

Regeling Generatiepact

Stappenplan

Initiatie FASE 1

Een goed begin is het halve werk. Of jouw organisatie baat kan hebben bij een Generatiepact hangt helemaal af van de situatie in jullie gemeente. In deze fase ga je informatie verzamelen.



RESULTAAT FASE 1: BESLISSING OVER HET OPSTELLEN VAN EEN GENERATIEPACT

Ontwerp FASE 2

In de Initiatiefase werd duidelijk wat de bijdrage van een Generatiepact aan de strategische (HR)doelen van jullie organisatie moet zijn. In de volgende stappen bepaal je op hoofdlijnen de keuzes voor jullie Generatiepact. Zo werk je toe naar een principe-afspraken.



RESULTAAT FASE 2: DE PRINCIPE-AFSPRAAK IS AKKOORD BEVONDEN DOOR HET GO

Uitwerking FASE 3

Nu de hoofdlijnen vastliggen in een principe-afspraken, kun je deze verder gaan uitwerken. Het 'handwerk' begint. Je krijgt te maken met rechtspositionele, pensioentechnische en juridische aspecten.



RESULTAAT FASE 3: DE CONCEPTREGELING IS VASTGESTELD IN HET GO

Besluitvorming FASE 4

Het resultaat van de vorige fasen mag er zijn. Nu nog alle handtekeningen in de juiste volgorde eronder. Dat vraagt om geduld en zorgvuldigheid. Het is essentieel voor het draagvlak voor de regeling.



RESULTAAT FASE 4: HET GENERATIEPACT IS FORMEEL VASTGESTELD!

Regeling Generatiepact Stappenplan

FASE 1



Initiatie

STAPPEN	TOELICHTING	FACTSHEETS
STAP 1 Onderzoek de behoefte aan een generatiepact.	Probeer inzicht te krijgen in de behoeften onder medewerkers en managers d.m.v. bijvoorbeeld enquêtes en het organiseren van themabijeenkomsten.	Vraag & Antwoord - Argumentatie Generatiepact; Dialogoroutes
STAP 2 Verzamel feiten en cijfers.	Verzamel kwantitatieve en kwalitatieve informatie. Denk bijvoorbeeld aan leeftijdsopbouw van het personeel, ziekteverzuim bij verschillende leeftijdsgroepen, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, behoefte aan veranderkracht, invulling van taakstellingen, competentieontwikkelingen, etc., etc. Informatie uit SPP is natuurlijk helemaal nuttig.	Checklist inzicht in lokale situatie en argumenten
STAP 3 Bekijk hoe een generatiepact kan bijdragen aan de doelen van het strategisch HR-beleid.	Onderzoek de relatie met andere onderdelen van het strategisch HR beleid. Kijk hoe een generatiepact een onderdeel kan zijn van een breder pakket aan afspraken.	Checklist inzicht in lokale situatie en argumenten
STAP 4 Onderzoek het draagvlak in de organisatie voor een generatiepact.	Betrek vroegtijdig (vertegenwoordigers van) alle betrokkenen: managers, medewerkers van alle leeftijden, bestuurders en de politiek. Besteed aandacht aan de beeldvorming over het generatiepact, de behoeften van verschillende betrokkenen en manage de verwachtingen.	Rol van de OR in de initiatiefase; Dialogoroutes
STAP 5 Stel een elevator pitch samen.	Haal de juiste argumenten voor de juiste doelgroep op. What is in it for them?	
STAP 6 Stel een businesscase op.	Bepaal o.b.v. de resultaten van fase 1 welke doelstellingen worden nagestreefd met de invoering van het Generatiepact. Onderbouw het met feiten, cijfers én euro's.	
STAP 7 Generatiepactonderzoek: ja of nee?	Stel met elkaar vast of er voldoende basis is om de mogelijkheden voor een generatiepact verder te onderzoeken. Zo ja? Leg het vast in bijvoorbeeld een intentieverklaring en begin aan fase 2!	Rollen, taken en wijze van samenwerken van HR, werknemersorganisaties, OR en bestuurders

