

Bijlage Evaluatie Regeling generatiepact 2017

1. Inleiding

In 2016 zijn de mogelijkheden voor de invoering van een GP onderzocht. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat medewerkers de voorkeur hadden voor de invoering van een regeling GP met de variant 80-90/100. Met de vakbonden is afgesproken dat er extra aandacht zou zijn voor de aanname van jongeren en het stimuleren van deelnemers uit de lagere salarisschalen.

Het huidige GP is 1 april 2017 in werking getreden. Het GP beoogt twee doelen: het creëren van formatieruimte om jongeren in dienst te nemen én ouderen gezond en vitaal te laten doorwerken.

Medewerkers van 62 jaar en ouder kunnen deelnemen aan het GP. Zij leveren uren in tegen bijzonder verlof met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw (80/90/100).

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. Uit deze evaluatie moet blijken wat de resultaten zijn van de deelname aan de regeling, wat de effecten voor de duurzame inzetbaarheid zijn en of de doelstelling om jongeren in te laten stromen gerealiseerd wordt. Centrale vraag is of het GP verlengd moet worden. Als dat het geval is, zal ook beoordeeld moeten worden of het GP in zijn huidige vorm moet worden gehandhaafd.

De uitkomsten van de evaluatie worden besproken met het Georganiseerd Overleg. Het onderzoek naar het GP heeft zowel betrekking op de ervaringen van de medewerkers/deelnemers (en leidinggevenden) van de gemeente Haarlem als ook een extern onderzoek naar ervaringen bij andere gemeenten en overheidsorganisaties die een GP hebben. Op basis van alle onderzoeksgegevens (en de analyse daarvan) heeft de projectgroep een aantal aanbevelingen geformuleerd.

2. Bevindingen

Onderzocht zijn de resultaten, ervaringen en wensen van medewerkers én naar ervaringen met het GP bij andere gemeenten. Intern zijn (potentiële) deelnemers en niet-deelnemers en leidinggevenden geïnterviewd. Gevraagd is naar hun ervaringen met de deelname aan het GP. Daarnaast is een brede enquête uitgezet onder de hele doelgroep.

Deze paragraaf gaat in op de belangrijkste bevindingen. De resultaten van de enquête en het overzicht van kosten en opbrengsten zijn te vinden in de bijlagen 1 en 2.

2a. Resultaten kwantitatief onderzoek (peildatum 31 december 2017)

In bijlage 2 zijn de gegevens en de kosten/baten van de deelname aan het GP opgenomen. Een aantal punten/resultaten kunnen hieruit afgeleid worden.

- 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). Inmiddels zijn vier deelnemers met pensioen. Een deel van de medewerkers kan niet meedoen omdat dan het aantal nog te werken uren onder de in het GP aangegeven ondergrens van 18 uren (resterend dienstverband) zou komen.
- 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) en de budgettaire ruimte, als gevolg van inleveren van het salaris, is € 202.000.
- De stelpost (€ 100.000 in 2017) is niet benut;
- Drie parttime banen zijn gerealiseerd. Drie medewerkers, allen jonger dan 35 jaar, zijn aangesteld. Begin 2018 wordt een vierde parttimer aangesteld.

Het GP heeft in 2017 relatief gezien weinig geld gekost. Dit komt doordat de vrijgevallen middelen niet of deels zijn ingevuld. Hoewel dit niet met zekerheid kan worden gesteld, is een deel van de vrijgevallen middelen (door deelname GP) ingezet om urenuitbreiding toe te kennen aan vaste medewerkers of door middel van inhuur (de inhuur wordt in sommige gevallen gezien als een periode om een potentiële medewerker te leren kennen, voorafgaand aan aanstelling). Afdelingen zijn niet verplicht om aan te geven hoe de vrijgekomen middelen worden ingezet, zodat ook niet inzichtelijk is op welke wijze de (her-)verdeling van vrijgekomen middelen tot stand is gekomen.

De verwachting is dat meer banen worden gecreëerd naar mate meer medewerkers per afdeling meedoen en sturing plaatsvindt op de inzet van de vrijgekomen middelen. De afdeling HRM kan in samenwerking met de leidinggevende vrijgekomen middelen zodanig herbezetten dat het uiteindelijke doel, het aannemen van jongeren, sneller kan worden bereikt. Als voorbeeld kan dienen dat bij een afdeling in 2017 een (bijna afgestudeerde) student is aangesteld voor 8 uur per week. In 2018 gaan meerdere medewerkers van dezelfde afdeling deelnemen aan het GP en de daardoor vrijgekomen middelen zullen worden ingezet om de student na zijn afstuderen een bijna volledige baan aan te bieden.

2b. Enquête

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. In bijlage 1 zijn de resultaten van de enquête (per vraag) opgenomen. Uit deze resultaten is het volgende naar voren gekomen:

- In tegenstelling tot de interviews van een aantal deelnemers, blijkt uit de enquêtes dat de werkzaamheden van deelnemers niet in alle gevallen worden aangepast. Bij meerdere deelnemers leidt dit tot hoger ervaren werkdruk;

- ongewijzigde takenpakket bij deelname dan wel het ontbreken van afspraken met de leidinggevende;
- ongeveer de helft van de ondervraagden heeft een voorkeur voor een extra variant. De 60-80-100 heeft de voorkeur van de ondervraagden en een trapsgewijze teruggang in uren (zoals bijvoorbeeld een of twee jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd een 60-80-100 mogelijkheid)
- verlaging instapleeftijd tot 60 jaar;
- Ongeveer 25% van de 62-plussers neemt niet deel aan het GP vanwege financiële redenen en 35% doet niet mee vanwege het ontbreken van fysieke of geestelijke problemen. Zij voelen zich vitaal;
- Van de niet-deelnemers overweegt ongeveer de helft in de toekomst alsnog mee te gaan doen;
- Vooral fulltimers doen mee, parttimers bijna niet (dit in verband met de aangegeven ondergrens van 18 uur);
- Van de medewerkers die 62 jaar worden in 2018, overweegt 70% deelname aan het GP, heeft 83% behoefte aan een voorlichtingsbijeenkomst, heeft 42% interesse in een andere variant (60-80-100) maar geeft ook de helft aan niet mee te doen vanwege financiële redenen of het hebben van voldoende vitaliteit en geen behoefte te hebben aan minder werken.

