



## Samenvatting

Het college heeft besloten een generatiepact in te willen stellen voor medewerkers die in 2022 61 jaar of ouder zijn. De volgende stap is het uitwerken van de regeling Generatiepact Maastricht in overleg met de medezeggenschap. Met dit besluit wil het college twee doelen realiseren. Op de eerste plaats ontstaat er verhoogde mobiliteit, bedoeld om de organisatieontwikkeling te versnellen. Op de tweede plaats vergroot het de vitaliteit van oudere medewerkers.

## Beslispunten

1. Concluderen dat de belangstellingsregistratie mogelijkheden biedt om voldoende fte's vrij te kunnen spelen voor de gewenste organisatieontwikkeling.
2. Op basis daarvan besluiten een generatiepact te willen instellen en hiervoor het gereserveerde bedrag van 2,9 miljoen beschikbaar te stellen.
3. Het DT opdragen een regeling Generatiepact Maastricht uit te werken voor medewerkers die in 2022 61 jaar en ouder zijn, in samenspraak met de medezeggenschap en op basis van de op 2 november door het college vastgestelde uitgangspunten met in achtneming van het gestelde in de cao gemeenten 2021-.2022.
4. De raad hierover informeren met een raadsinformatiebrief.

## Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 14 december 2021:

Conform.



## 1. Aanleiding

Op 2 november heeft het college de uitgangspunten omtrent het generatiepact Maastricht vastgesteld. Het generatiepact Maastricht bestaat uit twee regelingen: de Regeling Langzaam Afbouwen (RLA) en de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).

De uitgangspunten zijn op 4 november met de medezeggenschap besproken (met positieve reacties) en op 5 november is de raad per RIB hierover geïnformeerd.

Op 9 november heeft de gemeenteraad ingestemd met het beschikbaar stellen van € 2,9 miljoen voor het generatiepact. In de begroting is aangegeven: “wij zullen het generatiepact enkel en alleen invoeren bij voldoende interesse en voldoende mogelijkheden om binnen de functies van de geïnteresseerden formatieplaatsen vrij te spelen.”

De eerste stap was dan ook de belangstelling onder medewerkers te inventariseren. Hiertoe liep tot 20 november een belangstellingsregistratie. Met deze belangstellingsregistratie is het haalbaarheidsonderzoek afgerond.

## 2. Context

De komende jaren vindt onder het motto ‘Samen met plezier voor Maastricht’ doorontwikkeling van onze organisatie plaats. Onderdeel hiervan is om een aantal taken/functies te verzwaren, met als uitgangspunt om dit zoveel mogelijk te doen binnen de bestaande formatie door het organiseren van mobiliteit. Het generatiepact is een instrument om deze mobiliteit/beweging te organiseren, onder andere in de vorm van nieuwe functies, extra inzet op bestaande functies maar ook via slimme herbezetting van bestaande functies waarbij we de ervaring en expertise van de ‘oudere’ medewerker kunnen koppelen aan nieuwe instroom en onderling ruilen van functies waardoor talenten beter ingezet kunnen worden.

## 3. Gewenste situatie

De belangstellingsregistratie maakt duidelijk dat het generatiepact kan rekenen op **brede belangstelling**. Bij de belangstellingsregistratie onder 286 medewerkers hebben 114 personen positief gereageerd, 55 personen geven aan nog te twijfelen en 47 personen hebben nee ingevuld. Personen die twijfelen, geven veelal aan deelname te overwegen als zij alle (financiële) consequenties hebben overwogen. Hoewel op basis van een vrijblijvende belangstellingsregistratie niet aan te geven is hoeveel van de geïnteresseerden daadwerkelijk zullen deelnemen, geeft deze wel een indicatie van



de interesse in de regeling en een te verwachten bovengrens in deelnemers zijnde 169 personen (114 + 55). Het te verwachten aantal daadwerkelijke deelnemers zal lager liggen dan dit.

De belangstellingsregistratie maakt ook duidelijk dat de geïnteresseerden zeer breed verspreid zijn binnen de organisatie en ook zeer divers zijn qua functietypes.

