Haarlem

Collegebesluit

Onderwerp Regeling Generatiepact 2018-2021	
Nummer	2018/138864
Portefeuillehouder	Spijk, J.K.N. van
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Spier, M.J./ J. Schabracq
Telefoonnummer	023-5114683/ 023-5113620
Email	mjspier@haarlem.nl / jschabracq@haarlem.nl
Kernboodschap	Met ingang van 1 april 2017 heeft de gemeente Haarlem de Regeling Generatiepact Haarlem 2017 (hierna: het GP) ingevoerd met een looptijd van één jaar. Medewerkers (vanaf 62 jaar) kunnen als zij willen deelnemen uren inleveren tegen bijzonder verlof met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw om loon- en formatieruimte te creëren voor de instroom van jongeren. In de regeling is opgenomen dat een evaluatie wordt gehouden. Deze evaluatie heeft in december 2017 plaatsgevonden. Uit deze evaluatie is (kort samengevat) het volgende naar voren gekomen: - Vanaf het moment van inwerkingtreding van de Regeling GP doen van de ongeveer 160 potentiële deelnemers 39 medewerkers mee (24,3%), verspreid over 22 afdelingen (oude organieke indeling).; - Van de (huidige) deelnemers hebben 18 medewerkers salarisschaal 8 of lager en 21 medewerkers salarisschaal 9 tot en met 11A; er zijn geen deelnemers in de schalen 12 of hoger; - Het aantal vrijgekomen uren bedraagt 259 (omgerekend 7,2fte) (budgettaire ruimte – door inleveren salaris - is € 202.000); - De stelpost (€ 100.000 in 2017) is niet benut; - Drie parttime banen zijn gerealiseerd (alle medewerkers zijn jonger dan 35 jaar). Begin 2018 wordt een vierde parttimer aangesteld. Op grond van de uitkomsten van de evaluatie en de aanbevelingen wordt voorgesteld het GP per 1 april 2018 te verlengen met drie jaar, de instapleeftijd te verlagen naar 60 jaar en de variant 60-80-100 één jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd op te nemen in het GP. Jaarlijks zal een monitor worden uitgevoerd om de resultaten van (de voortgang van) de herbezetting van de vrijgevallen middelen/uren door nieuwe medewerkers inzichtelijk te maken.
Behandelvoorstel voor commissie	Niet van toepassing (publicatie op B&W-besluitenlijst)
Relevante eerdere besluiten	Collegebesluit 2017/141109 (dd. 28 maart 2017) (invoeren Regeling Generatiepact Haarlem 2017)
Besluit College d.d. 27 maart 2018	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: 1. de Regeling Generatiepact Haarlem 2017 '80-90-100' met ingang van 1 april 2018 te verlengen tot 1 april 2021;

	2. de instapleeftijd vast te stellen op 60 jaar. 3. de variant 60-80-100 in te voeren één jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. 4. de regeling jaarlijks te monitoren op behaalde resultaten in het kader van herbezetting van vrijgevallen middelen/uren; 5. de Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021 vast te stellen. de secretaris, de burgemeester,

1. Inleiding

Met ingang van 1 april 2017 is de regeling Generatiepact Haarlem 2017 (hierna: GP) voor één jaar (1 april 2017- 1 april 2018) in werking getreden. De regeling Generatiepact Haarlem 2017 eindigt op 1 april 2018.

Het GO heeft op 7 maart jl. ingestemd met onderhavig voorstel.

2. Besluitpunten college

1. de Regeling Generatiepact Haarlem 2017 '80-90-100' met ingang van 1 april 2018 te verlengen tot 1 april 2021.
2. de instapleeftijd vast te stellen op 60 jaar.
3. de variant 60-80-100 in te voeren één jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd.
4. de regeling jaarlijks te monitoren op behaalde resultaten in het kader van herbezetting van vrijgevallen middelen/uren;
5. de Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021 vast te stellen.

3. Beoogd resultaat

Vast te stellen de Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021.

4. Argumenten

4.1 Evaluatie Generatiepact 2017
De looptijd van het huidige GP is één jaar (1 april 2017- 1 april 2018). Met het Georganiseerd Overleg is afgesproken dat na negen maanden een evaluatie wordt gehouden. De enquête is in de week van 4 december 2017 (tot 18 december 2017) uitgezet onder (potentiële) deelnemers en de leidinggevenden. Gevraagd is om hun ervaringen over de deelname aan het GP (of de wens om deel te nemen) kenbaar te maken. Bijna 70% van deze doelgroep heeft de enquête ingevuld. De conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van deze evaluatie zijn opgenomen in de bijlage.

