



gemeente Eindhoven

Raadsnummer 17R7144

Inboeknummer 17bst00149

B&W Beslisdatum 7 februari 2017

Dossiernummer 17.06.103_2.3.1.

van het raadslid dhr. A. Rennenberg (OAE) inzake Raadsvragen personeelsbeleid

Eindhoven, 4 januari 2017

Betreft: Raadsvragen met betrekking tot personeelsbeleid, met name generatiepact

Een zorgvuldig personeelsbeleid in onze gemeente ziet de fractie van het Ouderen Appèl Eindhoven als een belangrijk onderdeel voor het besturen van de gemeente. De Raad dient dan ook nauw betrokken te zijn bij het in gang zetten van veranderingen en de controle op de uitvoering. De veelvuldige reorganisaties van de afgelopen jaren hebben een sterke wissel getrokken op het personeel.

In het Eindhovens Dagblad van 3 januari 2017 wordt de melding gemaakt dat bij onze gemeente steeds minder Eindhovense ambtenaren in vaste dienst zijn. Daarentegen staat dat voor het inhuren van derden voor 2016 mogelijk een bedrag dient te worden uitgetrokken ter grootte van 34 miljoen euro. Het Ouderen Appèl Eindhoven heeft er vaker op gewezen dat het inhuren van derden beperkt moet blijven. De beperking die een aantal jaren geleden werd ingevoerd schijnt nu weer volkomen uit de hand te lopen. Als de genoemde cijfers in het E.D. kloppen betekent dit dat ongeveer 30% van het personeelsbestand uit inhuur bestaat. Wij begrijpen goed dat op sommige gebieden specialistisch inhuur noodzakelijk is, echter de huidige manier van inhuren neigt er naar te veronderstellen dat in het eigen ambtenarenkorps onvoldoende kennis aanwezig zou zijn. Het Eindhovense ambtenarenkorps heeft er altijd om bekend gestaan door kennis en inzet dienstbaar te zijn voor onze stad.

Daarnaast maakt het Ouderen Appel zich grote zorgen over de leeftijdsopbouw van het personeel, de uitstroom van ouder personeel en de noodzaak van de instroom van jonger personeel. Naar de mening van onze fractie kan dit via het afsluiten van een generatiepact, zoals dat in een aantal gemeenten al beleid in uitvoering is. Voorbeelden zijn er thans in veel gemeenten, o.a.: Den Haag, Emmen, Groningen, Utrecht en dichterbij huis Helmond. Door het sluiten van



een generatiepact kunnen oudere werknemers vitaal parttime behouden blijven en hun kennis overdragen.



Met het geld dat daardoor vrij valt kunnen jongere werknemers instromen. Een generatiepact kan ook bijdragen aan een betere sfeer op de werkvloer, een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel en het in evenwicht brengen van de verstoorde balans tussen personeel in vaste dienst en de inhuur derden. Zoals de situatie zich nu aan het ontwikkelen is baart het ons zorgen. Ondanks het feit dat op 16 april 2016 namens het College, de vakbond FNV -overheid en de vakbond CNV-overheid een overeenkomst is afgesloten, waarin sprake is van een duurzaam, leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarin ruimte moet zijn voor een Eindhovense Zilverpool voor boventalligen maar ook voor een generatiepact, schijnen deze afspraken met betrekking tot een generatiepact op dit moment niet te worden nagekomen.

Graag leggen wij u daarom de navolgende vragen voor:

1. Is het juist dat uw college op 18 april 2016 een overeenkomst gesloten heeft in het Georganiseerd overleg met de vakbonden over onder meer het afsluiten van een generatiepact voor werknemers vanaf 62 jaar?;
2. Zo ja, kunt u dan aangeven welke zaken precies zijn uitonderhandeld tussen het college en de vertegenwoordigers van het personeel? Is uw college tevreden over het onderhandelingsresultaat? Kunt u uw antwoord toelichten?
3. Is het juist dat uw college de interim gemeentesecretaris opdracht heeft gegeven om het bereikte onderhandelingsresultaat met betrekking tot het generatiepact van alternatieven te voorzien? Op welke datum is die opdracht door uw college c.q. de verantwoordelijk wethouder verstrekt? Zo ja, wat was het resultaat?;
4. Is uw college met onze fractie van mening, dat het niet van behoorlijk bestuur getuigd om na het afsluiten van een overeenkomst een nieuw traject in te gaan, waarbij alle bereikte onderhandelingsresultaten op losse schroeven komen te staan?;
5. Bent u met ons van mening dat deze houding niet vertrouwenswekkend overkomt en onrust veroorzaakt onder het personeel, in het bijzonder onder de oudere werknemers? Het kan toch niet zo zijn dat de wethouder na het afsluiten van een onderhandelingsresultaat en na het zetten van de handtekening als het ware uitroept: "Zo dames en heren, werknemers, nu kunnen de onderhandelingen pas echt beginnen!";
6. Kunt u aangeven welke zaken uit de afgesloten overeenkomst in het GO met de bonden inmiddels geëffectueerd zijn?

Graag wachten wij uw antwoorden af.

Dré Rennenberg

Fractievoorzitter

Ouderen Appel Eindhoven.

Eindhoven, 9 januari 2017.



Antwoord van burgemeester en wethouders

Alvorens we uw vragen beantwoorden, vinden we het van belang om te vermelden wat de doelstellingen van een eventueel generatiepact zijn. Verjonging bewerkstelligen en parallel investeren in de vitaliteit van (seniore) medewerkers. Kortom, het generatiepact is een mogelijk instrument in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid. Maar het is zeker niet het enige instrument. We vinden verjonging van essentieel belang omdat we geloven in de kracht van diversiteit en zijn actief bezig met het inzetten van andere instrumenten, methodes etc. om verjonging te realiseren. Hetzelfde geldt voor vitaliteit van onze medewerkers.

En er zijn tal van andere manieren waarop we met elkaar, bestuur, werkgever en werknemers, invulling geven aan vernieuwing, verjonging en vitaliteit van onze organisatie.

Een aantal acties en instrumenten waarmee we werken aan de vernieuwing en verjonging van de organisatie:

- We hebben aan een aantal seniore boventallige medewerkers een maatwerkoplossing aangeboden. Zij blijven in dienst tot de ingang van hun ABP keuzepensioen. Op deze manier houden we rekening met de kwetsbare positie die zij hebben op de arbeidsmarkt en kunnen we gebruik blijven maken van hun kennis en ervaring.
- We hebben in de zomer van 2016 een vacatureboek opengesteld. Er is onderzocht welke vacatures in de aankomende 1,5 jaar tijd door natuurlijk verloop gingen ontstaan, en deze vacatures, 55 fte, hebben we direct allemaal opengesteld. Hiermee hebben we een prachtige kans gecreëerd om (boventallige) interne medewerkers op te leiden, talenten te benutten, om zorg te dragen voor vroegtijdige kennisoverdracht en mentorschappen mogelijk maken.
- We zijn onze benadering van de arbeidsmarkt opnieuw aan het inrichten, en richten ons hierbij nadrukkelijk ook op jongeren.
- Ideeën over een interne FlexPool zijn uitgewerkt en worden in 2017 geïmplementeerd.
- We nemen sinds 2010 deel aan het traineeship de toekomst van Brabant en maken iedere 2 jaar kennis met ongeveer 40 trainees, jonge hoogopgeleide medewerkers van de toekomst.
- We bieden stageplaatsen aan ruim 400 studenten per jaar, en verzorgen daarnaast ook diverse werkervaringsplaatsen en kansen voor BBL-ers.
- We halen vernieuwende ideeën binnen via de crowdsourcing site “de ideeënvijver”.
- We onderhouden tal van samenwerkingen met universiteiten en hogescholen.
- En we hebben onlangs 5 jonge ondernemende ambtenaren aangenomen, die geen vaste plek binnen de organisatie hebben, maar flexibel inzetbaar zijn. We hebben met hen de resultaatafspraken gemaakt dat ze zichzelf terugverdienen binnen of buiten de organisatie. Hiermee geven we invulling aan de behoefte een meer wendbare organisatie te zijn.



