HRM (Marcel Janssen)		
Onderwerp	Vaststelling Generatiepactregeling WBL.		
Datum	30 november 2017	Corsanr.	mmwjn/2017.10245

Het Algemeen Bestuur van het Waterschapsbedrijf Limburg;

Gelet op de bepalingen van de Gemeenschappelijke Regeling "Waterschapsbedrijf Limburg" en gelet op het gestelde in het delegatiebesluit;

Gehoord de commissie voor het Georganiseerd Overleg d.d. 31 oktober 2017;

Gezien het voorstel van het Dagelijks Bestuur van 22 november 2017.

B E S L U I T :

de 'Generatiepactregeling WBL' overeenkomstig vast te stellen.

Aldus vastgesteld door het Algemeen Bestuur van het Waterschapsbedrijf Limburg op 30 november 2017.

De directeur

De voorzitter,

ing. E.M. Pelzer MMO

drs.ing. P.F.C.W. van der Broeck

