

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team: Advies, Support en Kennis

Onderwerp:

Geen verlenging generatiepact

Notagegevens

Bestuursorgaan : B-en-W 16-11-2021
Notanummer : 2021-250
Datum : 16-11-2021
Programma : 11-Bedrijfsvoering
Portefeuillehouder : Wethouder Verhaar,

Bijlage(n) :

Parafering

09-11-2021: Programmamanager10-11-2021: Wethouder09-11-2021: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

Agendering

* 11-11-2021: adjunct-secretaris en teammanager Concernstaf

Definitieve akkoord

17-11-2021

B & W d.d.: 16-11-2021

Besluit

1. Het generatiepact niet verder te verlengen en van rechtswege te laten eindigen op 31 december 2021.
2. Medewerkers nog tot en met 31 december 2021 de mogelijkheid te bieden om hun deelname kenbaar te maken, met 1 januari 2022 als ingangsdatum van de urenvermindering.
3. Het lokaal overleg te informeren over dit besluit.

De nota en het besluit openbaar te maken.

Inleiding

Sinds oktober 2015 heeft de gemeente Deventer een generatiepact. Met het generatiepact kunnen medewerkers vanaf 55 jaar deels gecompenseerd uitstromen. De ruimte die vrijkomt is bedoeld voor de instroom van jongeren. In 2019 is besloten het generatiepact, met een aantal kleine wijzigingen, te verlengen met twee jaar. De regeling loopt tot en met 31 december 2021, tenzij wordt besloten om deze te verlengen.

Het generatiepact is een collegebesluit. We stellen voor om de regeling niet te verlengen. Omdat de regeling van rechtswege afloopt is geen instemming vereist van het GO. Wel is het goed om hen te informeren over dit besluit. Hetzelfde geldt voor de OR.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Het generatiepact was onder andere bedoeld als stimuleringsmaatregel voor de instroom van jongeren. Dit was in een context waarin er relatief weinig beweging

in de organisatie was om deze instroom op een 'natuurlijke' wijze te laten plaatsvinden. Inmiddels is de situatie veranderd: er is relatief veel uitstroom door pensioen en veel vacatures worden (ook) door jongeren ingevuld. Hiermee vervalt de noodzaak voor deze stimuleringsmaatregel.

Kader

Het generatiepact is met instemming van het Georganiseerd Overleg vooraf vastgesteld voor een periode van 2 jaar, tot en met 31 december 2021.

Betrokken partijen en participatie

Het lokaal overleg heeft formeel geen instemming op dit besluit omdat het generatiepact van rechtswege eindigt. Zij hebben mogelijk weerstand tegen dit besluit

Argumenten voor en tegen

Argumenten voor:

De deelname aan het generatiepact loopt af

In 2020 waren er nog 12 deelnemers, met een uitstroom van in totaal 1,7 fte. In 2021 zijn er tot nu toe 5 deelnemers, met een uitstroom van in totaal 0,78 fte.

De cijfers in voorgaande jaren.

2019: 23 - 2,7 fte

2018: 10 - 1,7 fte

2017: 15 - 2,5 fte

2016: 19 - 3,8 fte

Er is geen impuls meer nodig op de instroom van jongeren

Belangrijk kenmerk van het generatiepact is dat het twee kanten op werkt: het geeft oudere medewerkers de mogelijkheid om (in uren) een stapje terug te doen terwijl het aan de andere kant instroom van jongeren bevordert. De instroom van jongeren is al langere tijd veel hoger dan de deelname aan het generatiepact. De instroom van jongeren heeft geen extra impuls nodig. Hiermee vervalt een belangrijk onderdeel van het generatiepact.

Het generatiepact lijkt niet voor iedereen de oplossing te zijn.

Vanuit de HR visie werken we aan het project 'Fit met pensioen'. Daarvoor is een klein onderzoek uitgevoerd. Daaruit blijkt dat het generatiepact niet voor iedereen de oplossing is, met name voor medewerkers in de lagere loonschalen (ondanks de wijziging waarbij lagere loonschalen sinds 2020 een hogere compensatie krijgen). Naast financiële redenen werd ook benoemd dat de werkdruk niet wordt verminderd omdat hetzelfde werk gewoonweg in minder uren moet worden gedaan. Er zijn ook medewerkers die wél aangeven dat het generatiepact zorgt voor een betere balans. Maar hetzelfde wordt gezegd over het hybride werken. De resultaten vanuit 'Fit met pensioen' komen overeen met de resultaten van de evaluatie van het generatiepact in 2019. Op basis daarvan is toen nog gekozen voor een verlenging van de regeling met een aanpassing voor de lagere loonschalen en is de structuur van instroom aangepast. Het lijkt erop dat de wijzigingen niet geheel een oplossing zijn geweest voor de eerdergenoemde nadelen die worden ervaren.

