

Hoe staat het met het generatiepact?

maart 2020

Sinds 1 januari 2019 geldt er een generatiepact voor medewerkers van woningcorporaties. In september 2019 is aan de corporaties gevraagd een vragenlijst over het generatiepact in te vullen. CAO-partijen wilden graag weten hoeveel gebruik er van het generatiepact wordt gemaakt en hoe corporaties de herbezetting regelen. In dit bericht treft u een terugkoppeling van de antwoorden aan.

DE CIJFERS

Deelname aan generatiepact in cijfers

147 corporaties hebben de vragenlijst over het generatiepact ingevuld. Uit de antwoorden blijkt dat tussen 1 januari 2019 en 15 september 2019 311 medewerkers deelnemen aan het generatiepact. Doorberekend over de hele bedrijfstak komt dat neer op circa 510 medewerkers.

Uit de cijfers van ons pensioenfonds (SPW) blijkt dat er op 1 januari 2019 3.338 medewerkers van 35 jaar of jonger in dienst waren bij de corporaties. Eind september 2019 zijn er 3.480 medewerkers van 35 jaar of jonger in dienst. Dit is een toename van 142 medewerkers.

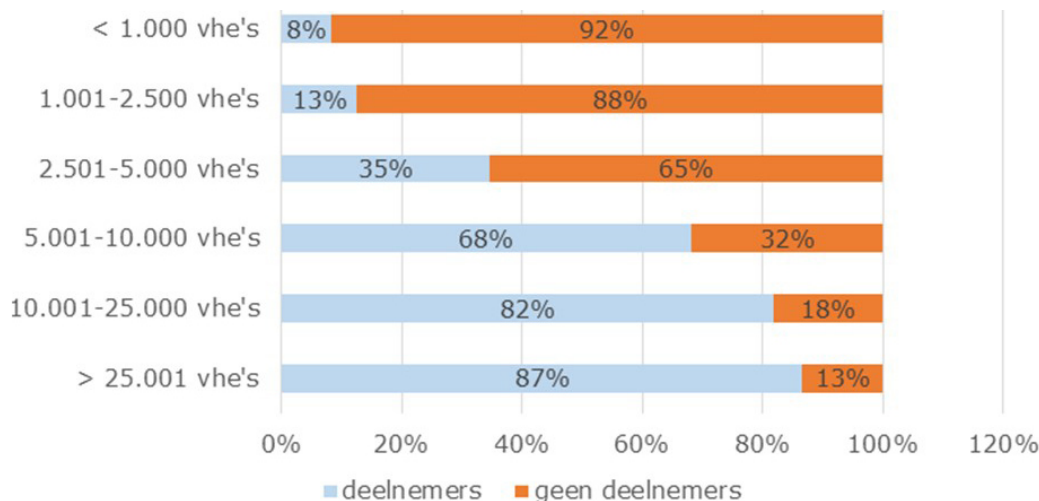
Tabel 1 *Deelname aan het generatiepact*

Aantal 63-plussers per 1 januari 2019	1.406 medewerkers
Aantal deelnemers aan generatiepact sinds 1 januari 2019*	510 medewerkers
Vrijgekomen formatieruimte door invoering generatiepact*	94 fte
Herbezetting vrijgekomen formatieruimte*	63 fte
Toename 35-minners sinds 1 januari 2019	142 medewerkers

*Bron: *Vragenlijst generatiepact. Cijfers zijn geëxtrapoleerd naar de hele bedrijfstak.*

Hoe groter de corporatie hoe meer deelname aan het generatiepact. Dat is logisch, want er zijn binnen die corporaties meer medewerkers die voldoen aan de criteria voor deelname aan het generatiepact. In tabel 2 is onder andere te zien dat bij 87 procent van de corporaties met meer dan 25.000 verhuureenheden medewerkers deelnemen aan het generatiepact.