De enquête toont met name aan dat (een deel van de) medewerkers uit de aangegeven doelgroep een duidelijke behoefte heeft aan 'een stapje terug' en ook de wens aan geeft om een keuze te hebben uit meerdere varianten. Daarnaast geeft een aantal medewerkers aan geen behoefte te hebben om deel te nemen aan het GP omdat zij zich óf vitaal genoeg voelen óf om financiële redenen. Opvallend is dat de deelnemers aangeven dat de ingeleverde middelen niet leiden tot de aanstelling van meer jongeren.

2c. Interviews (12; deelnemers, potentiële deelnemers en leidinggevenden):

In december 2017 zijn twaalf (potentiële) deelnemers en leidinggevenden geïnterviewd. De belangrijkste bevindingen en ervaringen zijn (kort samengevat):

- Vooral medewerkers in lagere schalen doen niet mee vanwege financiële redenen (bv voor studerende kinderen, duur wonen);
- Geen problemen in gesprek met leidinggevenden over minder werken; taken moeten nu wel door collega's worden uitgevoerd.
- Een aantal geïnterviewden geeft aan een extra variant te wensen waarbij vlak voor het pensioen nog een dag ingeleverd kan worden zodat het werken kan worden afgebouwd;
- Deelnemers aan het GP geven aan dat een vrije dag hen goed bevalt;
- Medewerkers die op korte termijn (binnen 1 jaar) met pensioen gaan, of al parttime werken zijn minder genegen tot deelname;
- Iedereen vindt het een goed instrument; redenen voor wel of niet deelnemen zijn meervoudig (financieel/werkdruk/gezond zijn, studerende kinderen, binnenkort al met pensioen, situatie op de afdeling (hoge werkdruk) laat het niet toe, behoefte aan andere varianten of 'ik voel me goed dus geen behoefte')
- Behoefte aan lagere instapleeftijd (bijvoorbeeld 60 jaar). Vooral bij fysiek of mentaal zwaardere functies. Deze medewerkers hebben lagere salarissen en kunnen daardoor minder makkelijk geld missen. Knelpunt: Wel behoefte maar geen mogelijkheid;

- Mogelijkheid om stagiaires geleidelijk aan te nemen, eerst bijvoorbeeld 8 uur (combi werken en leren) en geleidelijk steeds meer uren. Als meer medewerkers aan het GP meedoen (binnen dezelfde afdeling) dan kan een formatieplaats gerealiseerd worden en de jongere worden aangesteld;
- Een aantal geïnterviewden geeft aan dat het jammer is dat nauwelijks zichtbaar is of jongeren worden aangenomen. Waar blijven de jongeren?

De belangrijkste conclusies zijn dat deze deelnemers van mening zijn dat niet of nauwelijks zichtbaar is of jongeren worden aangenomen en dat er een wens is om de regeling voort te zetten met meerdere varianten en een lagere instapleeftijd. Een korte samenvatting van de interviews is opgenomen in bijlage 4.

2d Extern

Onderzocht is of andere externe (met name overheids-)organisaties een regeling GP hebben en wat de ervaringen tot nu toe zijn. Ook is bij een aantal gemeenten nagevraagd of de beoogde doelstellingen bereikt zijn.

- Ongeveer 85 (semi-/overheids-)organisaties hebben een GP. Vooral gemeenten en provincies (en enkele veiligheidsregio's) hebben een regeling GP;
- Bij 85% van de organisaties duurt de regeling langer dan 1 jaar (2 tot 5 jaar) waarvan een aantal zonder einddatum (voor onbepaalde tijd). De meeste organisaties hebben de regeling GP (nog) niet geëvalueerd (in verband met de looptijd van de regeling GP);
- Aanneمة van jongeren verschilt sterk per organisatie. Dit wordt mede bepaald door de aandacht vanuit het hogere management of gemaakte keuzes door het bestuur. De gemeente Den Haag is succesvol geweest, in die gemeente zijn inmiddels 120 jongeren aangenomen;
- Medewerkers in lagere salarisschalen nemen (in verhouding) minder vaak deel aan het GP, verondersteld wordt dat dit te maken heeft met de financiële gevolgen;
- Veel andere varianten die gunstiger (60-80-100/50-70-100) zijn in combinatie met lagere instapleeftijden (60 jaar). Sommige gemeenten hebben meerdere varianten opgenomen in het GP.
- Er is een risico op hoger verzuim als gevolg van stress bij een afname uren in combinatie met een ongewijzigde takenpakket.

3. Conclusies en aanbevelingen

De werkgroep Evaluatie GP is tot de volgende conclusies gekomen.

➤ Deelnemers

Opvallend is dat er minder deelnemers zijn dan verwacht. Deelname aan het GP is ook lager dan het landelijk gemiddelde: 24% in Haarlem en landelijk 30-35%. Hiervoor zijn meerdere oorzaken.

Ondanks de lage deelname is wel sprake van latente behoefte. Deze behoefte bevindt zich met name bij medewerkers in de schalen 8 of lager. De achteruitgang in salaris is voor ongeveer de helft van deze groep medewerkers te groot om mee te kunnen doen of lijkt in ieder geval een

belemmering. Medewerkers komen hierdoor in de spagaat van afnemende inzetbaarheid versus de noodzaak tot doorwerken.

Het GP lijkt vooral geschikt voor medewerkers in de schalen 9 t/m 11A. Voor hen is de financiële achteruitgang beter op te vangen en zijn de vrijgekomen taken veelal te verdelen over andere medewerkers. In de hogere salarisschalen (12 en hoger) zijn geen deelnemers. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat taken moeilijker over te dragen zijn.

Afspraken over werkverdeling en/of het takenpakket van de deelnemer aan het GP: gebleken is dat in een aantal gevallen geen en/of in onvoldoende mate afspraken worden gemaakt met de leidinggevende. Het komt in een enkel geval voor dat geen afspraken zijn gemaakt over herverdeling van taken zodat de kans bestaat op toename van werkstress of een verhoogd risico op ziekteverzuim. Een aantal deelnemers heeft hun zorgen hierover geuit.

➤ **Organisatie**

Tot en met december 2017 zijn drie jongeren aangenomen op basis van vrijgekomen middelen uit het GP. Vooraf zijn geen doelstellingen bepaald maar ten opzichte van het landelijke beeld is dit resultaat aan de lage kant. Een deel van de vrijgekomen middelen is ingezet voor de urenuitbreiding van medewerkers in vaste dienst en – in sommige gevallen – voor tijdelijke externe inhuur.

