

Hoe staat het met het generatiepact?

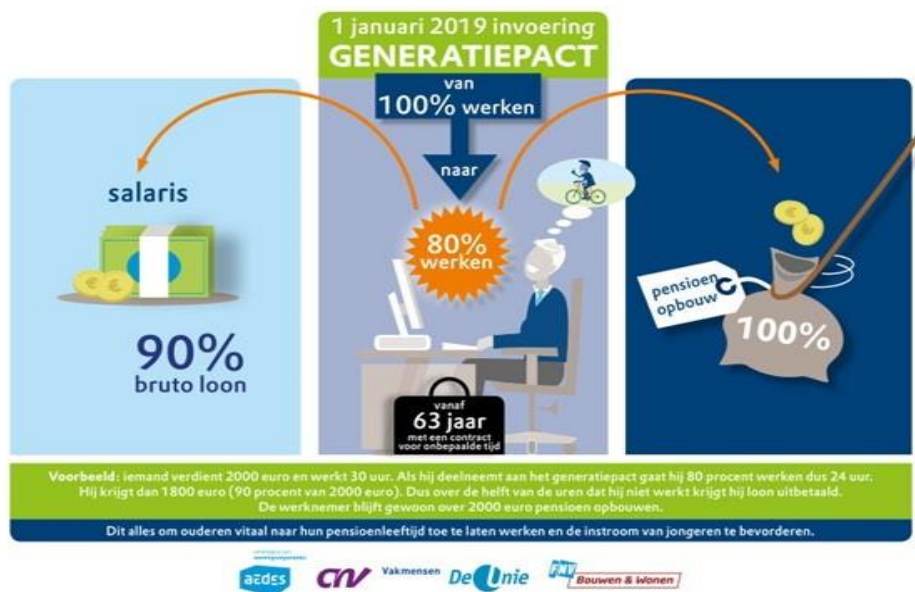
Januari 2021

Sinds 1 januari 2019 geldt er een generatiepact voor medewerkers van woningcorporaties. In september 2020 is voor de tweede keer aan de corporaties gevraagd een vragenlijst over het generatiepact in te vullen. De eerste uitvraag vond plaats in september 2019.

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.

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.



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.

Deelname aan generatiepact in cijfers

114 corporaties (in 2019:147 corporaties) hebben de vragenlijst over het generatiepact ingevuld. Uit de antwoorden blijkt dat tussen 1 januari 2019 en begin september 2020 (doorberekend over de hele bedrijfstak) circa 660 medewerkers deelnemen of hebben deelgenomen aan het generatiepact. In de eerdere uitvraag in 2019 waren dat er circa 510.

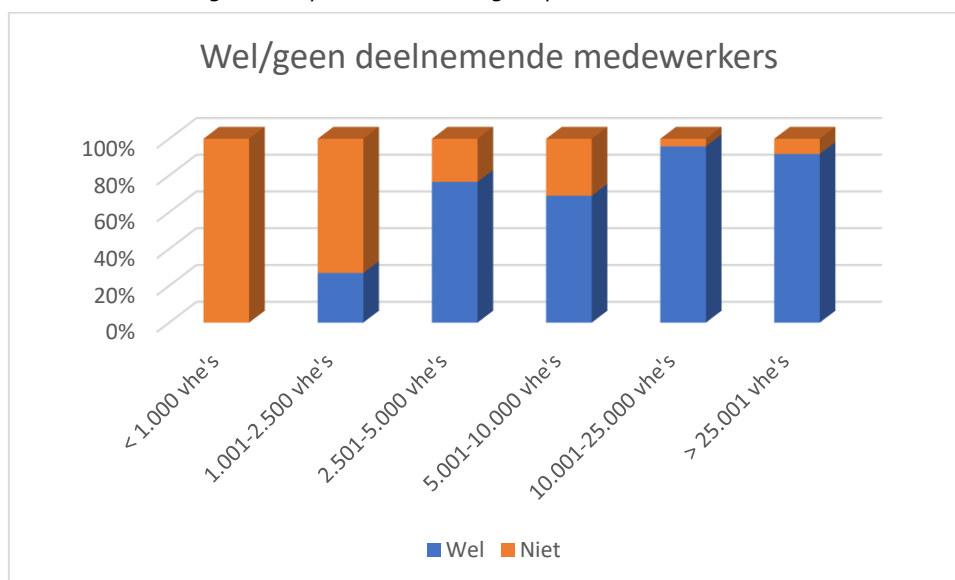
Uit de cijfers van ons pensioenfonds (SPW) weten we dat er op 1 januari 2019 3.338 medewerkers van 35 jaar of jonger in dienst waren bij de corporaties. Op 1 juli 2020 zijn er 3.728 medewerkers van 35 jaar of jonger in dienst. Dit is een toename van 390 medewerkers. In september 2019 was er een toename 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*	660 medewerkers
Vrijgekomen formatieruimte 2020 door invoering generatiepact*	125 fte
Herbezetting 2020 vrijgekomen formatieruimte*	80 fte
Toename 35-minners sinds 1 januari 2019	390 medewerkers