Tabel 2 *Percentage corporaties per grootteklasse met deelnemers aan het generatiepact*



Het generatiepact in het kort

Het doel van het generatie-pact is om jonge mensen de gelegenheid te bieden in te stromen in onze branche. Corporatiemedewerkers van 63 jaar en ouder hebben de mogelijkheid om minder te werken. CAO-partijen hebben gekozen voor een 80-90-100 regeling. Dit betekent voor de medewerker: 80 procent werken, 90 procent loon ontvangen en voor 100 procent pensioen opbouwen.

1 januari 2019 invoering GENERATIEPACT

van **100% werken** naar **80% werken**

90% bruto loon

pensioen opbouw 100%

vanaf **63 jaar** met een contract voor onbepaalde tijd

Voorbeeld: iemand verdient 2000 euro en werkt 30 uur. Als hij deelneemt aan het generatiepact gaat hij 80 procent werken dus 24 uur. Hij krijgt dan 1800 euro (90 procent van 2000 euro). Dus over de helft van de uren dat hij niet werkt krijgt hij loon uitbetaald. De werknemer blijft gewoon over 2000 euro pensioen opbouwen.

Dit alles om ouderen vital naar hun pensioenleeftijd toe te laten werken en de instroom van jongeren te bevorderen.

aedes **cnv** Vakmensen **De Unie** **FNV** Bouwen & Wonen

De uren die vrijkomen door deelname aan het generatiepact worden bij voorkeur op corporatie-niveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau herbezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Het generatiepact loopt tot 1 januari 2022.

Herbezetting in cijfers

Het gemiddeld aantal fulltime-equivalenten (fte) dat vrijkomt als gevolg van deelname aan het generatiepact is 0,18 procent (1 fte=36 uur). Het gemiddeld aantal fte dat herbezet wordt met medewerkers van 35 jaar of jonger is 0,15 procent. Er is dus (nog) geen sprake van een volledige herbezetting. Daarentegen zijn er corporaties die aangeven voor een groter aantal fte jongeren aan te nemen dan het aantal fte dat vrijkomt door het generatiepact.

Ook uit tabel 1 blijkt dat er meer jonge medewerkers de branche zijn ingestroomd dan de ruimte die vrij gekomen is op basis van het generatiepact.

Vormgeving van herbezetting

Vijfenvijftig corporaties geven aan de vrijgekomen formatie her te bezetten door schoolverlaters via vakopleidingen te werven. Twintig corporaties zetten een contract voor bepaalde tijd om in een contract voor onbepaalde tijd. Zes corporaties werken met andere corporaties samen om de formatieruimte her te bezetten door bijvoorbeeld collegiale inleen of het gezamenlijk 'delen' van een medewerker.

Verder zijn er nog corporaties die aan het onderzoeken zijn hoe ze de herbezetting gaan regelen. Een aantal corporaties geeft aan de ruimte niet herbezet te hebben, omdat de vrijgevallen formatieruimte een te kleine omvang heeft. Dit blijft een punt van aandacht, omdat het zou kunnen resulteren tot verhoging van de werkdruk bij collega's of bij de deelnemer aan het generatiepact als taken niet anders verdeeld worden.

Strategische personeelsplanning (SPP)

Circa de helft van de corporaties gebruikt het generatiepact als instrument in de strategische personeelsplanning (50,4 procent). Het generatiepact kan een bijdrage leveren aan voldoende jonge aanwas in de organisatie. Door de SPP kan tijds geanticipeerd worden op een tekort aan medewerkers en/of het verlies aan kennis/competenties. Kortom de SPP helpt gericht eventuele in-, uit-, en doorstroom van medewerkers te beïnvloeden en de gevolgen van het generatiepact op te vangen.

Informereren van de ondernemingsraad

Meer dan driekwart van de corporaties informeert haar ondernemingsraad (OR) over de uitwerking van het generatiepact. Ook in de corporatie waar medewerkers niet deelnemen aan het generatiepact informeert een ruime meerderheid van de corporaties de ondernemingsraad over het generatiepact.