Financiële gevolgen en herbezetting

- In 2017 is geen aanspraak gemaakt op het herbezettingsbudget (€100.000 voor 2017).
- De vrijgekomen middelen en de kosten van herbezetting zijn lager dan de oorspronkelijke scenario's. Dit komt door lagere deelname en lagere herbezetting. Zie bijlage 2 voor een overzicht van kosten en baten.
- Vrijgekomen middelen worden veelal toegekend aan parttimers en/of uitzendkrachten.
- Werkdruk/werkverdeling: uit het externe deel van het onderzoek blijkt dat in gevallen waar geen, of in onvoldoende mate, afspraken over werkverdeling worden gemaakt de kans op werkstress toe kan nemen met een hoger verzuim tot gevolg;
- Bij andere organisaties is de deelname van medewerkers en aanname van jongeren hoger. Dit komt mede door andere varianten en een andere aanpak;

Ten aanzien van de keuzes:

- Keuze voor de verlaging van de instapleeftijd naar 60 jaar betekent een extra financiële ruimte van € 168K in 2018 waardoor (bij een gemiddelde loonsom op trede 2 van € 35K) 5 jongeren aangenomen kunnen worden.
- Keuze voor de AOW-variant betekent een extra financiële ruimte van ongeveer € 90K waardoor drie jongeren aangenomen kunnen worden.
- Combinatie van verlaging van de instapleeftijd en de AOW-variant betekent dat acht jongeren aangenomen kunnen worden.

Aanbevelingen

1. Voorgesteld wordt om de looptijd van het GP te verlengen met 3 jaar. Verlenging biedt de mogelijkheid om de ingezette lijn en doelstellingen (vitale organisatie en meer jongeren in

dienst) te realiseren. In het GP kan worden opgenomen dat na de periode van 3 jaar een evaluatie zal plaatsvinden (en besproken wordt met het GO/OR).

2. Om deelname aan de regeling GP te stimuleren én oudere medewerkers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun pensioen hun werkzame leven af te bouwen, wordt voorgesteld om de instapleeftijd te verlagen naar 60 jaar én 1 jaar voor hun AOW-leeftijd de variant 60-80-100 in het GP op te nemen.
3. Om de ruimte voor de aanname van jongeren zo groot mogelijk te maken wordt voorgesteld de instapleeftijd te verlagen in combinatie met de AOW variant.
4. Meer aandacht voor werkverdeling/afspraken deelnemers en leidinggevenden;
5. Voorgesteld wordt om de afspraken over herverdeling van taken en inzet middelen ten behoeve van aanname jongeren te controleren om er voor te zorgen dat de vrijgekomen middelen ten goede komen aan de aanname van jongeren;
6. Voorgesteld wordt om een informatiebijeenkomst(en) te organiseren om (potentiële) deelnemers te informeren over de (financiële) gevolgen van deelname aan het GP. Voor advies op maat aan kandidaten over de exacte financiële gevolgen van deelname kan gebruik gemaakt worden van adviseurs van Proambt.

4. Scenario's

Uit het onderzoek blijkt dat een deel van de medewerkers behoefte heeft aan uitbreiding van het GP vanwege de hogere werkdruk en verwachtingen. Om die redenen wordt gerekend met:

1. Instapleeftijd van 62 én 60 jaar;
2. Een jaar voorafgaand aan de AOW een extra stap terug tot 60/80/100. Deelname aan 60/80/100 is op basis van vrijwilligheid. Ook kunnen niet-deelnemers alsnog besluiten aan deze variant deel te nemen.

Bij de berekening van de onderstaande scenario's gelden de volgende aannames:

1. Een deelname van maximaal 30%. Deelname is nu 24,3% en de verwachting is dat dit tot 30% kan toenemen.
2. De regeling wordt met drie jaar verlengd.
3. 15 medewerkers doen jaarlijks mee met het scenario 60/80/100 één jaar voorafgaand aan datum AOW.
4. Gemiddelde loonsom van € 60K.
5. Alle varianten 80/90/100.

Vanwege de aannames en de complexiteit van herbezetting (door grote spreiding vrijgekomen middelen en taken en afdelingen) is de waarde van de onderstaande berekeningen beperkt.

Scenario 1: instapleeftijd van 62 jaar, zonder AOW variant.

Variant 80/90/100 vanaf 62 jaar. Deelname 30%	A. Prognose aantal deelnemers	B. Besparing op loonkosten	C. Stelpost	D. Beschikbare financiële middelen (B+C)
2018	49	€ 294.000	€ 130.000	€ 424.000
2019	60	€ 360.000	€ 110.000	€ 470.000
2020	70	€ 420.000	€ 90.000	€ 510.000
2021	61	€ 366.000	€ 60.000	€ 426.000
2022	52	€ 312.000	€ -	€ 312.000
2023	40	€ 240.000	€ -	€ 240.000

Scenario 2 : instapleeftijd van 60 jaar, zonder AOW variant.

Variant 80/90/100 vanaf 60 jaar. Deelname 30%.	A. Prognose aantal deelnemers	B. Besparing op loonkosten	C. Stelpost	D. Beschikbare financiële middelen (B+C)
2018	77	€ 462.000	€ 130.000	€ 592.000
2019	88	€ 528.000	€ 110.000	€ 638.000
2020	95	€ 570.000	€ 90.000	€ 660.000
2021	101	€ 606.000	€ 60.000	€ 666.000
2022	92	€ 552.000	€ -	€ 552.000
2023	80	€ 480.000	€ -	€ 480.000

Toelichting: verlaging van de instroomleeftijd van 62 naar 60 leidt tot een toename in aantal deelnemers van ongeveer 30. Dat betekent een extra ruimte van € 168K in 2018 om jongeren aan te nemen. Door deze extra financiële ruimte kunnen ongeveer 5 jongeren fulltime worden aangenomen.

Scenario 3: instapleeftijd 62 jaar, inclusief AOW variant (kolom D).

Variant 80/90/100 vanaf 62 jaar. Deelname 30%	A. Prognose aantal deelnemers	B. Besparing op loonkosten	C. Stelpost	D. AOW variant	E. Beschikbare financiële middelen (B+C+D)
2018	49	€ 294.000	€ 130.000	€ 90.000	€ 514.000
2019	60	€ 360.000	€ 110.000	€ 90.000	€ 560.000
2020	70	€ 420.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 600.000
2021	61	€ 366.000	€ 60.000	€ 90.000	€ 516.000
2022	52	€ 312.000	-	€ 90.000	€ 402.000
2023	40	€ 240.000	-	€ 90.000	€ 330.000

Scenario 4: instapleeftijd van 60 jaar, inclusief AOW variant (kolom D).

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

De toevoeging van de AOW variant (kolom D) betekent een extra ruimte van ongeveer € 90K waardoor ruimte komt om drie jongeren aan te nemen.

De combinatie van de lagere instroomleeftijd met de AOW-variant betekent dat acht jongeren aangenomen kunnen worden.

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. Het getal 15 is niet gebaseerd op onderzoek.

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.

6. Spelregels herbezetting

Uit het onderzoek blijkt dat een gering aantal jongeren is aangenomen en herbezetting op afdelingsniveau wordt bepaald. Hierdoor is het onvoldoende zeker dat de vrijgekomen middelen optimaal worden ingezet om jongeren in dienst te nemen. Om de kans op aanname van een jongere medewerker te vergroten worden de volgende spelregels voorgesteld:

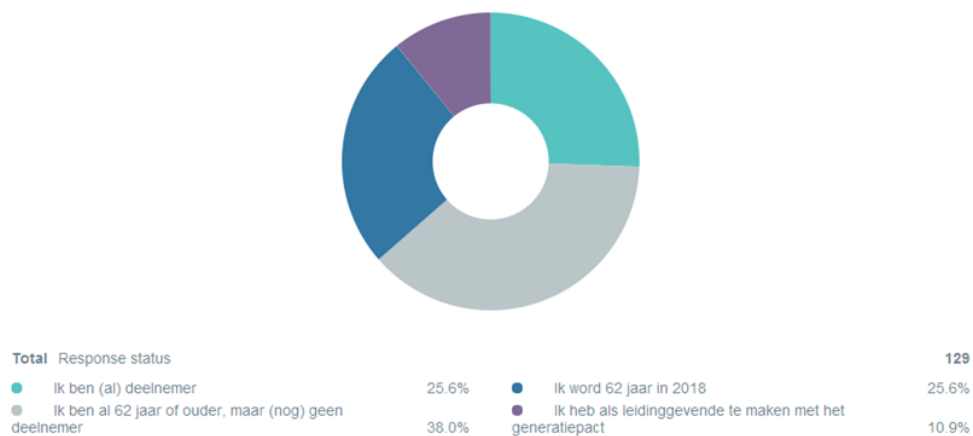
1. Herbezetting van de vrijgekomen middelen vindt plaats in overleg met HRM.
2. HRM onderzoekt gemeente breed de mogelijke clustering van taken en/of financiële aanvulling vanuit de stelpost.
3. Indien mogelijk kunnen jongeren, die parttime in vaste dienst zijn, urenuitbreiding krijgen.
4. Afspraken over herverdeling van taken/werkzaamheden worden, voorafgaand aan het besluit tot deelname van de medewerker aan het GP, vastgelegd.
5. Een deel van de vrijgekomen middelen kan dienen ter dekking van de financiering van de nieuwe traineepool. HRM komt binnenkort met een notitie over de financiering van de nieuwe traineepool.

Bijlagen

1. Resultaten enquête december 2017.
2. Kosten baten overzicht, peildatum 31 december 2017. Oude structuur.
3. Aantallen per scenario.
4. Korte samenvatting interviews betrokkenen.

Bijlage 1: Resultaten enquête december 2017

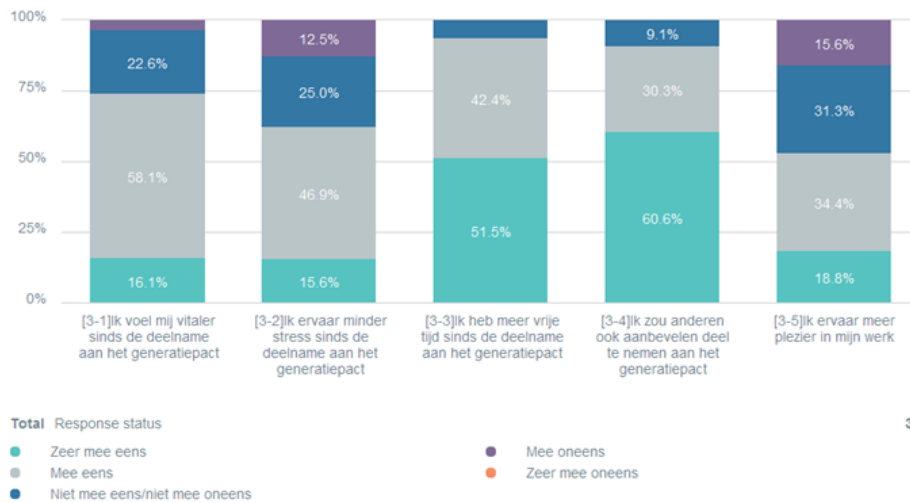
Wat is je betrokkenheid Bij het generatiepact?



Hoe sta je tegenover je deelname aan het generatiepact?



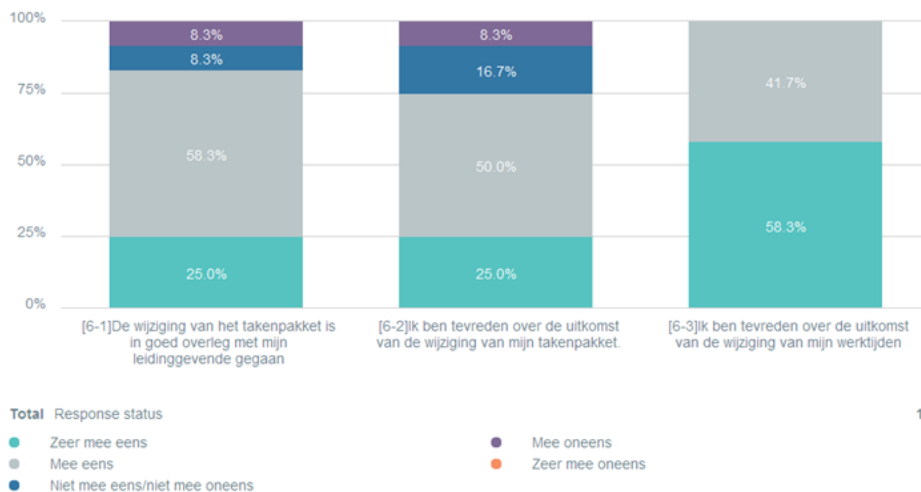
Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen?



Is je werkpakket aangepast sinds je deelneemt aan het Generatiepact?



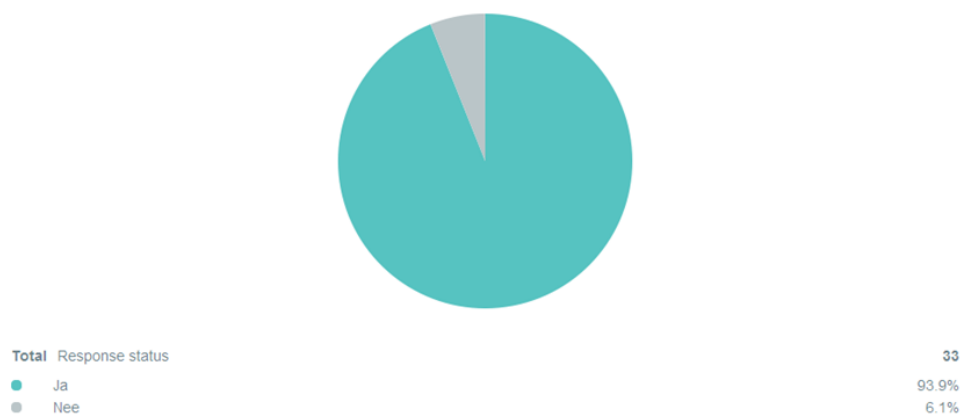
Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen:



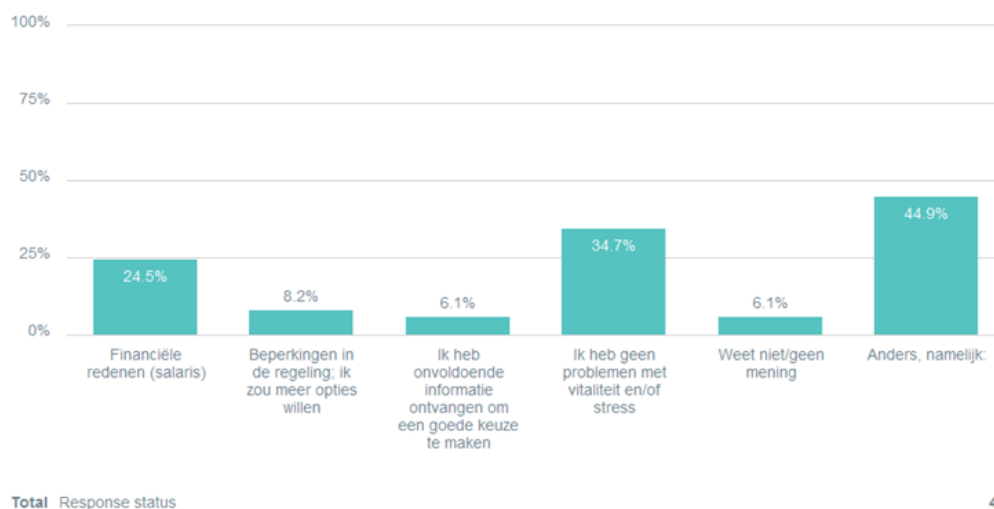
Het generatiepact kent één mogelijkheid: 80-90-100 (80% blijven werken, 90% bezoldiging en 100% pensioensopbouw). Heb je naast deze mogelijkheid van 80-90-100 ook interesse in een andere variant?



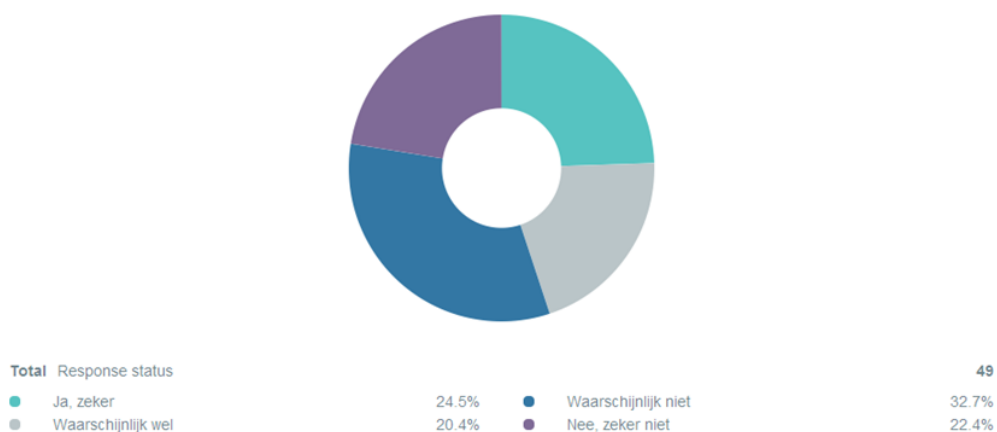
Heb je een vaste vrije dag?



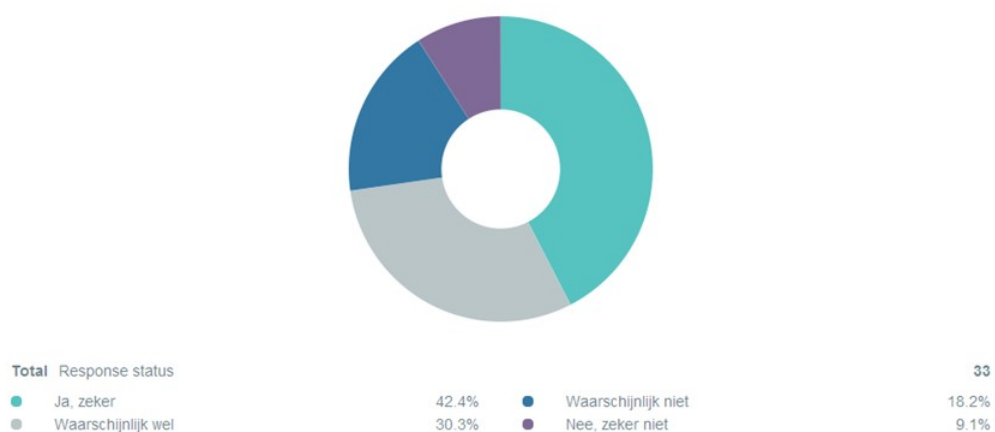
Wat is/zijn de reden(en) dat je niet deelneemt aan het generatiepact?



Overweeg je om in de toekomst alsnog deel te nemen?



Je wordt in 2018 62 jaar en komt daarbij wanneer het generatiepact wordt verlengd in aanmerking voor deelname. Overweeg je deel te nemen?



Heb je al informatie verzameld over het generatiepact?

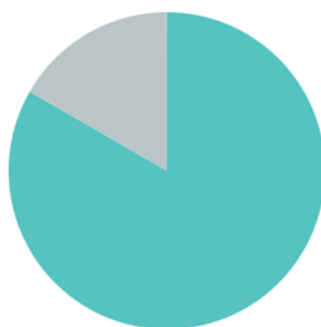


Total Response status

Ja
Nee

24
54.2%
45.8%

Heb je behoefte aan een voorlichtingsbijeenkomst?

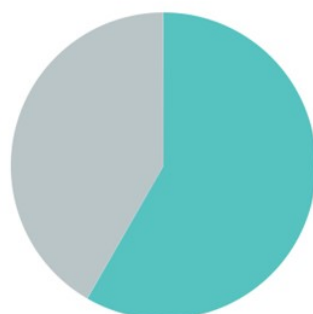


Total Response status

Ja
Nee

24
83.3%
16.7%

Het generatiepact kent één mogelijkheid: 80-90-100 (80% blijven werken/90% bezoldiging/100% pensioenopbouw). Heb je naast deze mogelijkheid van 80-90-100 ook interesse in een andere variant?



Total Response status

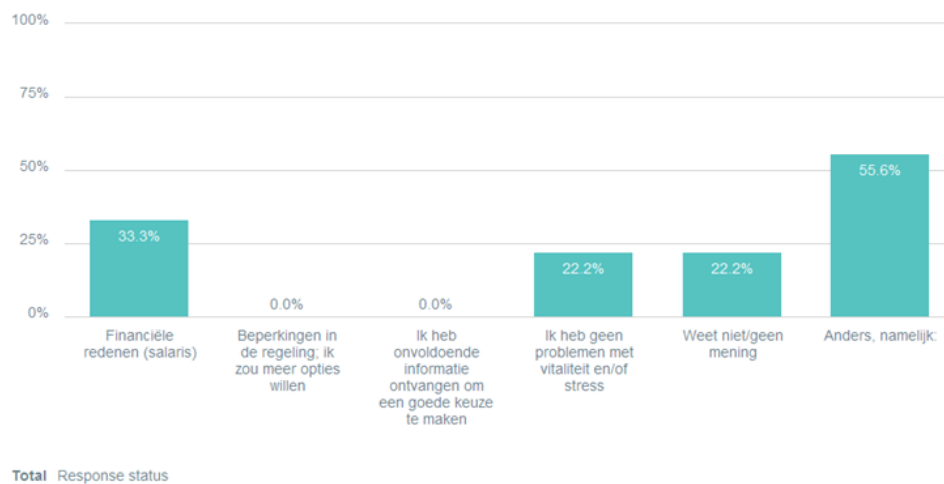
Nee
Ja, namelijk

24
58.3%
41.7%

Heb je al met je leidinggevende gesproken over het generatiepact?



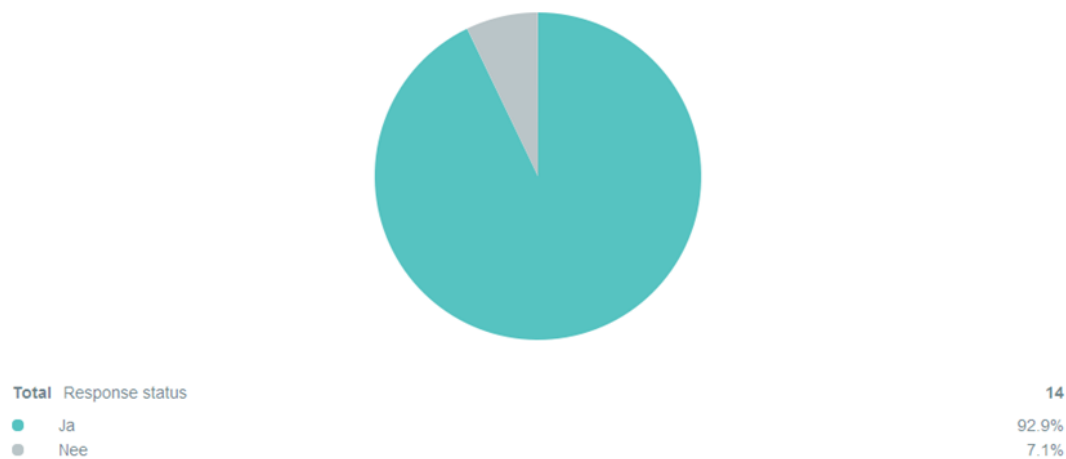
Waarom wil je (waarschijnlijk) niet deelnemen aan het generatiepact?



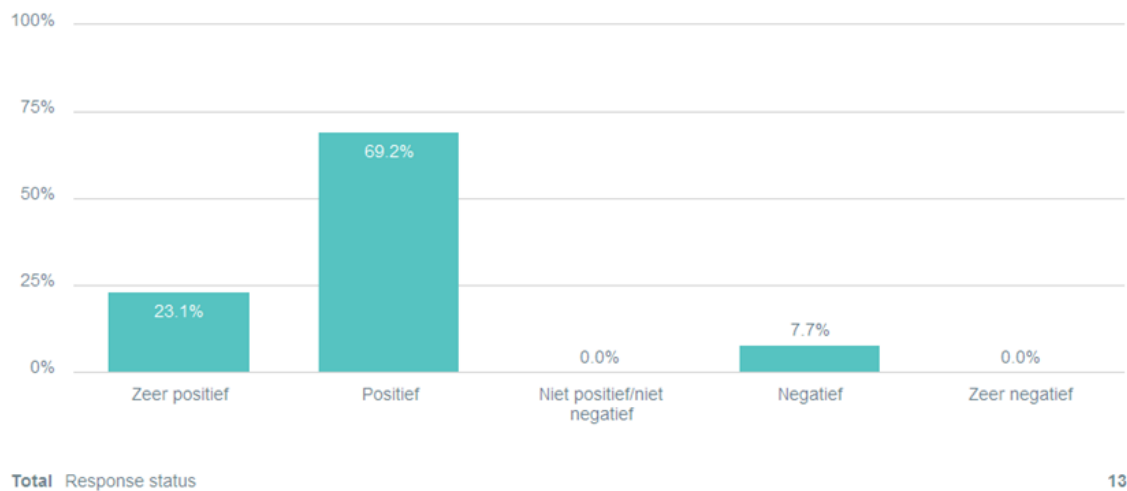
Heb je al ervaringen gehoord van andere deelnemers?



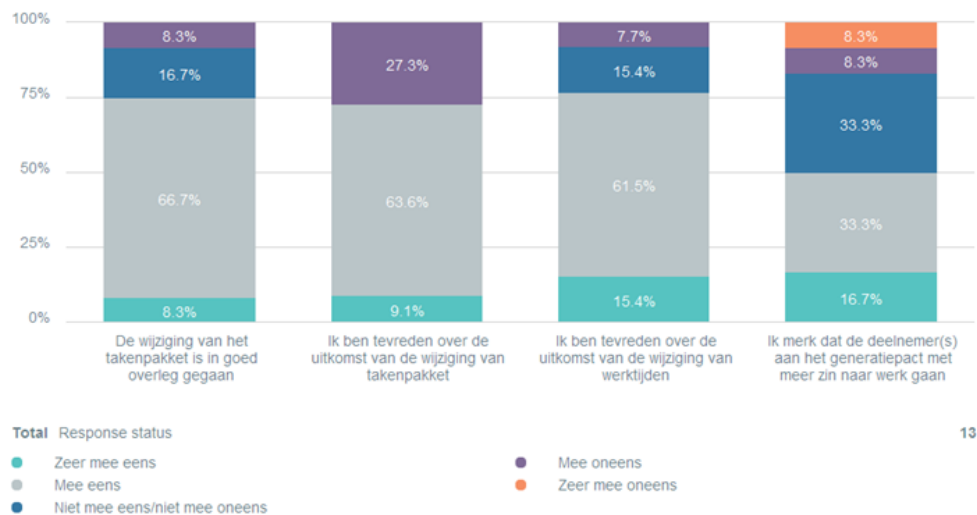
Zijn er binnen je afdeling deelnemers aan het Generatiepact of geïnteresseerden?



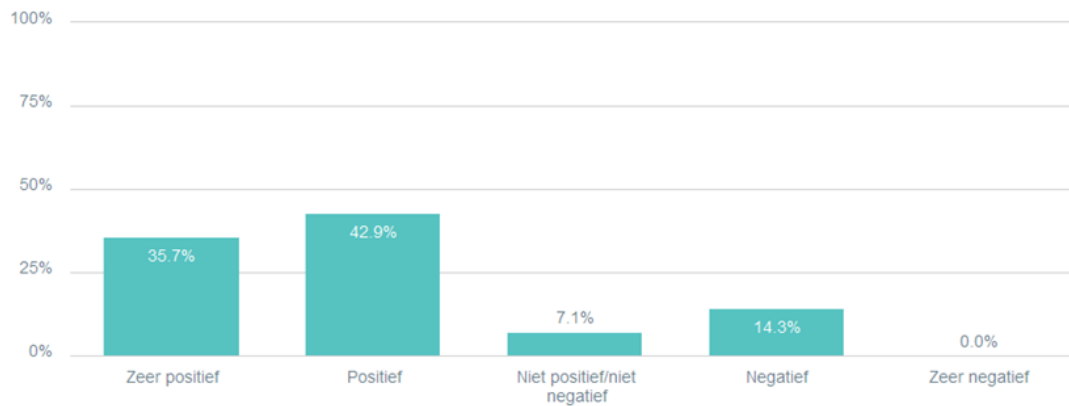
Wat zijn je ervaringen met de deelnemers aan het generatiepact?



Kun je aangeven in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen:



Hoe sta je tegenover eventueel toekomstige deelname aan het generatiepact op jouw afdeling?



Total Response status

14

Stel dat de doelgroep wordt uitgebreid met medewerkers vanaf 60 jaar (en ouder), verwacht je in dat geval meer deelname?



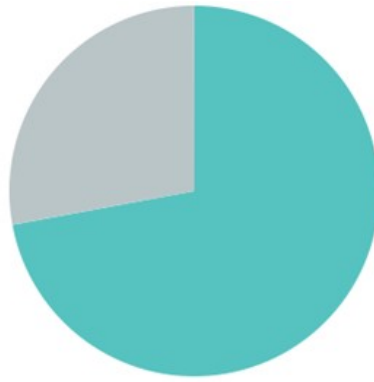
Total Response status

12

Ja
Nee

83.3%
16.7%

Heb je nog een opmerking, knelpunten of suggestie die u wilt meegeven?



Total Response status

- Nee
- Ja, namelijk:

129
72.1%
27.9%

Bijlage 2: Kosten baten overzicht, peildatum 31 december 2017. Oude structuur.

Rijlabels	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Aantal uren	Budgettaire ruimte
CS	3	0	18,4 €	14.910
BMO	3	0	18,4 €	14.910
DVV	4	6	65,6 €	45.680
DIA	0	1	7,2 €	5.733
KCC	3	2	32,6 €	21.438
Procesondersteuning	1	0	6,4 €	3.968
Vergunningen, Toezicht & Handhaving	0	1	7,2 €	5.076
VTH	0	1	5,0 €	4.425
Veiligheid en handhaving	0	1	7,2 €	5.040
GOB	1	4	36,0 €	29.754
BBOR	0	1	7,2 €	4.464
Bedrijfsvoering	0	1	7,2 €	7.758
GM	0	1	7,2 €	3.852
Project en contractmang	1	1	14,4 €	13.680
Mens	1	8	62,6 €	51.193
Faza	0	2	14,4 €	10.224
Financiën	0	3	21,6 €	18.477
HRM	1	1	12,2 €	9.895
JZ	0	1	7,2 €	5.760
K&C	0	1	7,2 €	6.836
STZ	0	2	14,0 €	12.280
JOS	0	1	7,2 €	6.840
Vastgoed	0	1	6,8 €	5.440
SZW	5	5	62,1 €	48.844
Procesondersteuning	2	0	12,0 €	8.460
Schulddienstverlening	1	2	19,6 €	16.104
Servicecenter	0	2	14,4 €	10.818
WMO	2	1	16,1 €	13.462
Eindtotaal	14	25	258,7 €	202.661

Bijlage 3: aantallen per scenario

Scenario 60+:								
Aantal medewerkers per leeftijdscategorie			Omvang doelgroep					
leef tijd	 Totaal	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
58	42			42	42	42	42	
59	41		41	41	41	41	41	
60	53	53	53	53	53	53	53	
61	39	39	39	39	39	39	39	
62	41	41	41	41	41	41	41	
63	39	39	39	39	39	39		
64	31	31	31	31	31			
65	29	29	29	29				
66	21	21	21					
67	2	2						
Eindtotaal	338	255	294	315	286	255	216	
Prognose aantal deelnemers 30%		77	88	95	86	77	65	
Scenario 62+								
Aantal medewerkers per leeftijdscategorie			Omvang doelgroep					
leef tijd	 Totaal	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
60	53			53	53	53	53	
61	39		39	39	39	39	39	
62	41	41	41	41	41	41	41	
63	39	39	39	39	39	39		
64	31	31	31	31	31			
65	29	29	29	29				
66	21	21	21					
67	2	2						
Eindtotaal	255	163	200	232	203	172	133	
Prognose aantal deelnemers 30%		49	60	70	61	52	40	

Bijlage 4: Korte samenvatting interviews betrokkenen

(62+ niet-deelnemer)

Het positieve aan deze regeling vindt zij dat het haar meer vrije tijd geeft, maar dat er daarentegen ook een hoop kosten aan verbonden zijn. Na even te rekenen, kost het haar op jaarbasis méér dan 2500 euro netto. Haar conclusie is dan ook dat deze regeling voor medewerkers in de lagere schalen niet echt gunstig uitpakt.

(potentieel deelnemer)

“Het is toch juist goed dat er weinig deelnemers zijn? Dit betekent dat men zich blijkbaar fit genoeg voelt en het werken leuk vindt”.

(potentieel deelnemer)

vertelt verder, dat hij een boel collega's heeft die graag mee willen doen en hier ook aan toe zijn, maar nog maar 60 jaar zijn. Nog even wachten dus. Als we het hebben over zijn levensloopverlof, geeft hij aan dat zijn takenpakket niet verminderd is, dus de druk blijft. Wel probeert de leidinggevende hier aan mee te werken zodat het beter aangepast wordt. Als laatste tip geeft E mee dat het een uitkomst zou kunnen zijn als jongeren tijdig ingewerkt worden om zo de functie van de uitdienst-getreden medewerker op de vangen. Ook is het slim om een doel te stellen in het generatiepact, zoals het in dienst nemen van 20 jongere medewerkers aan de hand van 40 generatiepact'ers.

(leidinggevende)

Binnen deze afdeling werken een boel parttimers, waardoor er een planner moet zijn die de uren indeelt onder de medewerkers, voor een volledige bezetting. De gemiddelde leeftijd binnen de afdeling is dan ook erg hoog, namelijk 55 jaar. Momenteel doen er 8 deelnemers mee aan het GP. De leidinggevende is erg tevreden met de komst van het Generatiepact, omdat deze regeling heeft geholpen om 13 FTE uit te laten stromen en hiervoor jonge mensen in de plaats te laten komen. Dit gebeurt nu vaak door middel van inhuur. Al met al, deze deal kwam als een cadeautje. Het is super interessant om minder te werken gezien de hiervoor genoemde punten. De leidinggevende pleit voor een verlenging! Als laatste toevoeging mag de leeftijd van 62 wel verlaagd worden naar 60. Leidinggevende merkt dat de behoefte er vanaf de leeftijd van 60 jaar dan al is.

(leidinggevende)

In zijn team heeft hij nu enkele medewerkers die deelnemen aan het pact. Hiernaast zijn er genoeg geïnteresseerd, maar zij hebben nóg geen stap ondernomen. De ervaringen die de leidinggevende tot nu toe heeft, zijn vooral positief. Hij is zelf erg actief bezig met het zoeken naar vrijgekomen uurtjes. Dit doet hij door te kijken naar medewerkers die misschien door fysieke problemen in uren moeten verminderen. Zo komen deze vrij, tezamen met de vrijgekomen uren van het GP. De werkdagen worden netjes onderling bepaald tussen de leidinggevende en de medewerker.

(leidinggevende)

Leidinggevende is positief over het Generatiepact. Zij is groot voorstander met werken ermee. Een fulltime werkweek kan namelijk zwaar zijn voor velen. De zwaarte valt deels weg door minder te werken. Betreft het indelen van de vrije dag onder de GP'ers, was er nog wel enige strijd. Iedereen wil namelijk op woensdag of op vrijdag vrij. Dit kan helaas niet, omdat er een volledige bezetting moet zijn. Ze gaf aan hier goed uiteindelijk goed uit te zijn gekomen.

Leidinggevende heeft een stagiair gehad die zij voor nu een contract heeft aangeboden voor 8 uur per week, om de uren van het GP op te vullen. In de zomer hoopt zij hem meer uren te kunnen aanbieden. Leidinggevende wil hiermee de nadruk leggen op de mogelijkheden die er zijn om stagiairs in te zetten, waarover de leidinggevende zeer te spreken is. De tip die zij geeft is: Zoek een Junior!

(62, deelnemer)

Medewerker Handhaving 2. Zij werkt al 46 jaar en is per 4 december gaan deelnemen aan het Generatiepact. Aanvankelijk had zij twijfel of het financieel wel haalbaar is; zij woont namelijk duur. Zij heeft een berekening laten maken door PSA en mede op basis daarvan besloten deel te nemen. Deelnemer is heel erg blij met de regeling: een dag minder werken na 46 jaar voelt heel goed.

Zij heeft een heel kort gesprek gehad met haar leidinggevende: een dag minder werken was geen probleem. Over werkaanpassing is niet gesproken.

(62, geen deelnemer)

Zij heeft besloten niet deel te nemen aan het Generatiepact. Haar partner is per september 2017 gepensioneerd. Zij gaat over ruim een jaar met ontslag. Zij vindt het Generatiepact een goed instrument. Als de situatie anders was geweest had zij wel deel genomen.

(62, geen deelnemer)

Leidinggevende. Hij wilde deelnemen aan het Generatiepact, maar zijn werkzaamheden laten het niet toe. Vooral de inhuizing van Zandvoort zorgt voor drukke werkzaamheden.

Leidinggevende wil meer variatie in de regeling: meer dan één dag minder werken. Als hij een deelnemer zou hebben op zijn afdeling, dan zou hij de vrijgekomen uren invullen met inhuur.

(63, deelnemer)

Is Dienstverlener bij KCC en zit in schaal 6. Is heel blij met de regeling en heeft er meteen gebruik van gemaakt. Zij zit aan de telefoon: heel veel schakelen wat best vermoeiend is.. Het gesprek met de leidinggevende over de keuze voor haar vrije dag (maandag) was geen probleem.

(64, deelnemer)

Deelnemer werkt nog ongeveer 2,5 jaar voordat hij met pensioen gaat. Het bevalt hem goed om een dag vrij te zijn en ervaart deze dag als een echte vrije dag.

Hij geeft aan dat hij voor zijn deelname aan de regeling GP goede afspraken met zijn leidinggevende heeft gemaakt over zijn taken en heeft zelf aangegeven wat hij niet meer zou doen. Dat betekende wel dat een aantal taken nu door collega's gedaan worden.

Hij merkt op dat hij graag nog een extra variant zou wensen: een variant erbij (een extra vrije dag kort voorafgaand aan het pensioen), zodat de deelnemer kan wennen om minder /niet meer te werken.