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

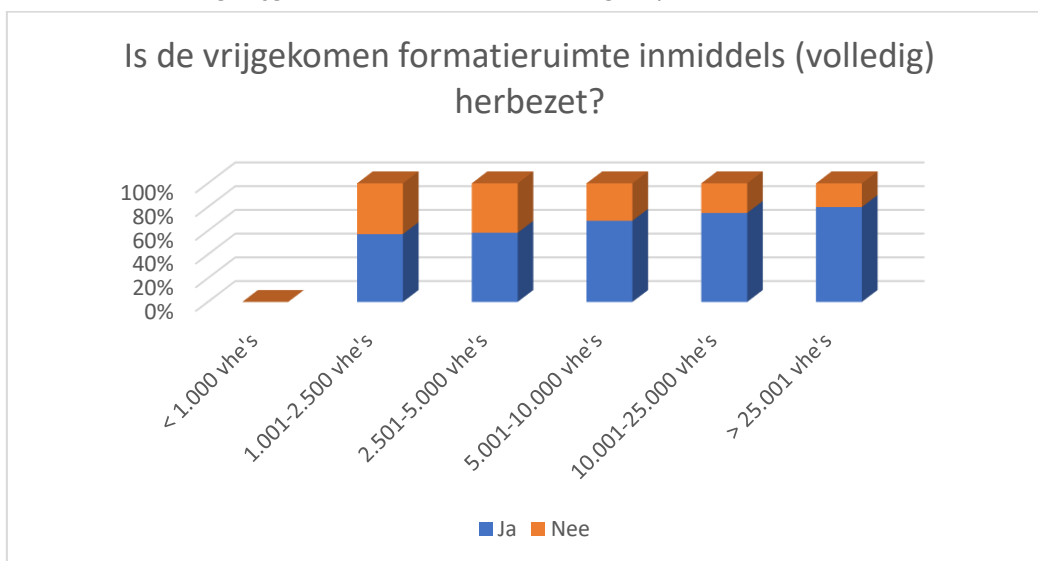
Hoe groter de corporatie hoe meer deelname aan het generatiepact. Dat is logisch, want er zijn binnen die corporaties meer medewerkers die voldoen aan de criteria voor deelname aan het generatiepact. Bij de kleine corporaties komt het vaker voor dat er geen enkele deelnemer is aan het generatiepact. Bij de 6 kleinste corporaties (< 1.000 VHE) die de enquête hebben ingevuld, nemen geen medewerkers deel aan het generatiepact.

 Tabel 2 *Deelname generatiepact naar omvang corporatie*


Herbezetting in cijfers

In 2020 is het aantal vrijgekomen fulltime-equivalenten (fte) als gevolg van het generatiepact: 125. Hiervan is circa 80 fte her bezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. In 2019 was het aantal vrijgekomen fte: 94. Hiervan werd circa 63 fte her bezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. 47 corporaties geven aan volledig te hebben her bezet. Bij grote corporaties is vaker de vrijgekomen ruimte her bezet (zie tabel 3). Net als in 2019 zijn meer jonge medewerkers de branche ingestroomd dan de ruimte die vrij gekomen is op basis van het generatiepact (zie tabel 1).

