

Zaaknummer : 909610
Onderwerp : Vaststellen Regeling duurzame inzetbaarheid oudere werknemers gemeente Gennep

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennep,

- Gelezen het voorstel van 14 januari 2026;
- Overwegende dat gemeente Gennep oudere medewerkers wil ondersteunen bij het behouden van hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid tot aan hun pensioen. En met deze regeling invulling wordt gegeven aan de brede wens binnen de organisatie om een passende voorziening te creëren voor de oudere medewerkers;

besluit:

vast te stellen: de 'Regeling duurzame inzetbaarheid oudere werknemers gemeente Gennep'

Regeling duurzame inzetbaarheid oudere werknemers gemeente Gennep

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. *titel regeling*

deze regeling heeft de titel 'Regeling duurzame inzetbaarheid oudere werknemers gemeente Gennep', hierna ook te noemen: regeling

b. *formele arbeidsduur per week*

de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst

c. *oudere werknemers*

werknemers maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

d. *leidinggevende*

de functies van algemeen directeur, manager of teammanager

e. *salaris*

het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur

f. *werkgever*

de gemeente Gennep, vertegenwoordigd door de gemeentesecretaris/algemeen directeur

g. *werknemer*

de ambtenaar met wie op grond van de Cao Gemeenten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen en die minimaal 1 jaar een dienstverband heeft bij de gemeente Gennep

h. *volledige pensioenopbouw (100%)*



hiermee wordt bedoeld de aanvulling tot nagenoeg 100% pensioenopbouw (dit kan fractioneel iets verschillen) over de formele arbeidsduur van de werknemer die van deze regeling gebruik wordt gemaakt. De pensioenpremie bestaat uit een werknemersdeel en een werkgeversdeel.

Artikel 2 Doel en uitgangspunten

1. De regeling heeft tot doel: Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van oudere werknemers.
2. De regeling is van toepassing op werknemers 12 maanden nadat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gekregen.
3. Bij toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur per week vóór een eventuele tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.
4. Aan de werknemer die gebruikmaakt van deze regeling wordt voor de uren die de werknemer inzet in de regeling buitengewoon verlof toegekend.
5. De werknemer houdt minimaal 16 werkuren (0,44 fte) over na de inzet van buitengewoon verlof op basis van deze regeling.
6. De intentie van de werknemer is om door middel van minder werken de loopbaan af te bouwen. Er vindt geen opbouw van over-uren/compensatie-uren/plus-uren plaats.
7. Wanneer blijkt dat de werknemer deze regeling niet gebruikt om door minder te werken de loopbaan af te bouwen, kan de werkgever eenzijdig de deelname beëindigen.

Artikel 3 Deelname

1. Maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt kan een werknemer een verzoek indienen om maximaal 20% minder te gaan werken van de formele arbeidsduur per week. Over de uren die de werknemer minder gaat werken, wordt 50% van het salaris doorbetaald en de volledige pensioenopbouw(100%) blijft gehandhaafd. De aanpassing in uren kan pas ingaan maximaal 5 jaar voor de op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De werknemer bespreekt het plan en de reden om mee te doen aan de regeling met de leidinggevende.
3. De werknemer dient het officiële aanvraagformulier (zie bijlage 2), minimaal drie maanden voor de gewenste ingangsdatum, in bij HR ter attentie van de gemeentesecretaris. In overleg kunnen werknemer en leidinggevende van deze termijn afwijken.
4. De werknemer onderbouwt in het verzoek dat de vermindering van de arbeidsduur met maximaal 20% mogelijk is. Als voorbeeld kan de werknemer in de aanvraag uitwerken:
 - a. dat een deel van de taken kan worden overgenomen door een collega of collega's, of



- b. dat het werk zo te organiseren is dat dezelfde taken binnen de resterende uren uitvoerbaar blijven.
- 5. Het aanvraagformulier wordt niet in behandeling genomen als onderbouwing, genoemd in artikel 3, lid 3, ontbreekt.
- 6. De leidinggevende beoordeelt het verzoek als eerste aan de hand van de onderbouwing en de overige criteria in de richtlijn (zie bijlage). De leidinggevende kan naar eigen inzicht het verzoek bespreken met het team en/of meenemen in de overwegingen over de toekomstige ontwikkeling van het team. De leidinggevende brengt gemotiveerd een advies (positief/negatief) uit aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
 - Bij de beoordeling wordt nadrukkelijk gekeken naar:
 - a. de uitvoerbaarheid van het werk binnen het team,
 - b. de rooster technische haalbaarheid,
 - c. en de evenwichtige verdeling van werkdruk binnen het team of binnen een ander team.
 - d. De bevoegdheid tot het beslissen op de officiële aanvraag ligt bij de gemeentesecretaris/algemeen directeur. Deze kan de aanvraag ter overweging en toetsing voorleggen aan het managementteam (MT).
- 7. Medewerkers die het dichtst bij de AOW-leeftijd zitten en zich als eerste hebben aangemeld, krijgen voorrang. Het verzoek dat als eerste wordt ingediend, wordt ook als eerste behandeld. Als meerdere medewerkers uit hetzelfde team tegelijk een verzoek indienen, kan de werkgever besluiten om aanvragen gefaseerd te behandelen.
- 8. De regeling mag niet leiden tot een situatie die wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) in de zin van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011.
- 9. Er mag geen sprake zijn van een samenloop met andere vormen van verlof of beëindiging van het dienstverband met een uitkeringsregeling. Uitzondering: gekochte uren (spaarverlof) mogen worden ingezet, maar altijd in overleg met de leidinggevende.