Uit het onderzoek is (onder meer) gebleken dat de deelname aan het GP relatief laag is. Medewerkers geven aan de behoefte te hebben aan meer varianten en een lagere instapleeftijd om te kunnen deelnemen aan het GP. Ook wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor betere en/of duidelijke afspraken over (her-) verdeling van taken van de deelnemende medewerker. Gebleken is dat medewerkers in de lagere salarisschalen een drempel ervaren om deel te nemen aan het GP vanwege de financiële gevolgen voor hen.

Gevolg van de relatief lage deelname van medewerkers aan het GP is dat relatief weinig middelen zijn ingezet om jongeren in dienst te nemen, waardoor de gestelde doelen niet worden bereikt. Door de instapleeftijd te verlagen naar 60 jaar én de variant te bieden om voorafgaand aan het pensioen minder uren werkzaam te zijn, is de verwachting dat méér middelen beschikbaar komen om dit doel te bereiken.

Voorgesteld wordt om de HRM-adviseurs het management te ondersteunen bij de herbezetting van vrijgekomen middelen (indien noodzakelijk met de inzet van middelen uit de beschikbare stelpost 2018-2021; zie bijlage Evaluatie/Scenario's). Het doel is om een leeftijdsbewust aanname beleid toe te passen gericht op een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Daarbij zullen zowel de jongere als ook de oudere sollicitanten kansen moeten krijgen op een baan bij de gemeente Haarlem.
De juridische maatregel om specifiek jongeren (tot 27 jaar) te werven is niet langer mogelijk omdat de beleidsmaatregel Aanpak Jeugdwerkloosheid is beëindigd. Werving van jongeren is nu (weer) verboden in verband met leeftijdsdiscriminatie. De VNG en de bonden hebben het kabinet verzocht om gemeenten met een generatiepact tijdelijk ontheffing te verlenen. Dit laat onverlet dat leeftijdsbewust aannamebeleid tot de (juridische) mogelijkheden behoort (mits dit goed onderbouwd is).

4.2 Financiële gevolgen en herbezetting

Verlaging van de instroomleeftijd van 62 naar 60 leidt tot een toename van het aantal deelnemers. Dat betekent extra ruimte in de periode 2018 tot april 2021 om medewerkers aan te nemen. Uit het overzicht blijkt dat in deze periode middelen vrijkomen bij een te verwachten aantal deelnemers aan het Generatiepact.

Variant 80/90/100 vanaf 60 jaar. Deelname 30%	A. Prognose aantal deelnemers	B. Besparing op loonkosten	C. Stelpost	D. AOW variant	E. Beschikbare financiële middelen (B+C+D)
2018	77	€ 462.000	€ 130.000	€ 90.000	€ 682.000
2019	88	€ 528.000	€ 110.000	€ 90.000	€ 728.000
2020	95	€ 570.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 750.000
2021	101	€ 606.000	€ 60.000	€ 90.000	€ 756.000
2022	92	€ 552.000	€ -	€ 90.000	€ 642.000
2023	80	€ 480.000	€ -	€ 90.000	€ 570.000

Toelichting:

Kolom A: per jaarschijf is de omvang van de doelgroep berekend en vermenigvuldigd met 30%. Dit leidt tot het potentieel aantal deelnemers. Voor een verdere onderbouwing van de prognose van het aantal deelnemers wordt verwezen naar bijlage 3.

Kolom B: Dit is het aantal verwachte deelnemers (kolom A) vermenigvuldigd met de besparing van 10% op de gemiddelde loonsom van € 60K. Voor 2018: 77 deelnemers x € 6.000,- = € 462.000,-. Dit is de gemeente brede verwachte besparing op loonkosten.

Kolom C: beschikbare financiële middelen per jaar in een aparte stelpost bij HRM. Deze middelen zijn bedoeld voor afdelingen om knelpunten in de realisatie van nieuwe functies op te lossen. Bijvoorbeeld: er is € 15K beschikbaar maar de inschatting is dat dat te weinig is om een nieuwe functie te realiseren. Met een financiële aanvulling (totdat er geld vrij komt vanuit de pensionering) kan dat wel.

Kolom D: Variant waarbij deelnemers één jaar voorafgaand aan de datum van AOW kunnen kiezen voor deelname aan de 60/80/100 variant.

Kolom E: is de som van de kolommen B, C en/of D. Dit is het maximale bedrag dat gemeente breed beschikbaar is voor de realisatie van nieuwe functies en de aanname van jongeren. Bij een loonsom van € 35K (maximaal trede 2) is er in theorie in 2018 dus € 688K / 35 = +/- 19 FTE beschikbaar voor aanname van jongeren. Hierbij moet worden aangetekend dat een deel van deze uren/middelen al aan vaste medewerkers zijn toegekend waardoor het werkelijke beschikbare aantal FTE lager zal zijn.