FASE 2



Ontwerp

STAPPEN	TOELICHTING	FACTSHEETS
STAP 1 Verdeel de rollen en taken.	Stel een team samen en spreek met elkaar af wie wat doet.	Rollen, taken en wijze van samenwerken van HR, werknemersorganisaties, OR en bestuurders
STAP 2 Benoem de uitgangspunten van de gewenste regeling.	Schets de contouren en kaders van de gewenste regeling aan de hand van de navolgende vier categorieën en de bijbehorende tools. A Arbeidsvoorwaardelijk Pensioenopbouw en -premie Aanpassen aanstellingsomvang Arbeidsongeschiktheid en ziekte Vakantie en ander verlof Situatie bij boventalligheid B Inhoudelijke discussiepunten Doelstellingen en beleid ten aanzien van herbezetting Werkdruk Criteria voor deelname Mogelijke arrangementen Looptijd van de regeling Looptijd voor de deelnemers C Financiële kaders D Doelstellingen en evaluatie	Checklist uitgangspunten voor de principeafpraak; Discriminatie Pensioenopbouw en premieverdeling Invulregeling Verlof- of ontslagvariant Herbezetting Werkdruk Criteria doelgroep Mogelijke arrangementen Financiële kaders Checklist inzicht in lokale situatie en argumenten
STAP 3 Stel een principe-afpraak op voor het GO.	Leg de contouren en kaders voor de regeling vast in een document, waarin je ook toelicht waarom je welke keuzes hebt gemaakt (in relatie tot de doelstellingen en de business-case). Leg dit document voor aan het GO. Heb je van het GO groen licht, dan kun je verder naar fase 3.	

FASE 3

Uitwerking

STAPPEN	TOELICHTING	FACTSHEETS
STAP 1 Verdeel opnieuw de rollen en taken en kijk of de teamsamenstelling nog klopt.	Stel de groep samen die de conceptregeling gaat opstellen. Bepaal met elkaar waar ieders expertise en interesse ligt en verdeel de taken. Tip: houd de werkgroep klein.	Rollen, taken en wijze van samenwerken van HR, werknemersorganisaties, OR en bestuurders
STAP 2 Vertaal de uitgangspunten uit de ontwerpfase naar concrete artikelen.	Stel een conceptregeling samen. Maak hierbij gebruik van de invulregeling in deze toolkit.	Invulregeling plus de toelichting erop
STAP 3 Doordenk de praktische consequenties en uitvoeringsaspecten.	Let op zaken als: het voorkomen van een RVU, omgaan met verlofstuwmeren, gevolgen voor pensioenopbouw en vroegpensioen en besteed aandacht aan actuele ontwikkelingen op fiscaal, pensioen- en juridisch vlak. De tools helpen je op weg.	
STAP 4 Communiceer regelmatig met alle betrokkenen.	Besteed aandacht aan regelmatige terugkoppeling aan gemeentesecretaris, bestuurder, GO en OR over de voortgang en de keuzes die de werkgroep maakt.	
STAP 5 Stel de conceptregeling vast in het GO.	Heb je groen licht van het GO? Ga dan door naar Fase 4!	

FASE 4

Besluitvorming

STAPPEN	TOELICHTING	FACTSHEETS
STAP 1 Laat de vastgestelde concept-regeling toetsen door ABP, de regionale belastinginspecteur en je huisaccountant.	Na deze raadpleging mag je ervan uitgaan dat je regeling aan de laatste wet- en regelgeving voldoet.	
STAP 2 Stel een voorgenomen besluit op.	Dit document wordt gebruikt voor achterbanberaad door OR en bonden en voor consultatie van het college door de bestuurder.	
STAP 3 Vaststelling van de regeling door het GO	Als het achterbanberaad en de consultatie van het college niet tot aanpassingen leiden, kan het GO akkoord geven.	
STAP 4 Akkoord op het voorgenomen besluit door het GO		
STAP 5 Formeel besluit over de regeling generatiepact	Na het akkoord van het GO, kan het voorgenomen besluit worden omgezet in een formeel besluit.	Checklist interne communicatie