Tabel 3 *Informereren ondernemingsraad*

	OR wel geïnformeerd	OR niet geïnformeerd
Minstens 1 deelnemer	85%	15%
Geen deelnemers	63%	37%
Alle respondenten (N=138)	75%	25%

Tevredenheid

CAO-partijen kijken met tevredenheid naar de resultaten van het generatiepact. Het pact wordt in de praktijk goed gebruikt en het levert een bijdrage aan de herbezetting van de vrijgekomen formatie door medewerkers van 35 jaar of jonger. De mate van herbezetting is hoopgevend.

Eind 2020 zullen CAO-partijen het generatiepact evalueren. Er wordt dan onderzocht of de regeling voldoet aan het beoogde doel (herbezetting door jonge medewerkers) en of en zo ja, op welke wijze het generatiepact wordt voortgezet.

DE PRAKTIJK

Mozaïek Wonen:

90 werknemers, gemiddelde leeftijd ongeveer 50

Het generatiepact is bij Mozaïek Wonen al langere tijd onderwerp van gesprek. De regeling mag dan wel pas sinds 2019 in zijn gegaan, verjonging is bij de corporatie al veel langer een thema. 'Wil je structureel iets doen, dan hoort daar sowieso verjonging bij', zegt Conny de Haan, adviseur P&O. 'Het generatiepact blijkt goed in die strategie te passen. Maar je moet soms wel creatief zijn.'

Tot nu toe hebben vijf medewerkers van de Goudse corporatie aangeven gebruik te willen maken van de regeling. Die uitstroom betekent een uitdaging voor de afdeling P&O. 'Zakelijk gezien is het een vervelende regeling voor ons, omdat wij geen grote corporatie zijn. Bij ons gaat het nu om vijf collega's op vijf verschillende afdelingen: sociaal beheer, financiën, klantenservice. Ga die maar eens door één persoon vervangen. Dat is onmogelijk.'

En dus moet er een andere oplossing komen. Alleen hoe neem je nieuwe mensen aan terwijl je daar niet direct de ruimte voor hebt? De Haan kwam met een creatieve oplossing. 'We zetten drie young professionals het komende jaar in als vliegende keep. Dat kan een jaar lang boven formatie, omdat de proef tot die tijd loopt. Zo verjongen we niet alleen de organisatie en vullen we de gaten op, maar tegelijkertijd kunnen we een gericht loopbaantraject opzetten voor de jonge generatie.'

Want een blik op de nabije toekomst leert De Haan dat de uitstroom de komende jaren alleen maar groter gaat worden. 'Ik weet nu al dat het heel moeilijk wordt om een aantal functies in te vullen. Met dit traject kunnen we deze jonge mensen voorbereiden op die functies, de doorstroom garanderen en tegelijkertijd goed monitoren of die functies nog wel passen bij wat we nodig hebben.'

De ervaringen met de proef zijn zo goed dat De Haan op dit moment nog twee 'vliegende keepers' aan het werven is. 'Het heeft mij wel verbaasd hoe snel iedereen in de organisatie overtuigd was dat we het generatiepact mede op deze manier konden invullen.'

Haar advies voor andere corporaties? 'Wees zeker als kleine corporatie creatief en zoek de goede combinatie tussen het zakelijke en het persoonlijke. Ga het gesprek aan, kijk wat de wensen zijn en zet de lobby uit.'

KleurrijkWonen:

167 werknemers, gemiddelde leeftijd 48

Twee medewerkers die al gebruikmaken van de regeling en nog eens vijf collega's die vanaf 1 januari vallen onder het generatiepact. Voor Denise Blankenstijn, adviseur HRM bij KleurrijkWonen, betekent dat op papier een grote uitdaging om de formatie weer rond te krijgen. In de praktijk valt dat mee. 'Natuurlijk zal dat voor sommige corporaties anders zijn, dat snap ik helemaal. Wij zijn vanaf het begin al heel flexibel met de regeling omgegaan en dat heeft geholpen.'