Een aantal acties en instrumenten waarmee we werken aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers:

- We kennen een royalere en uitgebreidere opleidingsregeling dan datgene wat in de landelijke cao is opgenomen.
- Ook ontvangen medewerkers leeftijdsverlof.
- Het individueel Keuzebudget dat per 1 januari 2017 is ingevoerd verschaft medewerkers de ruimte om een bedrag in te zetten voor doelen waar zij zelf behoefte aan hebben.
- We bieden tal van trainingen aan die bijdragen aan vitaliteit zoals HeartIQ, creatief denken, zelfbewustzijn en weerbaarheid.
- Onder de naam FitKit verzorgen we tal van acties op het gebied van vitaliteit. Denk hierbij aan traploopweken, kennismaking met sporten bij gemeentelijke sportinstellingen, fitness e.d.

1. *Is het juist dat uw college op 18 april 2016 een overeenkomst gesloten heeft in het Georganiseerd overleg met de vakbonden over onder meer het afsluiten van een generatiepact voor werknemers vanaf 62 jaar?*

In de overeenkomst van april jl. is o.a. afgesproken dat partijen zich committeren tot het instellen van een werkgroep die in co-creatie de onderwerpen maatwerkoplossingen voor seniore boventallige medewerkers en generatiepact voorbereiden. De werkgroep komt met een voorstel richting het Georganiseerd Overleg (GO). Vast te stellen beleid en inzet van het budget worden in het GO nader besproken en mogelijk overeengekomen. Het streven van de partijen is om vóór 1 juli 2016, doch uiterlijk 1 januari 2017, overeenstemming te bereiken over de inzet van het budget van de afscheidsgroef voor duurzaam levensfasebewust personeelsbeleid.

Een regeling generatiepact is als één van de mogelijkheden genoemd. Vanaf welke leeftijd is in de overeenkomst van april 2016 niet opgenomen. In december jl. is gebleken, dat geen overeenstemming is bereikt. Tijdens een GO overleg op 23 januari 2017 is opnieuw onderhandelingsruimte ontstaan. Op 26 januari 2017 is een technisch onderhandelingsresultaat in GO-verband bereikt. Het College heeft inmiddels op 7 februari 2017 ingestemd met een regeling Generatiepact voor medewerkers van 62 jaar en ouder van 1 april 2017 tot 1 april 2019. Meer informatie hierover vindt u in de Raadsinformatiebrief over de regeling Generatiepact.

2. *Zo ja, kunt u dan aangeven welke zaken precies zijn uitonderhandeld tussen het college en de vertegenwoordigers van het personeel? Is uw college tevreden over het onderhandelingsresultaat? Kunt u uw antwoord toelichten?*

Zoals bij het antwoord op vraag 1 aangegeven, is inmiddels een akkoord bereikt over een regeling Generatiepact.



3. *Is het juist dat uw college de interim gemeentesecretaris opdracht heeft gegeven om het bereikte onderhandelingsresultaat met betrekking tot het generatiepact van alternatieven te voorzien? Op welke datum is die opdracht door uw college c.q. de verantwoordelijk wethouder verstrekt? Zo ja, wat was het resultaat?*

Dat is juist. De voorzitter van de werkgeversdelegatie van het GO heeft op 26 september in een GO-vergadering de gemeentesecretaris verzocht met een nieuw, alternatief en breder opgezet, voorstel te komen. Het nieuwe voorstel is vervolgens in de GO-vergadering van 5 december 2016 besproken.

