



Onderwerp Monitor en voorstel tot verlenging regeling Generatiepact Haarlem	
Nummer	2021/180402
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	5.3 Overige beheerstaken
Afdeling	HRM
Auteur	Schabracq, J.
Telefoonnummer	023-5113620
Email	jschabracq@haarlem.nl
Kernboodschap	In de regeling Generatiepact is bepaald dat in een monitor zal worden onderzocht wat de effecten zijn van deelname van medewerkers en de herbezetting van vrijgevallen uren. In deze monitor is tevens gekeken naar de optie om de regeling GP tijdelijk te verlengen. De monitor en de hierin genoemde aanbevelingen hebben geleid tot het voorstel om de regeling tijdelijk te verlengen.
Behandelveorstel voor commissie	Niet van toepassing
Relevante eerdere besluiten	
Besluit College d.d. 30 maart 2021	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: <ol style="list-style-type: none"> De huidige regeling Generatiepact Haarlem te verlengen tot 1 januari 2022 of tot de datum waarop de afspraken over vitaliteit in de CAO in werking treden; Voor 2021 geen extra budget te ramen voor de verlenging van de regeling; voor 2022 zal een separaat voorstel worden voorgelegd; <p>de secretaris, de burgemeester,</p>

1. Inleiding

Vanaf 2017 is in de gemeente Haarlem een regeling Generatiepact (hierna: regeling GP) van kracht. Deze regeling is een instrument om oudere werknemers lang(er) actief in het arbeidsproces te houden door minder te werken. De eerste regeling GP was geldend voor de duur van een jaar. Daarna is de regeling GP geëvalueerd en is de regeling GP verlengd. De huidige regeling loopt vanaf 1 april 2018 tot 1 april 2021.

In de huidige regeling GP is in artikel 6.3.11 bepaald dat jaarlijks een monitor zal plaatsvinden waarin het aantal deelnemers, vrijgevallen uren en de herbezetting wordt aangegeven.

De monitor (bijlage 1) is uitgevoerd om op basis van de uitkomsten aanbevelingen te kunnen doen over het al dan niet verlengen van de regeling. Hierbij zullen de CAO-ontwikkelingen (met name ten aanzien van het onderwerp vitaliteit) worden meegewogen. Met het Lokaal Overleg (hierna: LO) is afgesproken dat de optie om de regeling GP te verlengen wordt meegenomen in deze monitor.

Kort samengevat kan geconcludeerd worden dat de regeling GP voor de betreffende medewerkers gunstig is omdat zij tegen inlevering van een gering deel van het salaris minder uren werkzaam kunnen blijven. Daar staat tegenover dat de organisatie er ook bij gebaat is dat oudere medewerkers langer duurzaam ingezet kunnen worden, zodat zij op een goede en gezonde wijze hun carrière – na deze afbouw – kunnen afronden. Of deelname aan het GP ook leidt tot minder (frequent) ziekteverzuim is niet volledig aantoonbaar.

De doelstelling van de regeling GP om de vrijgevallen uren te benutten voor herbezetting door nieuwe medewerkers, is ten dele bereikt. Bij een aantal afdelingen is een nieuwe medewerker aangetrokken met inzet van de vrijgevallen uren.

2. Besluitpunten college

1. De huidige regeling Generatiepact Haarlem te verlengen tot 1 januari 2022 of tot de datum waarop de afspraken over vitaliteit in de CAO in werking treden;
2. Voor 2021 geen extra budget te ramen voor de verlenging van de regeling; voor 2022 zal een separaat voorstel worden voorgelegd;

3. Beoogd resultaat

Verlenging van de regeling GP Haarlem tot in ieder geval 1 januari 2022 of de datum waarop de afspraken over vitaliteit in de CAO in werking treden;



4. Argumenten

Naar verwachting zal het onderwerp Vitaliteit in de CAO worden opgenomen. Het vitaliteitsbeleid geeft de kaders voor de duurzame inzetbaarheid aan voor alle medewerkers. Als duidelijk is welke kaders in de CAO worden opgenomen zal een inhoudelijke beoordeling (in relatie tot de regeling GP) mogelijk zijn.