Doordat pas na het formeel in- en openstellen van de regeling de definitieve aanmeldingen bekend zijn, is er tot aan dat moment sprake van onzekerheid over het uiteindelijke aantal deelnemers alsmede de spreiding. De getoonde interesse is voor de directie echter aanleiding om positief te adviseren over de inzet van het generatiepact. De directie denkt dat het uiteindelijk aantal aanmeldingen voldoende zal zijn om gericht in te zetten op een manier die niet alleen de vitaliteit ten goede komt maar ook leidt tot een vliegwiel voor mobiliteit ten behoeve van het proces van organisatieontwikkeling, zeker als dit instrument kan worden ingezet in combinatie met de opbracht om externe inhuur om te zetten eigen formatie, de talentvinder en trainees. Dit moet leiden tot een mobiliteit van indicatief 20-25 fte, een bandbreedte die aansluit op de oorspronkelijke ambitie. Aan de hand van de door het college op 2 november vastgestelde uitgangspunten zal nu als vervolgstap een conceptregeling opgesteld, in samenspraak met de medezeggenschap. Het lokaal overleg heeft in deze haar formele instemmingsrecht over het generatiepact Maastricht overgedragen aan de ondernemingsraad. Dit is in de bijgaande uitgangspunten (bijlage 1) dan ook geel gekleurd aangepast t.o.v. de uitgangspunten die 2 november 2021 zijn vastgesteld. De regeling dient uiteindelijk definitief te worden vastgesteld door het college.

### **3. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid**

Het generatiepact draagt bij aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze oudere medewerkers. Uiteraard sluit het generatiepact toekomstig maatwerk niet uit en is derhalve een tijdelijke krachtige aanvulling op bestaande mogelijkheden.

### **4. Personeel en Organisatie**

Mede door het Generatiepact Maastricht komt capaciteit centraal beschikbaar om door de directie gericht ingezet te worden op plekken die cruciaal zijn ter versnelling van de ontwikkelkoers. Daarbij wordt natuurlijk ook rekening gehouden met formatie die persé nodig is voor herbezetting.

Er is nadrukkelijk in het proces aangegeven dat pas als de medewerker alle consequenties heeft afgewogen, deze een definitief besluit kan nemen. Via een nog te organiseren (aanbesteding voor een) onafhankelijk financieel advies kunnen medewerkers inzicht krijgen in hun financiële situatie



## **5. Financiën**

In de begroting 2022 is een budget van € 2.9 miljoen beschikbaar gesteld voor de kosten van het Generatiepact Maastricht.

Mocht het aantal aanmeldingen zo groot worden dat de beschikbare middelen niet volstaan, dan komt dit uiteraard terug naar college en raad, gelet op het budgetrecht.

## **6. Risicoparaagraaf**

Mocht het aantal definitieve aanmeldingen zo groot worden dat de beschikbare middelen niet volstaan, dan komt dit uiteraard terug naar college en raad.

## **7. Aanbestedingen**

Via een onderhands aanbesteding wordt een financieel bureau geselecteerd dat op basis van z'n expertise op het gebied van pensioenen, arbeidsvoorwaarden en juridische zaken de individuele medewerker kan informeren over zijn/haar persoonlijke situatie.

## **9. Participatie tot heden**

Aan alle medewerkers die behoren tot de doelgroep (286 collega's) is via een persoonlijke brief gevraagd om digitaal (via Topdesk) te laten weten of ze wel of niet denken gebruik te maken van de regeling, of dat ze nog twijfelen. In aanvulling op deze brief zijn 5 informatiebijeenkomsten georganiseerd, waar ongeveer 150 medewerkers aan deelnamen. Dit heeft opgeleverd dat 114 medewerkers positief hebben gereageerd, 55 medewerkers hebben aangegeven dat ze het nog niet weten en 47 medewerkers geven aan dat ze geen gebruik willen maken van de regeling. Dit betekent dat 70 medewerkers niet hebben gereageerd.



## 10. Uitvoering, evaluatie en vervolg

In onderstaand overzicht is zijn de vervolgstappen opgenomen.

Actie	Datum
Uitwerking regeling	13-12-2021 t/m 28-12-2021
Vaststellen regeling door college (voorgenomen besluit)	11-01-2022
Medezeggenschap	12-01-2022 t/m 18-02-2022
Definitief vaststellen regeling	01-03-2022
Uitvoer regeling	Aansluitend

Vanaf 1 maart 2022 ontvangen de medewerkers die interesse hebben getoond voor deelname aan het generatiepact Maastricht een uitnodiging om hun financiële situatie te laten berekenen.

Voor alle medewerkers die eerder zijn aangeschreven bestaat de mogelijkheid om op ieder gewenst moment (gedurende de looptijd) alsnog deel te nemen aan het generatiepact Maastricht.