De middelgrote corporatie informeerde met een intranetbericht alle medewerkers over de nieuwe regeling. Al snel gaf de eerste medewerker Vakkracht aan interesse te hebben in het generatiepact. Via mond-tot-mondreclame ging het daarna snel. 'Medewerkers vertellen elkaar over de regeling. Van alle aanvragen zijn er nu vier gedaan door medewerkers Vakkracht. Al die vrijgekomen uren hebben we bij elkaar opgeteld en daar hebben we één nieuwe collega voor aangenomen.'

Ook voor de deelnemers aan het generatiepact heeft Blankenstijn gezocht naar een zo praktisch mogelijke oplossing. 'Zij werken bijna allemaal negen uur per dag verspreid over vier dagen en dus zijn ze nog wel alle dagen aanwezig. Alleen gaan ze nu af en toe eerder naar huis. Zo verdeel je de druk eigenlijk stapsgewijs. Dat werkt zowel voor hen als voor ons heel goed. Alleen krijg je soms wel bijzondere werktijden. Dat is even wennen.'

Die praktische en flexibele benadering is ook het advies dat Blankenstijn voor andere corporaties heeft. 'Je gaat als werkgever geen nee zeggen natuurlijk, dus dan kan je maar beter naar een creatieve oplossing zoeken. En ga als leidinggevende direct met de mensen in gesprek.' Dat betekent niet dat het generatiepact bij KleurrijkWonen helemaal niet voor problemen heeft gezorgd. 'Administratief is het soms wel lastig, omdat je als werknemer wel goed moet kijken welke uren je nou precies inzet voor de afwezigheid. Dat gaat nog niet automatisch in ons systeem.' Verder ziet de HRM-adviseur het generatiepact vooral ook als een goede mogelijkheid voor verjonging en nieuwe kansen in de organisatie.

Wonen Noordwest Friesland:

ervaring van een deelnemer aan het generatiepact

Al meer dan 41 jaar werkt Syds Schat als allround installatiemedewerker bij de servicedienst van woningcorporatie Wonen Noordwest Friesland. Sinds vorig jaar maakt hij gebruik van het generatiepact: corporatiemedewerkers vanaf 63 jaar kunnen een dag in de week minder gaan werken. De vrijgekomen uren worden opgevuld door jongere collega's onder de 35 jaar. Bij Wonen Noordwest Friesland is dat laatste tot nu toe niet helemaal gelukt.

Schat is één van de eerste medewerkers bij deze corporatie die van de regeling gebruikmaakt. Een paar andere collega's die bijna 63 zijn gaan dat binnenkort ook doen. Een dag minder werken bevalt Schat wel. Al voelt het wel drukker in de overgebleven drie werkdagen. De vrije dag is in principe een vaste dag. Maar hij gaat daar flexibel mee om als het werk dat vraagt, zegt hij. 'Iedereen gunt je dat wel.'

Bij Wonen Noordwest Friesland ontstonden er door het generatiepact en wat andere personele wisselingen twee vacatures. Het is uiteindelijk niet gelukt om daar mensen van onder de 35 jaar voor te krijgen. De twee nieuwe collega's zijn allebei in de 40. 'Er was een kandidaat van 29 jaar. Die wilden we graag aannemen, maar die trok zich helaas zelf terug.'

Schat: 'Zonde om al mijn praktijkkennis verloren te laten gaan. Ik ga altijd fluitend naar mijn werk. Dat werkplezier en mijn vakkennis wil ik graag overdragen aan volgende generaties.' Samen met collega's is Schat actief om jongeren in vakopleidingen te interesseren voor werken in de bouw of in de (installatie)techniek. Hij geeft les op het vmbo. Kinderen komen bij de corporatie een paar dagen meelopen. Ze organiseren met de scholen in Friesland in juni een techniekdag, ook doen ze mee aan de landelijke girlsday. 'We brengen kinderen zo in een vroeg stadium in aanraking met bouw en techniek. Dat is tegenwoordig niet meer zo populair bij jongeren. Terwijl we nu en in de toekomst vakmensen hard nodig hebben. Kijk alleen al naar de opgave om woningen gasvrij te maken.'