Dialoogroute
Overwegingen bij het Generatiepact

A&O fonds Gemeenten

● Organisatie ● Medewerkers

Verjonging

- Het Generatiepact biedt jongeren de kans een start te maken op de arbeidsmarkt → Onze organisatie heeft behoefte aan jonge medewerkers → Jongeren nemen nieuwe manieren van kijken, denken en werken de organisatie mee in
- Het Generatiepact lijkt teveel op de oude VUT-regeling → De VUT-regeling heeft destijds ook onvoldoende tot instroom van jongeren geleid → In een generatiepact kan een gemeente op basis van de eigen situatie concrete afspraken maken over herbezetting en de evaluatie daarvan

Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers

- Het Generatiepact biedt oudere medewerkers de mogelijkheid met plezier en in goede gezondheid te blijven werken
  - We hebben verhoudingsgewijs veel medewerkers van 57 jaar en ouder
  - Het verzuim onder de oudere leeftijdsklassen is duidelijk hoger dan bij de jongere → Dankzij een betere balans tussen werk en privé kunnen ouderen langer op een vitale manier doorwerken
  - Onder de medewerkers van 57 jaar en ouder is behoefte om minder uren te gaan werken → Als de voorwaarden gunstig genoeg zijn, zullen ze ook van de mogelijkheid gebruik maken
  - Leidinggevenden kunnen moeilijk deelnemen, omdat sommige functies nu eenmaal niet part-time kunnen worden vervuld → **Herverdeling van taken kan een uitkomst bieden**

Mobiliteit

- Het Generatiepact draagt bij aan ruimte voor interne mobiliteit
  - Verhoging van de interne mobiliteit draagt bij aan de externe mobiliteit
  - Het vrijvallen van formatie biedt kansen op een nieuwe, creatieve, meer efficiënte werkverdeling → Collega's die willen doorgroeien kunnen taken overnemen van mensen die minder gaan werken