Voorgesteld wordt om de huidige regeling (tijdelijk) te verlengen tot het moment waarop het vitaliteitsbeleid kan worden ingevoerd binnen Haarlem. Zoals eerder is aangegeven, omdat het op dit moment onduidelijk is wanneer het vitaliteitsbeleid kan worden ingevoerd, wordt voorgesteld om de huidige regeling te verlengen tot in ieder geval 1 januari 2022 of tot de datum waarop de afspraken over vitaliteit in de CAO worden opgenomen.

Binnen de personeelsbegroting is voor 2021 rekening gehouden met een aanpassing van de CAO Gemeenten, waarin naar verwachting rekening wordt gehouden met het vitaliteitsbeleid. Dit betekent dat de ruimte verdeeld naar de afdelingen nog binnen de begroting beschikbaar is. In de monitor GP (bijlage 1) is aangegeven wat de financiële effecten zijn bij een geschat aantal deelnemers vanaf 1 april 2021 tot 1 april 2022.

Voorgesteld wordt om voor 2021 geen rekening te houden met een extra budget voor het de regeling GP en de afdelingen de extra kosten van het GP te laten dekken binnen het personeelsbudget. Aan de hand van de inhoud van de nog te sluiten CAO Gemeenten zal voor 2022 een separaat voorstel worden voorgelegd. Voor knelpunten kan een beroep worden gedaan op de beschikbare stelpost.

Het voorstel is op 24 maart 2021 besproken in het Lokaal overleg. In dat overleg hebben de bonden aangegeven in te stemmen met het voorstel.

De medewerkers worden zo spoedig mogelijk vóór 1 april a.s. geïnformeerd via publicatie op Insite.

5. Risico's en kanttekeningen

- Risico op werkbelasting collega's in verband met de herverdeling van de werkzaamheden van de deelnemer GP;
- Risico op overschrijding van de personeelsbegroting omdat afdelingen deelname medewerkers aan GP gedeeltelijk zelf moeten compenseren.

6. Uitvoering

- Ter instemming voorleggen aan het Lokaal Overleg; (status: het voorstel is inmiddels op 24 maart jl. besproken in het LO en de vakbonden hebben ingestemd met het voorstel);
- Ter informatie bespreken met de Ondernemingsraad;

- Besluit College;
- Communicatie op Insite;



7. Bijlagen

Bijlage 1

Monitor regeling GP

1. Doel van de monitor GP

Doel van de monitor is om te onderzoeken in hoeverre de gestelde doelen en aanleiding voor de totstandkoming van het GP worden behaald en wordt de vraag beantwoord of het wenselijk is om de bestaande regeling al dan niet te verlengen. Aan de hand van een (financiële) analyse en inhoudelijke ontwikkelingen zal een aantal aanbevelingen worden gedaan.

1. De regeling GP / CAO gemeenten

De regeling GP heeft tot doel om medewerkers (vanaf 60 jaar) duurzaam inzetbaar te laten werken. Oorspronkelijk had de (eerste) regeling GP ook tot doel om met de vrijgekomen uren van de deelnemers een formatieplek te bestemmen voor jongeren. In de evaluatie van deze eerste regeling is geconcludeerd dat deze doelstemming niet of nauwelijks is bereikt.

Als medewerkers besluiten om deel te nemen aan de regeling GP dan zijn zij minder uren per week werkzaam tegen een gedeeltelijke inlevering van salaris (afhankelijk van de keuze van de deelnemer). De pensioenopbouw blijft volledig voor alle gekozen varianten.

Op dit moment worden CAO- onderhandelingen gevoerd over een nieuwe CAO gemeenten 2021. Een van de onderwerpen die besproken wordt is Vitaliteit. In de voorstellen is bij dit onderwerp een mogelijkheid opgenomen om verlof te sparen en medewerkers in alle leeftijdsgroepen de mogelijkheid te bieden om gedurende langere tijd verlof op te nemen. Dit geldt ook voor de oudere medewerkers. Als Vitaliteit in de CAO wordt opgenomen dan is er mogelijk sprake van een mogelijke 'overlapping' met de huidige regeling GP. Dat kan inhoudelijk pas beoordeeld worden als de CAO tot stand komt en er ook afspraken worden gemaakt over Vitaliteit. Uit de voorstellen van de VNG is opgenomen dat het gaat om kaders in de CAO voor beleid dat gemeenten kunnen/moeten hanteren voor de invulling van het vitaliteitsbeleid.