De werknemersdelegatie GO zou uiterlijk 19 december 2016 een akkoord of niet akkoord geven tijdens de GO-vergadering. De werknemersdelegatie heeft op 19 december 2016 laten weten extra bedenktijd nodig te hebben. Uiteindelijk heeft de werknemersdelegatie GO op 23 december 2016 het aanbod afgewezen. Zoals bij het antwoord op vraag 1 aangegeven, is in januari 2017 opnieuw onderhandelingsruimte ontstaan.

4. *Is uw college met onze fractie van mening, dat het niet van behoorlijk bestuur getuigd om na het afsluiten van een overeenkomst een nieuw traject in te gaan, waarbij alle bereikte onderhandelingsresultaten op losse schroeven komen te staan?*

Er is vanaf 26 september 2016 geen nieuw traject ingegaan. Gemaakte afspraken zijn uitgevoerd (zie hiervoor het antwoord op vraag 1), maar er is in december jl. geen overeenstemming over een generatiepact regeling bereikt. In januari 2017 is alsnog overeenstemming bereikt.

5. *Bent u met ons van mening dat deze houding niet vertrouwenswekkend overkomt en onrust veroorzaakt onder het personeel, in het bijzonder onder de oudere werknemers? Het kan toch niet zo zijn dat de wethouder na het afsluiten van een onderhandelingsresultaat en na het zetten van de handtekening als het ware uitroept: "Zo dames en heren, werknemers, nu kunnen de onderhandelingen pas echt beginnen!"*

Beide partijen hebben de overeenkomst van 18 april 2016 getekend en de overeenkomst nageleefd.

De medewerkers van de gemeente Eindhoven zijn via intranet een aantal keer geïnformeerd over de stand van zaken (proces, voortgang). Er is bewust voor gekozen deze berichten neutraal te houden om te voorkomen dat medewerkers verwachtingen krijgen die mogelijk niet uitkomen. Pas na een formeel akkoord door het College worden de medewerkers uitgebreid geïnformeerd en voorgelicht.



6. *Kunt u aangeven welke zaken uit de afgesloten overeenkomst in het GO met de bonden inmiddels geëffectueerd zijn?*

De invoering van het nieuwe beloningshoofdstuk 3 CAR/EAR, het afschaffen van de afscheidsgrotoficatie en de invoering in structurele zin van het overeenstemmingsvereiste waren de hoofdonderdelen van de overeenkomst. Deze zijn allen gerealiseerd.

Het enige onderdeel genoemd in de overeenkomst dat verder gerealiseerd kan worden in overleg met het GO, is verder vorm te geven aan levensfasebewust personeelsbeleid, vernieuwing en verjonging en welke budgetten daarvoor ingezet kunnen worden.

Een mogelijk in te zetten "instrument," naast het generatiepact, was de maatwerkoplossingen voor seniore boventallige medewerkers. We zijn tot deze oplossing gekomen omdat we ons betrokken voelen bij deze medewerkers van wie we weten dat zij een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. De maatwerkoplossing stelt ons bovendien in staat om gebruik te blijven maken van hun kennis en ervaring. We hebben hiermee inmiddels een mooie oplossing voor een aantal seniore boventallige medewerkers bereikt, die in dienst kunnen blijven tot de ingang van hun ABP keuzepensioen.

Op 23 januari jl. heeft, zoals bij het antwoord op vraag 1 aangegeven, een GO overleg plaatsgevonden. Het onderwerp regeling generatiepact stond opnieuw op de agenda. Er is nieuwe onderhandelingsruimte ontstaan over een mogelijke variant regeling generatiepact. Op 26 januari 2017 is een technisch onderhandelingsresultaat in GO-verband bereikt. Het uiteindelijke besluit is voorbehouden aan het College. Het College heeft inmiddels op 7 februari 2017 ingestemd met een regeling Generatiepact voor medewerkers van 62 jaar en ouder van 1 april 2017 tot 1 april 2019. Meer informatie hierover vindt u in de Raadsinformatiebrief over de regeling Generatiepact.

Eindhoven, 31 januari 2017