

Factsheet

Checklist uitgangspunten voor de principe-afspraken

In deze checklist vind je een opsomming van alle belangrijke onderdelen voor een principeakkoord. HR-Adviseurs en GO-leden kunnen aan de hand van deze lijst controleren of alle onderdelen besproken zijn en keuzes zijn gemaakt.



FASE

1 2 3 4

DOELGROEP

**HR-adviseurs en
GO-leden**

Checklist uitgangspunten voor de principe afspraak

1 Arbeidsvoorwaarden

Zijn er afspraken gemaakt over:

- Resterende arbeidsduur, loondoorbetaling en pensioenopbouw.
- De betaling van de pensioenpremie over het niet vergoede buitengewoon verlof. Geldt de normale verdeling (werkgever 70% en werknemer 30%) of zijn afwijkende afspraken gemaakt?
- Het wel of niet aanpassen van de aanstellingsomvang bij deelname aan het generatiepact.
- Hoe met bestaande verlofaanspraken, leeftijdsdagen en eventuele verlofstuwmeren wordt omgegaan.
- De situatie bij boventaligheid en werkloosheid, in hoeverre compensatie afspraken worden gemaakt bij mogelijke nadelige effecten.
- De situatie bij (langdurige) ziekte of arbeidsongeschiktheid, in hoeverre compensatie afspraken worden gemaakt bij mogelijke nadelige effecten.

2 Inhoud

Zijn er afspraken gemaakt over:

- De omschrijving van de doelgroep.
- De looptijd van de regeling en condities op basis waarvan de regeling eventueel kan worden verlengd.
- De duur van de deelname voor de deelnemers (bepaald aantal jaren, tot einde dienstverband of maximaal tot pensioengerechtigde leeftijd).
- In het geval van één arrangement: de wijze waarop werknemers zich kunnen aanmelden. In geval van meerdere arrangementen: kunnen werknemers vrij kiezen of gelden bepaalde spelregels?
- De vraag of de regeling openstaat voor alle leden van de doelgroep of dat er beperkingen zijn voor (bijvoorbeeld) bepaalde functies.
- Herbezetting, o.a. centraal of decentraal, het percentage herbezetting ten opzichte van de vrijgekomen formatie.
- De invulling van de resterende arbeidstijd: te verrichten taken/werkzaamheden. Wie neemt werkzaamheden over?
- De vraag of het generatiepact volledig is gericht op het vrijmaken van formatie voor herbezetting door jongeren of dat elementen van organisatiewijziging of -vernieuwing ook een rol spelen.
- Het structurele karakter van de instroombanen.
- Het toetsen van de regeling door ABP, belastingadviseur, huisaccountant.



3 Financiële kaders

Zijn er afspraken gemaakt over:

- De wijze waarop opbrengsten van deelname en de kosten van herbezetting worden bepaald.
- Het kader: is er ruimte voor extra investering of niet.

4 Evaluatie

Zijn er afspraken gemaakt over:

- Op welke onderdelen het generatiepact zal worden geëvalueerd.
- Welke aspecten in een evaluatie worden onderzocht en op welke wijze? Zo kunnen werkdruk en/of werknemerstevredenheid in gesprekken met werknemers aan de orde komen of via schriftelijke enquête worden onderzocht. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Workability Index (WAI) of aan werkbelevingsonderzoek. Kijk ook naar de ontwikkeling van het ziekteverzuim.
- Wie de evaluatie uitvoert.
- Wanneer de regeling wordt geëvalueerd.
- Welke consequenties worden verbonden aan de uitkomsten van de evaluatie.

5 Communicatie

Zijn er afspraken gemaakt over:

- De voorlichting aan potentiële deelnemers.
- De voorlichting organisatie-breed over de redenen om het generatiepact in te voeren. (Zie hiervoor ook de Checklist interne communicatie)