Op dit moment (februari 2021) is nog niet duidelijk of en wanneer de nieuwe CAO Gemeenten tot stand komt.

Met het LO is afgesproken om te onderzoeken of verlenging van de huidige regeling GP mogelijk is in afwachting van CAO- afspraken over Vitaliteit. Hieronder (punt 5) zal deze optie inhoudelijk worden afgewogen.

2. Analyse regeling GP

Herbezetting (vrijgevallen uren)

Doelstelling van de eerste en de huidige regeling is om de vrijgevallen uren in te zetten voor herbezetting. Dit maakt het mogelijk om nieuwe medewerkers aan te nemen.

Uit de evaluatie in 2018 is onder meer gebleken dat herbezetting (van de vrijgevallen uren) nauwelijks werd gerealiseerd: in totaal zijn 4 parttime banen (voor jongeren) gerealiseerd. Het bleek in de praktijk lastig zijn om vrijgekomen uren te combineren en een formatieplaats te creëren.

In de afgelopen periode (2018-2021) is gebleken dat het in de meeste gevallen gaat om max 3,6 uur die (financieel) vrijkomt bij een aanvraag om deelname. Dit is te weinig voor een vacaturestelling. De vrijgevallen uren zijn veelal opgegaan aan ofwel urenuitbreiding voor een collega, of meegenomen bij een vacaturestelling op uren die er toch al waren, of hebben gediend ter verlaging van een overbezetting. Er zijn met andere woorden geen directe formatieplaatsen/vacatures samengesteld uit de vrijgevallen uren als gevolg van deelname door medewerkers aan de regeling GP. Ook bleek het juridisch niet (meer) mogelijk om jongeren met voorrang te plaatsen op een vacature. Gevolg hiervan zou zijn dat andere (leeftijds-)groepen mogelijk op leeftijd zouden kunnen worden gediscrimineerd.

Conclusie is dat zowel de eerste regeling GP als de huidige niet of nauwelijks leidt tot herbezetting van de vrijgevallen uren. Daarmee wordt niet of niet volledig voldaan aan het gestelde doel om nieuwe (jongere) medewerkers aan te nemen.

Deelname GP

Uit bijlage 1 blijkt dat gemiddeld ongeveer 40% van de potentiële doelgroep (60 jaar tot 67) deelneemt aan de regeling GP. De regeling GP voldoet daarmee aan een behoefte of wens van de medewerkers om minder uren werkzaam te zijn.

Financieel onderzoek

Generatiepact	2017	2018	2019	2020 T1	2020 T2	2020 T3	Cumulatief 2020	nog in dienst per 31-12-2020
mannen	25	23	16	8	5	1	78	52
vrouwen	14	22	22	9	3	3	73	50
totaal	39	45	38	17	8	4	151	102

Sinds 2017 hebben in totaal 151 medewerkers deelgenomen aan het GP (49 van deze medewerkers zijn inmiddels uit dienst in verband met pensionering).



In bijlage 1 is zichtbaar gemaakt hoeveel medewerkers in dienst (bij welke afdelingen) momenteel deelnemen aan het GP. In 2020 zijn er in totaal 29 nieuwe deelnemers bijgekomen.

De huidige 102 deelnemers werken gezamenlijk 680,8 uur minder per week (=18,9 fte). De kosten voor deze uren is € 798.012 op jaarbasis. De netto baten zijn € 636.632 op jaarbasis. Dat betekent dat er met deze baten ca. 7,8 fte (gerekend met gemiddelde schaal, trede 10) als compensatie voor deze uren ingezet kan worden.

Kosten voortzetting (op basis van schatting aantal deelnemers);

1. Verlenging van de regeling GP (periode 1 april 2021 tot 1 januari 2022)

41% van de medewerkers die gebruik mogen maken van het GP nemen deel aan de regeling GP (102 van de 248 medewerkers). In de periode 01-04-2021 t/m 31-12-2021 bereiken er 42 personen de leeftijd van 60 jaar. Als we er vanuit gaan dat hetzelfde percentage als in het verleden hiervan gebruik gaat maken, betekent dit dat er 17 medewerkers in de periode 01-04-2021 t/m 31-12-2021 gaan deelnemen.