Artikel 4 Duur van de deelname

- 1. Deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
- 2. Deelname aan de regeling kan door de werkgever niet tussentijds worden beëindigd zolang de arbeidsovereenkomst nog loopt.
- 3. De werknemer kan tussentijds stoppen met deelname, maar slechts één keer en met een opzegtermijn van minimaal drie maanden.
- 4. Tijdens deelname aan deze regeling kan de deelnemer geen verzoek om vermeerdering van zijn arbeidsduur indienen.



Artikel 5 Salaris

1. De werknemer ontvangt bij deelname aan deze regeling over elk uur buitengewoon verlof dat daarmee is toegekend 50% van het voor hem geldende salaris per uur.
2. Reeds berekende en aan de werknemer toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris of bezoldiging, worden bij deelname aan deze regeling zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.

Artikel 6 Pensioen

1. De pensioenopbouw van de deelnemer aan deze regeling blijft gelijk aan de oorspronkelijke pensioenopbouw.
2. De pensioenpremies worden zowel door de werkgever als de werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
3. De aanvulling van de pensioenopbouw wordt beëindigd bij het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd van de werknemer.
4. Er mag geen sprake zijn van cumulatie van pensioenopbouw elders. Fiscaal gezien mag er dus geen sprake zijn van bovenmatige pensioenopbouw (maximaal 100% opbouw totaal).
5. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van toepassing.

Artikel 7 Werktijden en werkzaamheden

1. De werknemer die deelneemt aan de regeling en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de werknemer en de werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten.
2. De HR21 functiebeschrijving zal bij deelname aan de regeling niet worden aangepast.

Artikel 8 Ziekte

1. De inzetbaarheid van de werknemer bij ziekte gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.
2. Als een deelnemende werknemer gedurende een half jaar ziek is, wordt deelname automatisch beëindigd. Eventueel door de werknemer aangegaan prepensioen in combinatie met ziekte ligt buiten de beïnvloedingsfeer van de werkgever. Als de werknemer na ziekte weer volledig werkzaam is kan er na overleg opnieuw deelgenomen worden aan deze regeling.

Artikel 9 Nevenwerkzaamheden



Werknemers die deelnemen aan deze regeling, mogen alleen onbetaalde nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met de Integriteitsregeling in de Ambtenarenwet 2017.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen kan de gemeentesecretaris/algemeen directeur van het bepaalde in de regeling ten gunste van de werknemer afwijken.

Artikel 11 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op 21 januari 2026 en geldt tot 31 december 2030
2. De regeling kan worden aangehaald als 'Regeling duurzame inzetbaarheid oudere werknemers gemeente Gennepe'.

Aldus besloten in de vergadering van 20 januari 2026.

Burgemeester en wethouders van Gennepe,
De secretaris,

Bart Teunissen

De burgemeester,

Hans Teunissen



Bijlage 1 Richtlijn criteria duurzame inzetbaarheid oudere werknemers

Deze criteria helpen leidinggevendenden om elk verzoek op een eerlijke, transparante en consistente manier te beoordelen. Ze vormen de basis voor het advies aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur.

1. Werkorganisatie en taakverdeling

De medewerker heeft overtuigend onderbouwd hoe het werk wordt opgevangen:

- door herverdeling van taken binnen het team of in de een ander team, of
- door efficiëntere werkorganisatie binnen de resterende werktijd.

2. Continuïteit van de dienstverlening

De toekenning van het verzoek leidt niet tot onoverkomelijke verstoringen in de uitvoering van de werkzaamheden of dienstverlening.

3. Roostertechnische haalbaarheid

Het verzoek is inpasbaar in de werktijden zonder dat dit leidt tot structurele overbelasting van collega's of onwerkbaar planningssituaties.

4. Evenwichtige verdeling binnen het team

Bij meerdere aanvragen binnen één team wordt beoordeeld of toekenning leidt tot een onevenwichtige verdeling van werkdruk. Indien nodig kan toekenning worden gefaseerd.

5. Gelijke behandeling en centrale toetsing

Het verzoek is beoordeeld op basis van dezelfde criteria als andere aanvragen. Bij twijfel of bij meerdere aanvragen binnen één team kan de gemeentesecretaris/algemeen directeur het verzoek hiervoor ter overweging en toetsing voorleggen aan het managementteam (MT).



**Bijlage 2 Aanvraagformulier regeling duurzame inzetbaarheid
oudere werknemers (inleveren bij HR)**

Naam medewerker:

Geboortedatum:

Team:

Datum ingang aanvraag:

Motivatie (ruimte voor toelichting):

Ondertekening werknemer en datum:

Ondertekening leidinggevende en datum:



Akkoord gemeentesecretaris en datum:
