

Raadsvoorstel en -besluit

2021-0037642

Evaluatie generatiepact 2018-2021

Aan de leden van de raad,

Het college van burgemeester en wethouders stelt u voor op grond van Artikel 8.4 CAO Gemeenten te besluiten:

1. Akkoord te gaan met het voortzetten van het generatiepact (2021-2025), daarvoor de beschikbare middelen (budget+reserve generatiepact) in te zetten en de begroting dienovereenkomstig te wijzigen.

De secretaris,

De burgemeester,

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van

De griffier,

De voorzitter,

Toelichting

Inleiding

Op 1 juli 2018 is de regeling "generatiepact gemeente Zwijndrecht" in werking getreden. Hiervoor heeft uw Raad op 15 mei 2018 de financiële middelen beschikbaar gesteld. Bij het vaststellen van de regeling hebben wij besloten om de regeling na drie jaar te evalueren en op dat moment te analyseren en te beoordelen of het gewenst is om deze regeling voort te zetten.

Eerdere besluitvorming

Vaststelling generatiepact 2018-2021 d.d. 1 juli 2018 (2018-14786)

Beoogd effect

1. Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid onder oudere medewerkers (minder ziekteverzuimbegeleiding, verhogen van de arbeidssatisfactie)
2. Het vergroten van de instroom van jongeren (verjongen van de organisatie)

Argumenten

Wij hebben de huidige regeling van het generatiepact (2018-2021) inmiddels geëvalueerd. Uit onze analyses en bevindingen blijkt dat ons doelen van de regeling behaald zijn, namelijk dat:

1. Het ziekteverzuim onder de oudere medewerkers met 41% gedaald is en we kunnen constateren dat deze medewerkers door gebruik te maken van de regeling op een gezonde en qua arbeidsbelasting passende manier hun werk konden blijven doen (door minder te werken, langer door te kunnen werken), zonder (tijdelijk) uit te vallen. We zien dat de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit onder de oudere medewerkers vergroot is.
2. De instroom en mobiliteit van jongeren vergroot is. De vrijvallende taken van de oudere medewerkers zijn waar dat kon bij het zittend personeel ondergebracht. Het bleek ondoenlijk te zijn om dat voor alle vrijkomende (zeer diverse/uiteenlopende) taken te doen. Gedurende de looptijd is er daarom voor gekozen om trainees aan te trekken, dit te financieren uit het generatiepact en hen in te zetten op een aantal van deze vrijgevallen taken. Dit heeft zijn vruchten af geworpen. We konden de trainees een waardevol werkprogramma aanbieden en is het merendeel van hen (drie van de vier) nu bij ons in vaste dienst getreden.

Door het gedaalde ziekteverzuim onder de oudere medewerkers hebben we veel kosten bespaard op ziekteverzuimbegeleiding, zijn zij (duurzaam) inzetbaar gebleven en hebben zij op het gewenste niveau resultaten kunnen boeken.

Wij hebben het voornemen om de regeling op dezelfde wijze voort te zetten. Waar het kan brengen we zoveel als mogelijk de vrijvallende taken onder bij het zittend personeel. Medewerkers (junior/medior) kunnen op deze manier doorstromen naar een "hogere functie". In situaties waar dit niet mogelijk is brengen we deze taken samen in een profiel voor een trainee, zoals afgelopen jaren ook is gedaan. Op basis van het behaalde succes van het generatiepact stellen we dan ook voor om de regeling voor vier jaar te verlengen en hiervoor de resterende beschikbare middelen in te zetten.

Kanttelingen

Vanuit de CAO Gemeenten (artikel 8.4) zijn wij als werkgever verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren. Indien we het generatiepact niet kunnen continueren dient naar alternatieven gezocht te worden.

Extern draagvlak

Het voorstel wordt op 20 mei 2021 besproken met Lokaal Overleg (vakbonden).

Duurzaamheid

Niet van toepassing.

Aanpak/uitvoering/evaluatie

Wij hebben de regeling generatiepact zowel kwantitatief ("desk research") als kwalitatief ("field research") getoetst.

1. Bij de kwantitatieve toetsing ("desk research") hebben we feitelijk gekeken naar onder andere het deelnamepercentage, de meeste gekozen variant, de positie van de medewerker (rol/functie/afdeling) en het ziekteverzuimpercentage.

2. Bij de kwalitatieve toetsing ("field research") hebben we gesprekken gevoerd met de leidinggevenden van de deelnemer. Hierbij hebben we onder andere gevraagd naar de motieven van de deelnemers om deel te nemen, de opgedane ervaringen, de arbeidssatisficatie voor en tijdens de deelname, het ziekteverzuimpatroon, et cetera.

In het bovenstaande (bij argumenten) heeft u de uitkomsten hiervan kunnen lezen.

Communicatie/publicatie/participatie

(Nog) niet van toepassing.

Personeel/organisatie/SCD

Het aantal deelnemers ligt op circa 35% (14 medewerkers van de potentiële 40 deelnemers). Dit aantal ligt net iets boven het landelijk gemiddelde van circa 30%. Bij de vaststelling van de regeling zijn we van ditzelfde percentage uit gegaan.