Herbezetting vindt plaats door middel van de vrijgevallen middelen/uren, zoals eerder is aangegeven. De formatie is de basis voor de herbezetting, maar het kan wenselijk en/of noodzakelijk zijn om vacature-uren van verschillende functies te combineren tot één vacature. Op het moment dat de vacature intern niet wordt opgevuld en extern geworven gaat worden, is het streven om daarbij rekening te houden met leeftijdsbewust aanname beleid.

De afdelingsmanagers zijn verantwoordelijk voor deze herbezetting en moeten – om dit doel te bereiken – vrijgevallen middelen alsmede de herbezetting daarvan verantwoorden in de jaarlijkse monitor van de resultaten van de deelname van medewerkers aan het GP. Zij worden daartoe ondersteund door de afdeling HRM.

4.3 Communicatie

De regeling wordt intern gecommuniceerd via Insite+ en is voor medewerkers toegankelijk op de Personeelswijzer op Insite+. De regeling wordt gepubliceerd via de Decentrale Regelgeving en Officiële Publicaties (DROP).

5. Risico's en kanttekeningen

Fiscus en Regeling voor vervroegd uittreden (RVU).
Indien een regeling door de Belastingdienst wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegd uittreden, wordt de uitkering belast met de RVU-boete van 52%. De Regeling Generatiepact Haarlem 2017 heeft niet tot doel voorafgaand aan het ingaan van een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een verstrekking ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet. De deelnemers blijven werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd waarbij de arbeidsduur met 20% wordt verminderd met een ondergrens van tenminste 18 uur werken. De regeling is niet gericht op het vertrek van ouderen maar op het minder laten werken van ouderen waardoor ruimte ontstaat om jongeren aan te trekken. De Haarlemse Regeling Generatiepact 2018-2021 is geen RVU.

Buitengewoon verlof
Om volledig pensioen op te bouwen binnen een generatiepactregeling stelt het ABP de voorwaarde dat het minder werken wordt vormgegeven door (gedeeltelijk betaald) verlof en niet door ontslag. Als de medewerker minder gaat werken door gedeeltelijk ontslag dan moet Haarlem als werkgever de nieuwe deeltijdfactor doorgeven aan ABP en wordt er op basis van die nieuwe factor pensioen opgebouwd. Is er sprake van minder werken door verlof, dan blijft de oude deeltijdfactor gehandhaafd en wordt er dus op basis van de oude factor pensioen opgebouwd.

Instapleeftijd
Op basis van fiscale regelgeving kan een generatiepact ingaan 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (in 2018: 66 jaar). Dit betekent dat momenteel een instapleeftijd van 58 jaar mogelijk is.

ABP KeuzePensioen
Het ABP KeuzePensioen maakt geen onderdeel uit van het generatiepact, maar kan wel gecombineerd worden met het generatiepact. De medewerker dient hiertoe zelf het initiatief te nemen.

Arbeidsongeschiktheid
Op het salaris bij langdurige arbeidsongeschikt wegens ziekte van de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact, vindt een stapsgewijze vermindering plaats tot 70% van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van het AR1995 (korting langdurige ziekte). Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris dat de medewerker ontving voor deelname aan het Generatiepact.

Jaarlijkse Monitor
De looptijd van de regeling is drie jaar en zal jaarlijks worden gemonitord op behaalde resultaten in het kader van herbezetting van vrijgevallen middelen/uren. Deze monitor waarin behalve het aantal deelnemers, de vrijgevallen middelen/uren en de herbezetting zijn opgenomen, zal met het Georganiseerd overleg worden besproken.

Georganiseerd Overleg
De vakbonden hebben voor de uitvoering van de regeling de volgende punten meegegeven:
1) Stimuleer medewerkers in de lagere schalen om deel te nemen aan het generatiepact.
2) Zorg voor goede financiële voorlichting.
3) Zorg ervoor dat er geen groepsdruk ontstaat waardoor medewerkers geen gebruik maken van de regeling.

Voorlichting
Een extern bureau zorgt voor de (financiële) voorlichting en zal medewerkers die daarom vragen voorrekenen wat de financiële gevolgen zijn van deelname aan het generatiepact.

6. Uitvoering

De afdeling HRM draagt zorg voor de uitvoering van dit besluit.
De managers dragen zorg voor de herbezetting binnen hun afdelingen.

7. Bijlagen

Bijlage 1. Evaluatierapport Regeling Generatiepact Haarlem 2017.
Bijlage 2. Regeling Generatiepact Haarlem 2018-2021