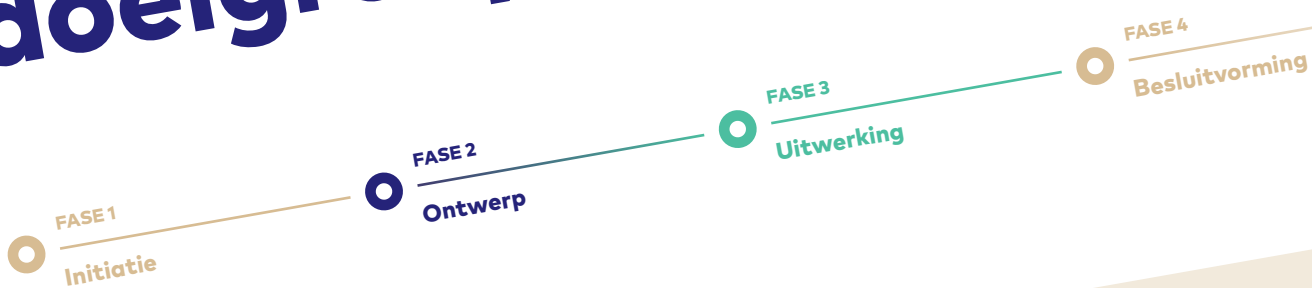


Criteria doelgroep



FASE

2 en 3

DOELGROEP

HR-adviseurs en GO-leden

Om de doelgroep voor de regeling te omschrijven, kun je van verschillende criteria gebruik maken. Sommige sluiten elkaar uit, andere zijn te combineren. Dit document geeft HR-adviseurs en GO-leden een overzicht van de mogelijke criteria en een korte toelichting op de (on)mogelijkheden en consequenties.

Bepaal het doel

Je kunt een generatiepact op vele manieren op maat maken voor je organisatie. Belangrijk is om helder te hebben wat je als organisatie wilt bereiken en tegen welke inzet. Eén van de meest essentiële vragen daarbij is:

'Wat is de (belangrijkste) doelstelling van de regeling: het laten instromen van jongeren, het zoveel mogelijk verminderen van werkdruk voor oudere werknemers of het zoveel mogelijk formatieruimte (en geld) vrijspelen?'

Beantwoord deze vraag zo 'zwart-wit' mogelijk. Maak hierbij gebruik van de cijfers die je in de initiatiefase hebt verzameld en de doelstelling die je op basis daarvan hebt geformuleerd. Daarmee formuleer je een belangrijk uitgangspunt voor de invulling van de regeling.

De groep beoogde deelnemers

Bepaal aan de hand van de eerder genoemde vraag jullie beoogde doelgroep. Wil je met de regeling bereiken dat de groep beoogde deelnemers zo groot mogelijk is en dat zo veel mogelijk formatieruimte kan worden vrijgemaakt? Of wil je de regeling afstemmen op een kleinere groep medewerkers?

N.B. Is het de bedoeling uitsluitend voor bepaalde groepen medewerkers de werktijd te verminderen, zonder dat hiervoor jongeren in de plaats worden aangenomen dan is het generatiepact wellicht niet het juiste instrument. Je gaat dan immers voorbij aan de primaire doelstelling van het Generatiepact.

De wijze waarop informatie rondom de regeling (en de doelstellingen die de organisatie heeft met de regeling) wordt gedeeld met de werknemers, is bepalend voor het aantal deelnemers dat van de regeling gebruik gaat maken. Hetzelfde geldt voor het beantwoorden van vragen van medewerkers. Goede communicatie is hierbij belangrijk. Zie hiervoor ook de Checklist interne communicatie.

Variabelen in de regeling

Aan de hand van onderstaande 'variabelen' kun je het generatiepact aanpassen aan jouw organisatie en specifieke wensen. Denk bijvoorbeeld aan de leeftijdsopbouw binnen de organisatie en de gewenste invulling van functiegebieden.

Wil je de deelname aan de regeling vergroten? Zorg dan voor keuzemogelijkheden. Naarmate er meer keuzemogelijkheden in de regeling zitten, kan er namelijk meer maatwerk richting de deelnemers worden geboden. Het resultaat daarvan is een hogere deelname.

