

Factsheet Herbezetting

Deze factsheet geeft informatie over hoe de herbezetting van uren door jongeren te realiseren is en welke aspecten daarbij extra aandacht verdienen. De factsheet biedt tips over het maken van SMART afspraken die aansluiten bij de doelstellingen van de organisatie en het evalueren hiervan.



FASE

1 2 3 4

DOELGROEP

HR-adviseurs en
GO-leden

Een belangrijk onderdeel bij de invoering van een Generatiepact is de herbezetting van vrijgekomen uren door jongeren. Van de formatie die beschikbaar komt kunnen jongeren aangesteld worden. Dit factsheet geeft handvatten voor het maken van afspraken in het GO over de herbezetting met als doel deze afspraken te realiseren en te evalueren.

N.B.! Een regeling die slechts voorziet in minder werken van ouderen en waarin geen ruimte is voor herbezetting door jongeren, is feitelijk geen Generatiepact en moet ook niet zo genoemd worden.

De verschillende partijen moeten afspraken maken over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de herbezetting van de vrijkomende formatie. Hoeveel formatie kan worden herbezet, hangt onder andere af van de financiële kaders (lees meer hierover in het Factsheet Financiële kaders) en de inhoud van de regeling. Het is van belang om dit aan de start van het Generatiepact met elkaar af te stemmen.

Voorbeeld: Wordt er binnen de organisatie besloten om extra financiën vrij te maken om in het Generatiepact te investeren, dan is er meer ruimte voor herbezetting dan wanneer de regeling budgettair neutraal wordt ingevoerd. Als er sprake is van een taakstelling, dan is er minder ruimte beschikbaar voor herbezetting door jongeren. Lees meer hierover in het Factsheet Financiële kaders.

Aspecten die een rol spelen in de afspraken over herbezetting:

- Het uitvoeren van een nulmeting. Hoeveel jongeren zijn er nu? Hoe groot is de instroom van jongeren vóór invoering van het Generatiepact? Maak zo duidelijk mogelijk inzichtelijk wat het effect is van het Generatiepact op de instroom van jongeren.
- Het afspreken van duidelijke definities. Bijvoorbeeld: 'wat versta je onder jong?'. Stel concrete leeftijdsgrenzen.
- Wordt herbezetting ingezet op dezelfde plek in de organisatie als waar de formatie is vrijgevallen? Of worden uren verzameld per afdeling of per organisatie?
 - Er kan bijvoorbeeld een flexpool worden ingericht waarbij jongeren een vast dienstverband krijgen, maar binnen de organisatie flexibel inzetbaar zijn.
 - Er kan gekozen worden om bepaalde afdelingen/taakgebieden waar meer aandacht voor gewenst is, wel te gaan herbezetten, maar bij andere afdelingen/taakgebieden juist niet te gaan herbezetten. Deze keuze is dan afhankelijk van de gewenste ontwikkelingen die in de organisatie spelen.



- Overweeg deeltijd instroom, zodat meer jongeren een instroomkans krijgen.
- Maak een duidelijk overzicht van kosten en opbrengsten van het Generatiepact om inzicht te krijgen in de mogelijkheden voor herbezetting.
- Onderzoek andere dan gangbare rekenregels om de herbezetting zo groot mogelijk te maken.
- Werkdrukbeleving is een belangrijk aandachtspunt. Wat gebeurt er met de werkdruk van collega's van de deelnemer als binnen de afdeling de omvang van de formatie lager wordt, terwijl de hoeveelheid werkzaamheden voor de afdeling gelijk blijft? Maak hier goede afspraken over. Meer informatie hierover is te lezen in de Factsheet Werkdruk.
- Houd rekening met boventalligen in de organisatie. Zij hebben doorgaans op basis van lokale afspraken voorrang om in te stromen op de vrijgevallen formatie.

Aspecten die een rol spelen wanneer herbezetting plaatsvindt (binnen andere afdeling):

- Wanneer herbezetting elders binnen de organisatie plaatsvindt dan waar formatie is vrijgekomen door het Generatiepact, leg dit dan vast als effect van het Generatiepact.
- Als de herbezetting niet op dezelfde afdeling wordt gerealiseerd als waar de formatie is gereduceerd (vanwege afgenomen workload of door herverdeling van taken), moet helder gecommuniceerd worden waarom op die afdeling de werkdruk niet is toegenomen en geen herbezetting plaatsvindt.

Aspecten die een rol spelen bij de evaluatie van de herbezetting/generatiepact:

- Maak afspraken over evaluatiemomenten én de inhoud van de evaluatie, voordat de regeling van start gaat. Op welke aspecten beoordeel je het succes van de regeling? Hoe monitor je die en hoe lever je de data voor de evaluatie aan?
- Maak ook afspraken over de consequenties van evaluatie, bijvoorbeeld: Wat is de ruimte om de regeling aan te passen? Wat is er mogelijk ten aanzien van looptijd?