



18003402

Gedeputeerde Staten**de voorzitter van Provinciale Staten van Zeeland**
T.a.v. de statengriffier

PROVINCIE ZEELAND	
AFD. SG	AMBT.
AFD. TERMIJN	pb-sta
DATUM	12 FEB. 2018
DOC.NR.	
ZAAK.NR.	
CLASS.	

onderwerp
Stimuleringsregeling in- en doorstroom**kenmerk**
18002423**behandeld door**
A. Lamper
+31 118 631234**verzonden**
12 FEB. 2018

Middelburg, 30 januari 2018

Geachte voorzitter,

De provincie Zeeland werkt aan een organisatie die opgabegericht maatschappelijke vraagstukken samen met haar partners in Zeeland en waar nodig daarbuiten aan wil pakken. Om dat te realiseren passen we ook ons personeelsbeleid aan. We zoeken naar mogelijkheden om o.a. ons personeelsbestand waar nodig te vernieuwen en te verjongen.

Daarnaast zijn er binnen de organisatie slechts heel beperkte mogelijkheden voor in- en doorstroom van medewerkers, omdat oudere medewerkers steeds langer moeten doorwerken. Vanaf dit jaar is de pensioenrichtleeftijd (peildatum voor de pensioenopbouw) formeel opgeschoven van 67 jaar naar 68 jaar. Voor iedereen geboren na 1 oktober 1955 is de AOW-leeftijd minimaal 67 jaar en 3 maanden. De AOW-leeftijd is afhankelijk van de gemiddelde levensverwachting en zal op basis daarvan (naar verwachting) verder opschuiven richting 69 jaar en verder.

De onlangs afgesloten cao vraagt provincies om een levensfasegericht personeelsbeleid te voeren. Een van de instrumenten die ons daarbij gaat helpen is de stimuleringsregeling in- en doorstroom. Waarom en hoe dan?

Enkele jaren geleden is al in de cao Provincies, in het kader van een meer eigentijds personeelsbeleid, overeengekomen dat iedere medewerker beschikt over een individueel keuzebudget (IKB). Een groot aantal medewerkers gebruikt het IKB jaarlijks om extra verlof bij te "kopen". Het bedrag dat hierdoor vrijkomt op het salarisbudget kan echter slechts incidenteel worden ingezet, omdat medewerkers ieder jaar een andere keuze kunnen maken.

Indien een aantal van de medewerkers, dat jaarlijks kiest voor extra verlof, ervoor zou kiezen om structureel korter te gaan werken, zou hierdoor structureel vrije formatieruimte ontstaan. Deze ruimte kan dan vervolgens worden aangewend voor in- en doorstroom van medewerkers binnen de provinciale organisatie. Een stimuleringsregeling om korter te gaan werken (deeltijdontslag), kan medewerkers ertoe bewegen om structureel korter te gaan werken. Een dergelijke regeling past bovendien in een levensfase gericht personeelsbeleid, omdat de stap om minder te gaan werken, op het moment waarop dit eventueel vanwege privéomstandigheden gewenst is, hierdoor makkelijker kan worden gemaakt.

Dit idee hebben wij voorgelegd aan de commissie voor georganiseerd overleg. Van werknemerszijde werd aanvankelijk geopperd in plaats van dit voorstel een zogenaamd generatiepact in te voeren. Dit is een regeling waarbij alleen oudere medewerkers (vanaf 60 jaar) kunnen kiezen om korter te gaan werken en waarbij tot aan de pensioenleeftijd een compensatie wordt verleend voor het inkomensverlies (meestal 50%). Veel andere overheidsorganisaties hebben inmiddels een generatiepact ingevoerd en ook in cao's binnen het bedrijfsleven worden hierover afspraken gemaakt (bijv. Metaal & Techniek en Tata Steel).

Volgens ons college is een generatiepact voor onze organisatie echter niet het geëigende middel om een betekenende impuls te geven aan verruiming van de in- en doorstroommogelijkheden van medewerkers. Bovendien ontstaat onder (jongere) werknemers geleidelijk aan steeds meer kritiek op regelingen, waarin alleen faciliteiten worden opgenomen voor hun oudere collega's. In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) is daarom ook gevraagd bij de eventuele invoering van een generatiepact ook te kijken naar mogelijkheden voor niet leeftijdsgebonden maatregelen.