Tabel 3 *Herbezetting vrijgekomen formatie naar omvang corporatie*



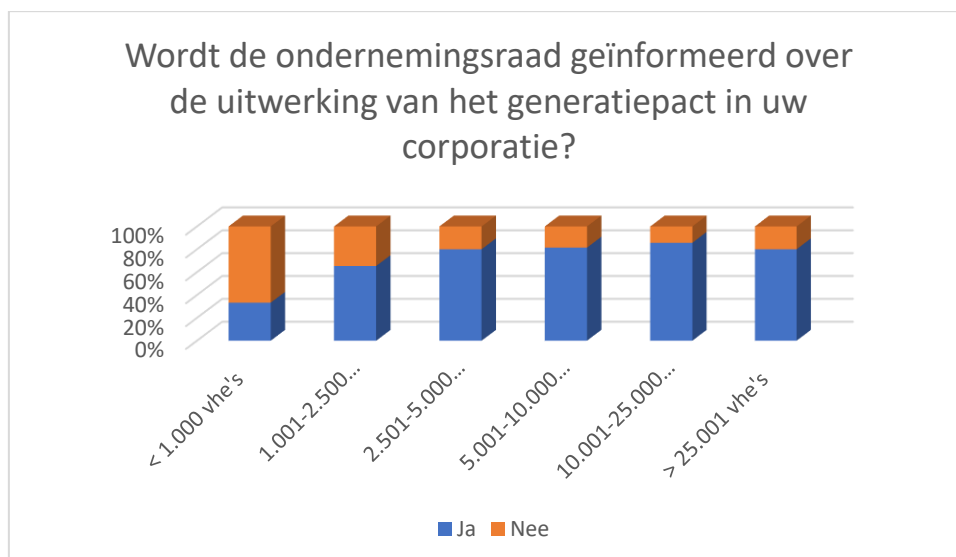
Vormgeving van herbezetting

Van de corporaties die aangegeven de vrijgekomen formatie her te bezetten geven de meeste corporaties aan dit door middel van het stellen van een vacature te doen. De vacatures worden onder andere door schoolverlaters ingevuld. Ook zetten corporaties contracten voor bepaalde tijd om in een contract voor onbepaalde tijd. Verder zijn er nog corporaties die aan het onderzoeken zijn hoe ze de herbezetting gaan regelen. Een aantal corporaties geeft aan de ruimte niet her bezet te hebben, omdat de vrijgevallen formatieruimte een te kleine omvang heeft. Dit blijft een punt van aandacht, omdat het zou kunnen resulteren tot een verhoging van de werkdruk bij collega's of bij de deelnemer aan het generatiepact als taken niet anders verdeeld worden.

Informerend van de ondernemingsraad

Meer dan driekwart van de corporaties die deze vraag hebben ingevuld informeert haar ondernemingsraad (OR) over de uitwerking van het generatiepact. Dit is hetzelfde percentage als in 2019. Bij grote corporaties wordt de OR vaker geïnformeerd over de uitwerking van het generatiepact.

Tabel 4 *Informerend ondernemingsraad over het generatiepact naar omvang van de corporatie*

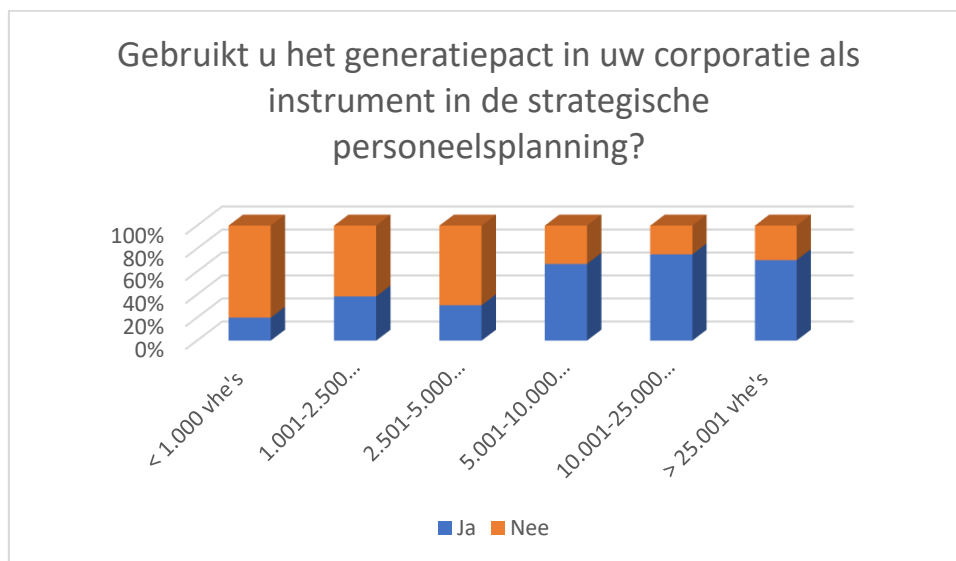


Strategische personeelsplanning (SPP)

Het doel van het generatiepact is een bijdrage leveren aan voldoende jonge aanwas in de organisatie. Door een SPP kan bijtijds 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. Circa 59 procent (in 2019 50,4%) van de corporaties die deze vraag hebben ingevuld gebruiken het generatiepact als instrument in de strategische personeelsplanning.

De grote corporaties gebruiken het generatiepact vaker in de strategische personeelsplanning.

Tabel 4 *Het generatiepact als instrument in de SPP en de omvang van een corporatie*



CAO-partijen: herbezetting blijft een aandachtspunt

CAO-partijen kijken met tevredenheid naar de deelname aan 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 blijft echter een aandachtspunt. Het percentage van herbezetting is in 2020 lager dan in 2019. In een sector waar de komende jaren veel ouderen gaan uitstromen, is de instroom van jongeren broodnodig.

In 2021 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.