

## **Beleid doorwerken na bereiken AOW-leeftijd**

Vastgesteld maart 2013

### **Doorwerken? Nee, tenzij.....**

#### **Inleiding:**

Conform de CAO-PO eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege als een medewerker de AOW-leeftijd bereikt. De AOW-leeftijd was tot 1-1-2013 65 jaar en zal steeds met één maand opschuiven, tot minstens 67 jaar in 2020.

Het komt voor dat medewerkers langer door willen werken dan hun AOW-leeftijd.

In het strategisch beleidsplan van De Veenplas 2012-2016 is beschreven dat De Veenplas wil beschikken over een aantrekkelijk en transparant aanbod van arbeidsvoorwaarden. Hoe kan de Veenplas aantrekkelijk en transparant zijn voor medewerkers die langer door willen werken? Dit is de aanleiding om op dit punt beleid te formuleren, teneinde voorkomende verzoeken transparant te kunnen beoordelen.

#### **Relevante informatie:**

##### **1. CAO-regels:**

In de thans geldende CAO-PO 2009 is m.b.t. dit onderwerp het volgende geformuleerd:

##### *3.10 Opzegging en benoeming pensioengerechtigde werknemer*

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van het bereiken van de 65-jarige leeftijd door de werknemer, kunnen werkgever en werknemer:

a. jaarlijks overeenkomen om het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst telkens met maximaal 12 maanden uit te stellen;

b. aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomen met een duur van maximaal 12 maanden, welke arbeidsovereenkomst jaarlijks met maximaal 12 maanden kan worden verlengd.

2. In afwijking van het bepaalde in artikel 3.6, vierde lid, eindigt de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in het eerste lid, onder b van dit artikel, van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is.

##### **2. Pensioenbeleid:**

De nieuwe pensioenregelgeving is er op gericht dat mensen zelf kunnen bepalen wanneer ze (gedeeltelijk) stoppen met werken (tussen 60 en 70 jaar), en op welke manier de opgebouwde pensioenrechten ingezet worden.

Een personeelslid dat vóór de pensioengerechtigde leeftijd (gedeeltelijk) stopt met werken, bouwt minder of geen pensioen meer op. Wie langer (in deeltijd) blijft werken, bouwt meer pensioen op.

##### **3. Advies OHM en VKO:**

Het advies van de afdeling rechtspositie van OHM en van de VKO is, indien ervoor gekozen wordt de arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd te laten voortbestaan, de overeenkomst voor maximaal 12 maanden uit te stellen.

#### **Standpunt De Veenplas: maatwerk!**

Doorwerken na de pensioengerechtigde heeft voor- en nadelen voor De Veenplas als organisatie.

#### *Voordelen kunnen zijn:*

1. Behoud van specifieke kwaliteiten of expertise
2. Zorg voor continuïteit tijdens een lopend schooljaar of lopende schoolontwikkeling
3. Indien van toepassing zorg voor continuïteit bij een krappe arbeidsmarkt

4. Medewerkers boven de pensioengerechtigde leeftijd zijn voor de werkgever goedkoper doordat geen premie afgedragen behoeft te worden voor WW, Ziektewet, WAO, WIA en AOW

*Nadelen kunnen zijn:*

1. Bij een overschot aan jonge gekwalificeerde leerkrachten wordt de natuurlijke kans om ruimte te creëren niet benut

Discussie in de werkgroep personeel, een adviesvraag aan de GMR en meningsvorming in het MT heeft opgeleverd dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd, gezien de arbeidsmarkt op dit moment, 2013, niet wenselijk is. Er kan echter sprake zijn van uitzonderingen; strikt eenduidig beleid is niet mogelijk en wenselijk, de omstandigheden en daardoor de voor- en nadelen kunnen per situatie verschillen.

Het standpunt van De Veenplas is dan ook dat maatwerk nodig is. Afspraak is daarom dat iedere aanvraag individueel beoordeeld zal worden aan de hand van een vastgestelde procedure en beoordelingscriteria.

#### **Aanvraagprocedure doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd:**

1. De *medewerker* die na de AOW-leeftijd wil blijven werken dient vóór 1 maart voorafgaand aan het schooljaar waarin de AOW-leeftijd bereikt wordt, een verzoek in bij de directeur van de school;
2. De directeur legt het verzoek, met een beargumenteerd advies, voor aan de directeur/bestuurder;
3. De *directeur* die na de AOW-leeftijd wil blijven werken dient vóór 1 maart voorafgaand aan het schooljaar waarin de pensioengerechtigde leeftijd bereikt wordt, een met argumenten onderbouwd verzoek in bij de directeur/bestuurder van De Veenplas;
4. De directeur/bestuurder toetst het verzoek aan de bovengenoemde voor- en nadelen en aan de beoordelingscriteria en neemt vóór 1 mei vóór het schooljaar waarin de pensioengerechtigde leeftijd bereikt wordt, een besluit;
5. Dit besluit wordt tijdens een gesprek medegedeeld aan de desbetreffende medewerker of directeur.
6. De medewerker of directeur kan éénmalig, schriftelijk bezwaar maken tegen het besluit van de directeur/bestuurder bij de directeur/bestuurder. De directeur/bestuurder zal het genomen besluit en het bezwaar daartegen bespreken met de Raad van Beheer. Daarna wordt het besluit definitief vastgesteld.
7. In geval van een negatief besluit wordt met de medewerker of directeur besproken of en zo ja, welke, nazorg gewenst is. Hierbij kan gedacht worden aan vormen van externe coaching.
8. Indien de medewerker of directeur zich ook na afhandeling van het bezwaar niet kan vinden in het besluit van de directeur/bestuurder kan gebruik gemaakt worden van de klachtenregeling.

#### **Beoordelingscriteria:**

Toekenning van het verzoek draagt bij aan en/of is in het belang van de ontwikkeling van de school of de stichting. Hierbij wordt rekening gehouden met:

1. behoud van specifieke expertise
2. de kwaliteitsaspecten van elke school, zie hieronder
3. een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand van de school of de stichting, zie hieronder
4. de arbeidsmarkt van dat moment;

ad 2. Kwaliteitsaspecten elke school:

Op iedere school dienen de volgende functies, naar rato, beschikbaar te zijn:

- a. een schooldirecteur;
- b. een intern begeleider;

- c. LB -leraren;
- d. een ICT-er;
- e. groepsleraren om de groepen te 'bezetten'.

ad 3: Criteria voor opbouw personeelsbestand:

- a. Evenwichtige opbouw van het team naar parttimers en fulltimers;
- b. Evenwichtige verdeling van het team naar leeftijd;
- c. Evenwichtige / evenredige man – vrouw verdeling in het team;
- d. Organisatorische en kwaliteitsaspecten, waarbij ook de passendheid van de werktijdfactor een rol speelt.