Wij zijn van mening dat een regeling, waaraan alle medewerkers kunnen deelnemen, maar met een kortere compensatietijd dan een generatiepact, meer ruimte biedt om tot verbetering van de in- en doorstroom te komen. Een dergelijke regeling levert direct ruimte op binnen het salarisbudget, gelijk aan het verschil tussen het oude en nieuwe salaris minus de (tijdelijke) compensatie. Vanaf het moment waarop de compensatie vervalt, valt ook het resterende deel van het ingeleverde salaris vrij. Daarnaast ontstaat er gedurende de eerste jaren extra incidentele ruimte binnen het salarisbudget, omdat de ingestroomde medewerkers meestal op een lager aanvangssalaris starten dan de medewerkers, die met deeltijdontslag gaan.

Gelet op het voorafgaande hebben wij bijgevoegde conceptregeling voorgelegd aan de commissie voor georganiseerd overleg. Op grond van deze regeling krijgen medewerkers bij een vrijwillig deeltijdontslag, onder bepaalde voorwaarden, gedurende 3 jaar aanspraak op een financiële compensatie, die gelijk is aan 50% van het inkomensverlies. Dit concept is afgestemd met het pensioenfonds en de Belastingdienst. De kosten komen volledig ten laste van het bestaande salarisbudget, waardoor de regeling budgettair neutraal kan worden ingevoerd.

We hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
gedeputeerde staten,

Drs. J.M.M. Polman, voorzitter

A.W. Smit, secretaris

Bijlagen: 1 (concept Provinciaal Blad).

Besluit gedeputeerde staten van Zeeland houdende vaststelling van de Stimuleringsregeling in- en doorstroom provincie Zeeland 2018

Besluit van gedeputeerde staten van Zeeland van [datum besluit], [kenmerk], houdende vaststelling van de Stimuleringsregeling in- en doorstroom provincie Zeeland].

Gedeputeerde Staten van Zeeland

besluiten tot vaststelling van de navolgende Stimuleringsregeling in- en doorstroom Provincie Zeeland 2018.

Hiervoor hebben zij de volgende onderbouwing/argumentatie:

Als gevolg van de stijging van de AOW- en pensioenleeftijd is er de komende jaren nauwelijks sprake van uitstroom van oudere medewerkers, waardoor weinig in- en doorstroommogelijkheden voor (jongere) medewerkers ontstaat. De provinciale organisatie is gebaat bij een evenwichtige leeftijdsopbouw van haar medewerkersbestand. Veel medewerkers overwegen in een bepaalde fase van hun leven iets minder te gaan werken en een gefaseerde vermindering van inkomsten kan dan bijdragen in een definitieve keuze hiertoe.

In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) is de wens geuit om bij levensfase gerichte maatregelen uit te gaan van mogelijkheden, voor medewerkers van alle leeftijden. Met de commissie voor georganiseerd overleg is er overeenstemming bereikt over het stimuleren van deeltijdontslag, waardoor meer dynamiek in de organisatie kan komen in de vorm van nieuwe in- en doorstroom van medewerkers.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *Medewerker*: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1, sub a, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 (CAP 2018) met een aanstelling voor onbepaalde tijd en een dienstverband van tenminste 3 jaar.
- b. *Werkgever*: het bevoegd gezag namens de provincie Zeeland.
- c. *Fte (fulltime-equivalent)*: rekeneenheid waarmee de omvang van een functie wordt uitgedrukt op basis van de formele werktijd van 36 uur per week voor een voltijder.
- d. *Oud salaris*: het bruto salarisbedrag per maand, verhoogd met salaristoelagen en IKB op grond van de bepalingen in de CAP2018, voor ingangsdatum van deelname aan deze regeling, inclusief algemene salarisverhogingen op grond van cao-afspraken.
- e. *Nieuw salaris*: het bruto salarisbedrag per maand, verhoogd met salaristoelagen en IKB op grond van de bepalingen in de CAP2018, vanaf de ingangsdatum van deelneming aan deze regeling, inclusief de salarisontwikkeling bedoeld in artikel 3.2.4 van de CAP 2018 en algemene salarisverhogingen op grond van cao-afspraken.
- f. *Pensioengerechtigde leeftijd*: de leeftijd, bedoeld in artikel 7.3, eerste lid, van het Pensioenreglement.
- g. *Pensioenreglement*: Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
- h. *ABP KeuzePensioen*: het recht op (gedeeltelijk) ouderdomspensioen vóór de AOW-leeftijd, als bedoeld in de artikelen 7.2 en 7.4 van het Pensioenreglement.