Financiën

In de berekeningen van begin 2018 zijn we uitgegaan van de duurste variant in de voorgestelde regeling (de 60-80-100 variant; deze is later geschrapt). In totaliteit zou deze variant ons ca. € 3,2 miljoen kosten.. We zijn – op basis van ervaringscijfers in den lande – uitgegaan van een deelnamepercentage van 30%. Op basis van de aanname dat ongeveer 30% aan de regeling mee gaat doen, betekende dat we € 1 miljoen benodigd hadden (gemiddeld 1 ton per jaar voor de periode van 2018-2028).

Hoe kwamen we op € 3,2 miljoen? De salarislasten (incl. werkgeverlasten) van de gehele doelgroep zijn € 20,6 miljoen. Bij de verwachte deelname aan generatiepact valt € 3,3 miljoen hiervan vrij. Volledige herbezetting kost € 6,5 miljoen, waardoor er € 3,2 miljoen aan te dekken kosten resteert.

Evaluatie generatiepact 2018-2021

Echter, bij uw behandeling van het generatiepact op 15 mei 2018 is de regeling op een aantal passages aangepast. Zo werd de variant 60-80-100 uit de regeling geschrapt, kunnen medewerkers niet eerder van de regeling gebruik maken dan 5 jaar voor het bereiken van de voor die medewerker van toepassing zijnde AOW-leeftijd en dient de medewerker minstens 10 jaar bij de gemeente Zwijndrecht in dienst te zijn. En met name gelet op het feit dat we in de eerste jaren niet alle vrijvallende taken 100% zijn 'herbezet' heeft dat en de genoemde aanpassingen er toe geleid dat de regeling goedkoper is uit gevallen.

Wij hebben dan ook gedurende de looptijd het exploitatiebudget al naar beneden bijgesteld (van €100.000 naar €59.000 per jaar) en u hier onder andere bij de jaarrekeningen over geïnformeerd.

In onderstaande tabel wordt vanuit de huidige inzichten het financieel verloop van het generatiepact gepresenteerd. De huidige regeling generatiepact heeft een looptijd van 3 jaar. Medewerkers kunnen ca. 5 jaar deelnemen. Daarmee is de "financiële looptijd" nu 8 jaar (van 2018 t/m 2026). De deelnemers gaan minder werken en ontvangen minder salaris (voor de werkgever een plusje). De vrijvallende taken worden (al-dan-niet) door andere medewerkers opgevangen (=besteding: uitbreiding uren van de huidige medewerkers binnen de formatie). Hiervoor hebben we jaarlijks € 59.000 beschikbaar. We storten ieder jaar het verschil in de reserve. Deze reserve kan oplopen tot een bedrag van € 423.000 (in 2026). Dit kan, omdat we de vrijvallende taken momenteel niet volledig herbezetten (efficiëntere inzet van capaciteit).

Huidig financieel verloop Generatiepact 2018-2021

	exploitatiebudget	Besteding	storting reserve	stand reserve
				175.000
2021	59.000	2.000	57.000	232.000
2022	59.000	12.000	47.000	279.000
2023	59.000	21.000	38.000	317.000
2024	59.000	21.000	38.000	355.000
2025	59.000	25.000	34.000	389.000
2026	59.000	25.000	34.000	423.000

Hiermee constateren we dat, met de inzichten van nu, we de regeling kunnen continueren. Uw Raad heeft echter het budgetrecht en de financiële afspraak loopt tot 2026. Indien we de regeling willen continueren hebben wij uw toestemming nodig om het resterende budget - binnen de bestaande financiële afspraken en kaders - in te mogen zetten.

Indien u akkoord gaat met het wederom beschikbaar stellen van het budget zullen wij de uitvoering van de regeling ter hand nemen. Momenteel hebben we een prognose die uitkomt op het huidige deelnamepercentage (ca. 30%). Voor volledige herbezetting hebben we circa €50.000 benodigd. Let wel, dit betreft een aanname. Het bedrag voor herbezetting kan hoger/lager uitvallen dan nu geprognosticeerd. Bij de jaarrekeningen worden de werkelijke realisaties verrekend met de reserve. In onderstaande tabel hebben we getracht het verloop van de voortzetting inzichtelijk te maken.

Prognose financieel verloop bij voortzetting (2021-2030)

	Exploitatiebudget	Besteding (huidig+voortzetting)	storting reserve (+) / onttrekking (-)	stand reserve
--	-------------------	------------------------------------	---	---------------

Evaluatie generatiepact 2018-2021

			reserve	
				175.000
2021	59.000	52.000	7.000	182.000
2022	59.000	62.000	-3.000	179.000
2023	59.000	71.000	-12.000	167.000
2024	59.000	71.000	-12.000	155.000
2025	59.000	75.000	-16.000	139.000
2026	59.000	75.000	-16.000	123.000
2027	59.000	75.000	-16.000	107.000
2028	59.000	75.000	-16.000	91.000
2029	59.000	75.000	-16.000	75.000
2030	59.000	75.000	-16.000	59.000