

Het sluiten van een generatiepact – factsheet



'Het generatiepact is meer dan een regeling voor medewerkers. Het is een uiting van solidariteit en een gezamenlijke drive om de toekomst met elkaar vorm te geven..'

Hoe werkt het?

Al geruime tijd stromen minder jongeren de publieke sector in, mede als gevolg van vacaturestops en inkringing van de formatie door bezuinigingen. Een generatiepact helpt om de balans in de organisatie weer goed te krijgen. Bij gemeenten is het generatiepact een CAO-afspraken. Maar bij andere organisaties kan het ook worden ingevoerd. Het doel is om verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen. Het biedt medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgen zij meer vrije tijd, en kan de organisatie besparen op de loonkosten.

De organisatie compenseert een deel van de uren die deze mensen inleveren. Het andere deel is voor hun eigen rekening. Het geldt dat de gemeente of publieke organisatie met het generatiepact bespaart, is bedoeld om nieuwe, jonge medewerkers een baan aan te bieden. Dat is niet alleen belangrijk voor de jongeren zelf, maar ook voor de vitaliteit en toekomstbestendigheid van overheidsorganisaties.

Kan iedere organisatie een generatiepact afsluiten?

Organisaties zijn vrij om zelf een generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, het personeelsbestand en de budgettaire ruimte. De minimale leeftijd van deelnemers, het aantal jaren dat kan worden deelgenomen, het aantal in te leveren uren en het te compenseren deel van het salaris, dit alles kan door de werkgever in samenspraak worden vastgesteld. Zo is er voor bijna elke organisatie wel een passend generatiepact samen te stellen.

De vraag is welke aanpak je helpt om een generatiepact in te voeren. Dit geldt zowel inhoudelijk (hoe omvangrijk, wat is precies de manier om het te organiseren?) als procesmatig (hoe zorgen we ervoor dat de drive vanuit de organisatie komt om hier vorm aan te geven?).

Wat is van belang voor het afsluiten van een generatiepact?

De ene organisatie gemeente kiest voor een standaard 80-90-100 regeling. De andere organisatie durft al een wat creatiever model aan. Maar wát is nu interessant? Het is van belang om goed te kijken hoe u gebruik maakt van fiscale regels/voorwaarden eventueel in combinatie met een reeds bestaande seniorenregeling.

Niet elke regeling die u op het internet ziet is een oplossing bij het "hogere doel" van úw organisatie. Het is juist de kunst om de belangen van werkgever en werknemer in balans te krijgen zodat je veel deelnemers krijgt. Dit kan het beste door een reële "regeling" aan te bieden. Echter, hoe zorgt u er dan toch voor dat de kosten niet de pan uit rijzen? En beter nog... hoe kan het budgetneutraal ingezet worden op de lange termijn?

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Huub Brinkhof



h.brinkhof@haagsebeek.nl

06 13 604 328