Artikel 2 Verzoek korter werken

1. De werkgever verleent de medewerker op zijn verzoek vrijwillig deeltijdontslag voor minimaal 0,2 fte en tot maximaal 50% van de omvang van het dienstverband voor deelname aan deze regeling, met dien verstande dat het resterende dienstverband nooit minder kan zijn dan 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd.
2. De resterende aanstelling moet een omvang van ten minste 0,4 fte hebben.
3. In afwijking van het eerste lid wordt aan de medewerker, die op de ingangsdatum van deelname aan deze regeling maximaal 10 jaar verwijderd is van zijn pensioengerechtigde leeftijd, gedurende de eerste drie jaar van deelname aan deze regeling, buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging verleend voor minimaal 0,2 fte en tot maximaal 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd.

4. Na afloop van de in het derde lid bedoelde periode van drie jaar, wordt deeltijdontslag verleend overeenkomstig het in het eerste lid bedoelde verzoek, met dien verstande dat het resterende dienstverband nooit minder kan zijn dan 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 3 Ingangsdatum deelname

1. Het in artikel 2 bedoelde deeltijdontslag of buitengewoon verlof gaat in per 1 april 2018, per 1 januari 2019 of per 1 januari 2020.
2. Het is mogelijk om het dienstverband stapsgewijs, telkens met minimaal 0,2 fte, terug te brengen op de in het eerste lid genoemde data, met dien verstande dat het resterende dienstverband ten minste gelijk blijft aan 50% van de omvang van het dienstverband voor deelname aan deze regeling en dat de overige bepalingen van deze regeling bij iedere stap onverkort van toepassing zijn.

Artikel 4 Garantietoelage

1. Per ingangsdatum van het deeltijdontslag of onbetaald bijzonder verlof krijgt de medewerker, gedurende een periode van 3 jaar, op grond van artikel 3.3.5 van de CAP 2018, een maandelijkse garantietoelage van 50% van het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris.
2. In afwijking van hetgeen in het eerste lid is bepaald, kan de aanspraak op de garantietoelage op verzoek van de medewerker worden gespreid over een periode van minimaal 2 jaar tot maximaal 6 jaar, waarbij de hoogte van de toelage naar evenredigheid wordt verhoogd of verlaagd.
3. Daarnaast geldt voor de medewerker, bedoeld in artikel 2, derde lid, dat hij 100% pensioenopbouw behoudt over de oude arbeidsduur en het oude salaris, gedurende maximaal 3 jaar na de ingangsdatum van deelname aan deze regeling. Daarbij is de verdeling van de pensioenpremie gelijk aan de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer op grond van het Pensioenreglement.
4. Het is niet mogelijk om na het ingaan van ABP KeuzePensioen nog 100% pensioen op te bouwen, als bedoeld in het vorige lid, over het gehele oude salaris.

Artikel 5 Werktijden en inzet.

De feitelijke werktijden per week en de inzet op taken/werkzaamheden en functie worden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, tweede lid, vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende.

Artikel 6 Uitsluiting samenloop

1. Het gelijktijdig deelnemen aan deze regeling en aan de "werktijdvermindering senioren", zoals opgenomen in artikel 12 van de Werktijdenregeling Provincie Zeeland 2015, is niet mogelijk.
2. Het opnemen van verlof met toepassing van de levensloopregeling, tijdens deelname aan deze regeling, is alleen mogelijk als de omvang van het resterende actieve dienstverband ten minste gelijk is aan 50% van de omvang van het dienstverband voor deelname aan deze regeling en niet minder wordt dan 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 7 Nadere voorwaarden

1. Tijdens en na afloop van deelname aan deze regeling heeft de medewerker geen recht op terugkeer naar de uren waarvoor ontslag of onbetaald bijzonder verlof is verleend.
2. Deelname aan de regeling eindigt na afloop van de aanspraak op de garantietoelage op grond van artikel 4, of als de medewerker uit dienst treedt, of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 8 Herbezetting/voorkomen extra werkdruk

1. De werkgever garandeert dat 100% van de vrijvallende loonsom en de financiële ruimte, die ontstaat door wijziging van de Regeling reis- en verblijfkosten en maaltijdvergoeding bij overwerk Provincie Zeeland 2015 wordt besteed aan uitvoering van deze regeling en aan herbezetting. De Regeling reis- en verblijfkosten en maaltijdvergoeding bij overwerk Provincie Zeeland 2015 wordt zodanig aangepast dat bij dienstreizen geen aanspraak meer bestaat op vergoeding van de zogenaamde dag- en lunchcomponent. De daarmee gemoeide € 50.000 op jaarbasis wordt aangewend voor onvoorziene kosten en/of voorkoming van een toename van de werkdruk als gevolg van uitvoering van deze regeling en blijft ook in de toekomst beschikbaar voor lokaal arbeidsvoorwaardenbeleid.

2. Een toename van de werkdruk binnen de organisatie als gevolg van deelname aan deze regeling wordt voorkomen. Capaciteitsknelpunten worden gesignaleerd in het opdrachtenberaad en kwaliteitsberaad en maatregelen worden getroffen waar nodig op basis van de uitkomsten van de strategische personeelsplanning, de vastgestelde jaarplannen en de resultaatopdrachten.

Artikel 9 Wijziging omstandigheden

De werkgever kan deze regeling, in verband met fiscale wijzigingen en/of wijzigingen in de economische of organisatorische situatie van de provincie Zeeland, aanpassen of intrekken. In geval van een aanpassing of intrekking van deze regeling behouden de medewerkers die voor de wijzigingsdatum zijn gaan deelnemen hun aanspraken op grond van deze regeling.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet beslist de werkgever, waar nodig in overleg met de werknemersvertegenwoordiging. De werkgever zal zich daarbij inspannen om voor de deelnemers aan deze regeling tot een redelijke oplossing te komen.

Artikel 11 Evaluatie

Gedurende de looptijd van de regeling worden, in samenspraak met de commissie voor Georganiseerd Overleg, de resultaten jaarlijks geëvalueerd. Ten behoeve van deze evaluatie worden de resultaten gemonitord en per halfjaar in een overzicht aan de commissie voor Georganiseerd Overleg verstrekt.

Artikel 12 Inwerkingtreding en citeertitel

Het besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking in het Provinciaal Blad. De regeling kan worden aangehaald als Stimuleringsregeling in- en doorstroom provincie Zeeland 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van gedeputeerde staten van [datum besluit].

Drs. J.M.M. Polman, voorzitter

A.W. Smit, secretaris

Uitgegeven [datum uitgifte provinciaal blad]

De secretaris, A.W. Smit

Bijlage Artikelsgewijze toelichting Stimuleringsregeling in- en doorstroom provincie Zeeland 2018

Artikel 1

De tekst spreekt voor zich.

Artikel 2

Met het oog op een efficiënte herbezetting dient het deeltijdontslag minimaal een omvang van 0,2 fte te hebben. Op grond van fiscale regelgeving dient het resterende dienstverband nog minimaal een omvang te hebben van 50% van de omvang van het dienstverband voor deelname aan deze regeling. Vanwege organisatorische redenen moet het resterende dienstverband tevens een minimale omvang hebben van 0,4 fte.

De met de vakorganisaties overeengekomen volledige pensioenopbouw bij deelname aan de regeling is, op grond van fiscale regelgeving, alleen mogelijk als de medewerker op de ingangsdatum van deelname aan deze regeling maximaal 10 jaar verwijderd is van zijn pensioengerechtigde leeftijd. Bovendien geldt de toegezegde compensatie voor maximaal 3 jaar.

Daarnaast is volledige opbouw, op grond van het pensioenreglement, alleen mogelijk als er sprake is van (onbetaald) deeltijdverlof en niet als er sprake is van deeltijdontslag.

