



Onderwerp Verlenging regeling Generatiepact (GP) Haarlem 2022	
Nummer	2022/426677
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	5.3 Overige beheerstaken
Afdeling	HRM
Auteur	Schabracq, J.
Telefoonnummer	023-5113620
Email	jschabracq@haarlem.nl
Kernboodschap	De huidige regeling Generatiepact geldt tot 1 maart 2022. In de CAO gemeenten is afgesproken om beleid te ontwikkelen over duurzame inzetbaarheid van medewerkers (vitaliteitsbeleid). In afwachting van dit beleid is met de vakbonden afgesproken om – onder voorbehoud van besluitvorming door het college- de regeling Generatiepact te verlengen tot uiterlijk 1 januari 2023.
Behandelveorstel voor de commissie	N.v.t.
Relevante eerdere besluiten	Monitor en voorstel tot verlenging regeling Generatiepact Haarlem (2021/180402)
Besluit College d.d. 17 mei 2022	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: 1. De huidige regeling Generatiepact Haarlem te verlengen tot 1 januari 2023. de secretaris, de burgemeester,

1. Inleiding

De huidige regeling Generatiepact (GP) is – na overleg met en instemming van de wethouder – verlengd tot uiterlijk 1 maart 2022. Deze verlenging had – op dat moment – te maken met de onduidelijkheid over de nieuwe CAO Gemeenten. De nieuwe CAO gemeenten is inmiddels een feit. In de CAO is een afspraak opgenomen over vitaliteit/duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Inmiddels hebben de bonden (opnieuw) gevraagd om verlenging van de regeling GP, mede omdat het vitaliteitsbeleid nog niet is ontwikkeld.

In dit voorstel wordt uitgegaan van de laatste verlenging van de regeling GP tot uiterlijk 1 januari 2023. Vanaf dat moment zal het vitaliteitsbeleid (en de andere afspraken in de CAO Gemeenten) voor alle medewerkers van toepassing zijn.

Het alternatief om de regeling GP niet te verlengen is overwogen, mede omdat de werkgever geen verplichting heeft om de regeling GP te verlengen. Echter, omdat in de CAO afgesproken is dat vitaliteitsbeleid een belangrijk instrument wordt om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden en dit beleid nog moet worden ontwikkeld is als een ‘tussenfase’ afgesproken om oudere medewerkers nog in de gelegenheid te stellen om gebruik te maken van de mogelijkheid om deel te nemen aan het GP.

2. Besluitpunten college

1. De huidige regeling Generatiepact Haarlem te verlengen tot 1 januari 2023;

3. Beoogd resultaat

Verlenging van de huidige regeling Generatiepact tot 1 januari 2023. Medewerkers die aan de voorwaarden van de regeling voldoen kunnen deelnemen aan de regeling.

4. Argumenten

Duurzame inzetbaarheid medewerkers/vitaliteitsbeleid

In de CAO gemeenten wordt ingezet op duurzame inzetbaarheid/vitaliteit van alle medewerkers, ongeacht de leeftijd. Er zijn – onder meer - afspraken gemaakt om verlof te kunnen sparen, zodat de medewerker langere tijd verlof kan opnemen voor een specifiek doel zoals een sabbatical of eerder met pensioen. Om dat doel te bereiken kunnen medewerkers bovenwettelijk verlof (zonder vervaldatum) sparen of vanuit het IKB-budget verlof kopen en vervolgens sparen. Oudere medewerkers kunnen in mindere mate bovenwettelijk verlof sparen (voorafgaand aan hun pensioen).



Ontwikkelen vitaliteitsbeleid

Andere maatregelen om medewerkers langer vitaal te laten werken zullen moeten uitgewerkt in beleid dat in de loop van 2022 zal worden geformuleerd.

Velenging regeling GP als overbrugging

Ter overbrugging wordt voorgesteld om de regeling GP de komende periode (tot 1 januari 2023) in stand te laten zodat oudere medewerkers (die aan de voorwaarden van de regeling voldoen) alsnog kunnen deelnemen.

5. Risico's en kanttekeningen

- Risico op werkbelasting collega's in verband met de herverdeling van de werkzaamheden van de deelnemer GP; dit risico kan worden beperkt door goede werkafspraken met zowel de medewerker/deelnemer als met de collega's; in de praktijk is gebleken dat de effecten voor de werkverdeling – als gevolg van deelname aan de regeling GP- binnen de afdeling beperkt blijven;
- Risico op werkbelasting voor de deelnemer; goede werkafspraken zijn noodzakelijk;
- Risico op overschrijding van de personeelsbegroting omdat afdelingen deelname medewerkers aan GP gedeeltelijk zelf moeten compenseren. Uitgangspunt blijft dat vervanging alleen plaatsvindt voor zover de personeelsbegroting dat toelaat. Voor “noodgevallen” is de stelpost GP beschikbaar.

Huidige situatie regeling GP

Medewerkers van 60 jaar en ouder hebben (sinds 2017) de mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling GP om hun werkzaamheden gedeeltelijk af te bouwen voorafgaand aan hun pensioen. Het oorspronkelijke doel om – met de vrijgekomen uren – deze uren te laten herbezetten door nieuwe/jongere medewerkers is nauwelijks haalbaar gebleken. Dat heeft te maken met (per afdeling) een te gering aantal uren die kunnen worden herbezet. In de afgelopen periode (2018-2022) is gebleken dat het in de meeste gevallen gaat om max 3,6 uur per week 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.

6. Financiële gevolgen

Dit jaar bereiken 42 medewerkers de leeftijd van 60 jaar. Op basis van de ervaringscijfers van de afgelopen jaren is de verwachting dat 17 medewerkers van de regeling gebruik zullen maken met een gemiddelde van schaal 10. Deze medewerkers werken 20% minder (0,2 fte per voltijds fte die gebruik maakt van het GP) en krijgen 10% (0,1 fte per voltijds fte die gebruikmaakt van het GP) minder salaris. De kosten van deze regeling worden veroorzaakt door herbezetting: het voordeel dat ontstaat doordat deelnemers aan het GP minder salaris ontvangen, kan door de betrokken afdelingen worden ingezet voor vervanging van de vermindering van het aantal gewerkte uren of het 'opplussen' van de andere medewerkers binnen de afdeling.

In 2022 (peildatum maart) hebben 126 medewerkers geen gebruik gemaakt van de regeling GP. Verwacht wordt dat ongeveer 10% hiervan alsnog gebruik gaat maken (13 medewerkers). In totaal maken derhalve naar de huidige inschatting 30 medewerkers (17+13) dit jaar nog gebruik van de regeling.

Gelet op de verwachte herbezetting is voorstel om geen rekening te houden met extra budget voor de regeling Generatiepact en de afdelingen de extra kosten te laten dekken binnen het eigen personeelsbudget.

7. Uitvoering

- Ter instemming voorleggen aan het Lokaal Overleg; (status: het voorstel is inmiddels besproken in het LO en de vakbonden hebben ingestemd met het voorstel);
- Ter informatie bespreken met de Ondernemingsraad;
- Medewerkers worden via Insite geïnformeerd.