We werken aan andere manieren om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Via het project 'Fit met pensioen' kijken we naar andere manieren om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. De aandacht voor duurzame inzetbaarheid blijft dus bestaan, maar niet in de vorm van een generatiepact.

Krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het in gevallen lastig is om vacatureruimte op te vullen

Een maatregel waarbij medewerkers gestimuleerd worden om (deels) te stoppen met werken is dan tegenstrijdig.

Argumenten tegen:

Het generatiepact voelt als een arbeidsvoorwaarde. Niet verlengen betekent een versobering

Medewerkers rekenen mogelijk op een verlenging van de regeling. Hoewel deelname afneemt, voelt het niet verlengen van het generatiepact mogelijk als een versobering van de arbeidsvoorwaarden. Maar gezien de geringe impact op de instroom van jongeren, is het aanhouden van de regeling als pure arbeidsvoorwaarde relatief duur en voor een selecte groep medewerkers om in stand te houden.

Er is behoefte aan mogelijkheden om gezond en fit richting pensioen toe te werken

Het generatiepact wordt intern gezien als een 'seniorenregeling' omdat dat intern ook de 'gebruikers' zijn van de maatregel. Bij deze groep is ook een behoefte aan iets van maatregelen op dit gebied omdat de pensioenleeftijd steeds verder opschuift. Het generatiepact vervulde voor een aantal medewerkers deze behoefte. Er is nog geen duidelijk alternatief. Daar wordt wel naar gekeken via 'Fit me pensioen'. In de tussentijd is maatwerk vereist.

Afname deelname kan komen door corona of een toevalligheid zijn

Ook 2018 had relatief minder deelnemers. De lage deelname in 2021 kan een toevalligheid zijn. Daarnaast heeft corona op allerlei manieren impact. Mogelijk heeft het ook gezorgd voor een afnemende behoefte aan het generatiepact. Uit het MO blijkt tot nu toe dat het thuiswerken voor een deel van de medewerkers zorgt voor meer balans, vanwege bijvoorbeeld het besparen van reistijd of het beter kunnen combineren van taken thuis met het werk. Het thuiswerken is misschien een alternatief voor het generatiepact. Dat kan pleiten voor het stopzetten van de regeling, maar de vraag is hoe zich dat ontwikkelt in het scenario van Toekomstgericht werken. Het zou een argument kunnen zijn om het generatiepact nog met een jaar te verlengen zodat deze invloeden uitgesloten worden of we een duidelijker beeld krijgen van de behoefte in "normaler" tijden.

Medewerkers die nog wel kunnen instromen voor het einde van de regeling hebben nog maar kort de tijd om deze beslissing te nemen

Zonder verlenging is de laatste instroommogelijkheid in principe 1 december 2021. Medewerkers krijgen hierdoor nog maar kort de tijd om deelname te overwegen. Vanuit goed werkgeverschap is dit niet heel zorgvuldig. Het generatiepact is bij de start wel aangekondigd met deze einddatum, maar dit vereist de komende weken extra aandacht, om ervoor te zorgen dat iedereen nog een weloverwogen besluit kan nemen. Om hierin deels tegemoet te komen wordt daarom voorgesteld om medewerkers de mogelijkheid te geven om nog tot en met 31 december hun deelname kenbaar te maken. Ingangsdatum van het generatiepact is dan per 1 januari 2022. Voor medewerkers die eenmaal deelnemen, blijft de maatregel overigens bestaan. Zij kunnen ook na afloop van het generatiepact hun uren nog uitbreiden. De maatregel blijft voor hun volledig van kracht tot ze uit dienst treden.

Financiële consequenties en dekking

Het niet verder verlengen van het generatiepact zorgt (geleidelijk aan) voor een besparing vanwege het niet uit hoeven betalen van generatiepacttoelagen. Medewerkers die al eerder hebben deelgenomen kunnen dat blijven doen totdat zij uitstromen uit de organisatie.

Openbaarmaking en communicatie

Na besluit informeren we zo snel mogelijk het lokaal overleg (en de OR) en plaatsen we berichten op intranet om medewerkers te informeren. Laatstgenoemde wordt een aantal keren herhaald.

Aanpak en uitvoering

n.v.t.