Artikel 3

Er is gekozen voor vaste ingangsdata om de herbezetting zo adequaat mogelijk te kunnen invullen.

Artikel 4

Vanaf de ingangsdatum van het ontslag of verlof, wordt in principe voor drie jaar een garantietoelage verleend, die gelijk is aan de helft van het ingeleverde salaris. Op verzoek van de deelnemer kan de garantie toelage worden verleend voor minimaal twee tot maximaal zes jaar (hele jaren), waarbij de hoogte naar evenredigheid wordt aangepast (bijv.: bij 2 jaar is de toelage gelijk aan 75% en bij 6 jaar gelijk aan 25%).

Op grond van fiscale regelgeving kan er bij het gebruik van deeltijdpensioen geen 100% pensioen meer worden opgebouwd, maar is de pensioenopbouw maximaal gelijk aan het deel waarover nog geen pensioen wordt genoten (bijv. 10% deeltijdpensioen, betekent maximaal nog voor 90% pensioenopbouw).

Artikel 5

Deelname aan de regeling heeft gevolgen voor inzet op taken en werkzaamheden. In sommige gevallen kan deelname ook gevolgen hebben voor de functie (bijv. indien de omvang van het resterende dienstverband niet toereikend is om de functie goed uit te kunnen voeren). In dat geval krijgt de deelnemer een andere functie en dit kan gevolgen hebben voor zijn bezoldiging. In voorkomende gevallen vindt hierover overleg plaats tussen de medewerker en diens leidinggevende.

Artikel 6

Als deelname aan deze regeling wordt gecombineerd met het opnemen van verlof met toepassing van de levensloopregeling, moet het resterende actieve dienstverband, in verband met fiscale regelgeving, minimaal de heft zijn aan het oude dienstverband. Tijdens levensloopverlof is geen sprake van een actief dienstverband.

Artikel 7

De tekst van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 8

In dit artikel wordt gegarandeerd dat de vrijvallende middelen, als gevolg van deelname aan deze regeling en als gevolg van de overeengekomen aanpassing van de lokale arbeidsvoorwaarden, volledig worden aangewend voor herbezetting en uitvoering van de regeling.

Tevens is een bepaling opgenomen op grond waarvan maatregelen kunnen worden afgedwongen om een toename van de werkdruk te voorkomen.

Artikel 9

Artikel 9 ziet op de situatie, waarin sprake is van gewijzigde omstandigheden, waardoor de regeling of deelname aan de regeling tot onvoorziene en ongewenste effecten leidt.

Voor de werkgever gaat het dan met name om fiscale wijzigingen en/of wijzigingen in de economische of organisatorische situatie van de provincie (waardoor bijv. volledige herbezetting niet langer kan worden gegarandeerd).

Artikel 10

Naast de in artikel 9 bedoelde onvoorziene omstandigheden voor de werkgever, kan er ook sprake zijn van omstandigheden, die met name negatieve gevolgen hebben voor de werknemer. Bijvoorbeeld een wijziging in het Pensioenreglement, waardoor de minimumleeftijd voor ABP-KeuzePensioen wordt

verhoogd. Medewerkers die hebben beoogd om na afloop van de compensatieperiode gebruik te maken van het keuze-pensioen worden dan geconfronteerd met een onvoorziene inkomensachteruitgang. Hoewel er geen enkele aanleiding is om te veronderstellen dat dit binnen de looptijd van deze regeling het geval zal zijn, kan, indien deze situatie zich toch zou voordoen, een beroep op de hardheidsclausule worden gedaan. Ook bij een inkomensachteruitgang als gevolg van andere onvoorziene omstandigheden (arbeidsongeschiktheid, wijziging in persoonlijke omstandigheden etc.) kan hierop een beroep worden gedaan. De werkgever heeft in dat geval een inspanningsverplichting om tot een redelijke oplossing te komen.

Als er sprake is van een situatie die meerdere werknemers in soortgelijke mate aangaat, is het redelijk om dit ook te bespreken met de werknemersvertegenwoordiging. In individuele gevallen is dat niet nodig.

Artikelen 11 en 12

De tekst van deze artikelen spreekt voor zich.