Voor de berekening is er uitgegaan van een vermindering van uren van 7,2 uur per week per medewerker met een gemiddelde loonsom schaal 10, trede 10.

Dat laat de volgende financiële effecten zien:

aantal medewerkers	aantal uur	FTE	baten in €	kosten in €	kosten %	saldo in €	vervanging in FTE	vervanging in aantal uur
per week								
1	7,2	0,2	314	173	55%	142	0,1	3,2
17	122,4	3,4	5.346	2.941	55%	2.406	1,5	55,1
per maand								
1	31,2		1.363	750	55%	613		
17	530,4		23.168	12.742	55%	10.425		
per jaar								
1	374,4		16.354	8.994	55%	7.359		
17	6.364,8		278.011	152.906	55%	125.105		

Bij deelname van 17 medewerkers betekent dit dat er organisatie breed voor 3,4 fte aan uren wordt ingeleverd. De loonsom van deze uren dat ze minder werken is een bate, echter door de regeling moet nog 55% als kosten worden opgenomen. 45% is over om iemand in te huren om de uren die wegvallen te compenseren, dat komt in deze berekening neer op 1,5 fte.

2. Verlenging van de regeling GP (periode 1 april 2021 tot 1 april 2022)

Als de regeling GP met een jaar wordt verlengd dan zullen naar schatting 30 medewerkers deelnemen aan de regeling GP. Dit betekent dat er op jaarbasis er een bedrag van € 220.774 beschikbaar om de ingeleverde uren te compenseren.

aantal medewerkers	aantal uur	FTE	batens in €	kosten in €	kosten %	saldo in €	vervangings in FTE	vervangings in aantal uur
per jaar								
30	11.232,0	6,0	490.608	269.834	55%	220.774	2,7	5.054

Stelpost GP

De stelpost GP is bedoeld om op aanvraag van de afdeling het budget aan te vullen met als doel een volledige formatieplaats als vacature te kunnen plaatsen.

Voor de komende periode (tot 2024) zijn de volgende bedragen beschikbaar:

2021	€60.000
2022	€40.000
2023	€30.000

Vanaf 2024 is er geen raming meer opgenomen. De verwachting is dat regeling GP op termijn zal worden “vervangen” door het vitaliteitsbeleid.

Ziekteverzuim

De vraag is of deelname aan het GP mogelijk ook leidt tot een (zichtbare) daling van het ziekteverzuim. Uit de gegevens is dat niet expliciet voor deze groep medewerkers gebleken. In algemene zin is wel een daling van het ziekteverzuim zichtbaar in de groep medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 jaar tm 64 en 65 tot 67 jaar. Deze geringe daling van het ziekteverzuim zou deels te verklaren zijn door de deelname (van een deel van deze leeftijdsgroepen) aan de regeling GP.



	ZVP	WN 55-64 jr	ZVP	WN 65 jr >
2020	4,8	451	8,5	35
2019	5,5	447	10,9	37
				24
2018	6,4	423	6,6	

3. Conclusies en aanbevelingen

Algemeen kan gesteld worden dat een redelijk aantal medewerkers uit de doelgroep deelneemt aan het GP. Gemiddeld is de deelname (uit de totale doelgroep) berekend op 41%. Daaruit wordt afgeleid dat het GP aan de behoefte voldoet om voorafgaand aan de pensionering een stap terug te doen. De oorspronkelijke doelstelling om met behulp van de vrijgevallen uren een nieuwe formatieplaats/vacature samen te stellen, wordt niet behaald. Het blijkt in de praktijk te ingewikkeld en is – mede- afhankelijk van het aantal deelnemers per afdeling of team. Wel wordt met behulp van deze uren de arbeidsomvang van andere medewerkers verhoogd of deels benut om vacatureruimte in te vullen. Gesteld kan worden dat er geen sprake is van een generatiepact waarbij de oudere medewerker bijdraagt aan de werving van nieuwe jonge medewerkers, maar van een seniorenregeling.

Keerzijde van de deelname aan het GP voor de organisatie is dat de productiviteit door de deelname van medewerkers lager is. Logischerwijs is het gevolg van de deelname aan het GP dat medewerkers minder uren inzetbaar zijn en als gevolg daarvan naar rato minder productief zijn.