N.B. Let op: teveel varianten kan leiden tot keuzestress bij de deelnemers.

1 Leeftijd potentiële deelnemers

Als organisatie kun je zelf kiezen wat de minimum leeftijd is voor deelname aan het generatiepact, bijvoorbeeld vanaf 62 jaar, vanaf 60 jaar of vanaf 58 jaar. Belangrijk hierbij is dat een deelnemer niet eerder dan 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd (per 1-1-2018 is deze op 68 jaar gesteld), kan deelnemen.

2 Aantal dienstjaren

Het aantal dienstjaren kan op verschillende manieren worden omschreven:

- a Deelnemer is bij aanvang minimaal tien jaar in dienst van Gemeente X.
- b Deelnemer is bij aanvang minimaal tien jaar in gemeentelijke dienst.
- c Deelnemer is bij aanvang minimaal tien jaar in overheidsdienst.

Door het aantal dienstjaren te vergroten/verkleinen, wordt de groep potentiële deelnemers groter/kleiner. De groep potentiële deelnemers bij optie c is het grootste en bij optie a het kleinst.

3 Periode waarbinnen kan worden deelgenomen: startdatum en einddatum

Alle medewerkers die in de deelnameperiode de minimumleeftijd voor deelname bereiken of deze al eerder hebben bereikt, kunnen deelnemen aan de regeling. Als deze periode lang is, kunnen in de loop van deze periode meer medewerkers deelnemen dan wanneer de periode korter is.

4 Functies potentiële deelnemers

In beginsel kunnen medewerkers in alle functies deelnemen aan de regeling. Indien er bijzondere omstandigheden zijn die samenhangen met continuïteit van bedrijfsvoering, zoals solofuncties, directieleden of moeilijk vervangbare functies, dan kan er bij deelname sprake zijn van continuïteitsproblemen. Deelname door deze medewerkers moet kunnen worden getoetst door een hiervoor te benoemen groep binnen de organisatie.

5 De omvang van de arbeidsduurvermindering

Binnen een generatiepact kan worden gekozen voor één arrangement van arbeidsduurvermindering of voor meerdere. Hierdoor kunnen medewerkers kiezen voor de door hen gewenste vermindering van werktijd inclusief de financiële consequenties daarvan. Operationeel kan de voorkeur uitgaan naar een ondergrens aan minimale resterende arbeidsduur. Dit is echter geen verplichting. Wel is het vanuit fiscale regels van belang dat de deelnemer aan een generatiepact regeling minimaal 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur blijft werken, aangezien anders de financiële compensatie voor de werknemer wordt gezien als een RVU. Deze ondergrens van 50% is inclusief alle (andere) vormen van verlof. Voor meer informatie over dit onderwerp zie de Factsheet (leeftijds-)discriminatie.

6 De wijze waarop arbeidsduurvermindering wordt geformaliseerd

In arbeidsrechtelijke zin zijn er twee mogelijkheden om de arbeidsduur te verminderen. De eerste is door de deelnemer - bijzonder - verlof te verlenen. De tweede is door de omvang van de dienstverband van de deelnemer te wijzigen. In deze toolbox vind je voor beide varianten een 'Handreiking regeling generatiepact'. In het algemeen mag worden verwacht dat medewerkers gevoelsmatig makkelijker kiezen voor deelname in een verlofvariant dan in een ontslagvariant.

7 De mate van inkomenscompensatie

Vermindering van werktijd leidt in beginsel tot vermindering van de beloning. Er kan een keuze gemaakt worden tussen de verlofvariant en de ontslagvariant. Afhankelijk van deze keuze kan het inkomen na deelname aan de regeling worden gekort (verlofvariant) of aangevuld (ontslagvariant) om de financiële gevolgen voor de ambtenaar te beperken. De hoogte van deze compensatie is omgekeerd evenredig met de te bereiken besparing.

N.B. In de hoogte van het door te betalen salaris kan de werkgever verschil maken tussen functies in hogere, respectievelijk lagere salarisschalen. De reden is dat medewerkers met lagere inkomens doorgaans minder mogelijkheden hebben om salaris in te leveren en daardoor dus niet zouden kunnen deelnemen aan de regeling.