In bijlage 1 is aangegeven om hoeveel uren (per week) het in totaal gaat. Onduidelijk is of in alle gevallen (een deel van) deze uren door middel van inhuur en/of het opplussen van de arbeidsomvang van andere collega's wordt gecompenseerd zodat de productie en inzetbaarheid op peil blijft.

De kosten van de deelname aan het GP leiden tot de conclusie dat – hoewel de pensioenopbouw volledig blijft bij deelname – ook sprake is van opbrengsten omdat de deelnemer een deel van het salaris inlevert. Daar staat tegenover dat mogelijk extern personeel moet worden ingehuurd omdat anders een risico bestaat dat werkzaamheden niet meer worden uitgevoerd.

Geconcludeerd kan worden dat de regeling GP voor de betreffende medewerkers gunstig is omdat zij tegen inlevering van een gering deel van het salaris minder werkzaam kunnen blijven. Daar staat tegenover dat de organisatie er ook bij gebaat is dat oudere medewerkers langer

duurzaam ingezet kunnen worden, zodat zij op een goede en gezonde wijze hun werkend leven – na deze afbouw – kunnen afronden. Of deelname aan het GP ook leidt tot minder (frequent) ziekteverzuim is niet volledig aantoonbaar

Bijlage 2 overzicht deelname GP per afdeling

Generatiepact per 31-12-2020	Aantal		Uren Budgettaire		
	mannen	vrouwen	per week	ruimte 2021 op jaarbasis	Kosten 2021 op jaarbasis
Bedrijven	4	2	37,6	21.906	29.788
Beheer en Beleid Openbare Ruimte	1	0	6,4	7.008	8.565
Bestuur en Communicatie	0	5	31,6	32.214	39.373
Concerncontrol	2	0	14,4	20.722	25.327
Data, Informatie en Analyse	2	0	14,4	11.772	14.388
Economie, Cultuur, Duurzaamheid en Wonen	1	0	5,68	6.219	7.601
Facilitaire Zaken	5	2	44,6	28.520	37.094
Financien	3	2	31,4	25.187	32.471
HRM	0	2	12,4	14.129	17.269
Informatievoorziening	2	0	14,4	12.483	18.630
Interne Dienstverlening	3	0	21,6	29.598	36.175
Jeugd, Onderwijs en Sport	1	5	38	37.494	47.432
Juridische Zaken	1	3	28	33.234	40.619
Klantcontactcentrum	1	5	38,4	32.011	39.124
Maatschappelijke Ondersteuning	0	6	36,4	32.553	40.928
Managementondersteuning	1	3	24,4	19.841	24.250
Programma- en Gebiedsmanagement	2	1	20,8	28.030	34.259
Project- en contractmanagement	3	1	35,6	36.679	51.678
Schulden Minima en Sociale Recherche	5	2	45,9	41.455	50.667
Vastgoed	1	2	20,8	21.726	26.554
Veiligheid en Handhaving	4	1	36	24.562	30.020
Vergunningen, Toezicht en Handhaving	8	2	67,4	70.541	86.217
Werk en Inkomen	2	6	54,6	48.750	59.584
Eindtotaal	52	50	680,8	636.632	798.012



Bijlage 3 totaal overzicht deelname eerste en tweede regeling GP

Generatiepact	2017	2018	2019	2020 T1	2020 T2	2020 T3	Cumulatief 2020	nog in dienst per 31-12-2020
mannen	25	23	16	8	5	1	78	52
vrouwen	14	22	22	9	3	3	73	50
totaal	39	45	38	17	8	4	151	102

Bijlage 4 berekening potentiële deelname 2021

aantal medewerkers	aantal uur	FTE	batens in €	kosten in €	kosten %	saldo in €	vervanging in FTE	vervanging in aantal uur
per week								
1	7,2	0,2	314	173	55%	142	0,1	3,2
17	122,4	3,4	5.346	2.941	55%	2.406	1,5	55,1
per maand								
1	31,2		1.363	750	55%	613		
17	530,4		23.168	12.742	55%	10.425		
per jaar								
1	374,4		16.354	8.994	55%	7.359		
17	6.364,8		278.011	152.906	55%	125.105		