**In te vullen door de voorzitter**

|  |  |
| --- | --- |
| **MOTIE** | **M -** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Titel motie :** |  Generatiepact: kansen voor jongeren |
| **Datum PS :** | 29 juni 2016 |
| **Onderwerp :** | Voordracht voorjaarsnota 2016 |

Provinciale Staten van Groningen, in vergadering bijeen ter behandeling van de Voorjaarsnota 2016;

**Overwegende dat:**

- de jeugdwerkloosheid in de provincie Groningen 12,8% is, een kwart hoger is dan elders in het land (waar het percentage 9,6% is)

- in het programma Groningen@Work 2016-2019 de aanpak van jeugdwerkloosheid als een van de belangrijke prioriteiten wordt gezien

- het programma Groningen@Work als werkwijze *“Be good and tell it!”* hanteert, waar goede initiatieven worden gedeeld om perspectief voor iedereen te creëren

- de Provincie Groningen zelf een relatief grote werkgever is in de provincie

**Mede overwegende dat:**

- het College van Gedeputeerde Staten wil investeren in “strategisch denkvermogen”

- de provincie Groningen in het najaar van 2016 een HR plan gereed wil hebben dat focust op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en als onderdeel daarvan generatiebeleid

- een groot deel van de medewerkers van de provincie Groningen 55+ is

- er in onder meer gemeenten goede ervaringen zijn opgedaan met het zogenoemde “generatiepact”[[1]](#footnote-1)

- dit kansen biedt om jonge medewerkers voor de provincie aan te trekken en oudere medewerkers vitaal te houden

- dit kansen biedt om als provincie Groningen een goed voorbeeld te geven

 - dit kansen biedt om de strategische denkkracht en bruisfactor van teams te vergroten

**Roepen het college op**

- te onderzoeken of er in de provincie mogelijkheden zijn het generatiepact een plaats te geven in het eigen HR-beleid

en gaan over tot de orde van de dag!

1. Eugenie Stolk PvdA

2. Be Zwiers PvhN

**Generatiepact, achtergrondinformatie**

**Generatiepact** is de naam voor verschillende regelingen met hetzelfde doel:

1. oudere medewerkers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor gedeeltelijke financiële compensatie
2. de hierdoor ontstane ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe jongere medewerkers te werven

Het biedt medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgen zij meer vrije tijd, en kan de werkgever besparen op de loonkosten.

De werkgever compenseert een deel van de uren die deze mensen inleveren. Het andere deel is voor hun eigen rekening. De mogelijkheden van het ABP Keuzepensioen maken het financiële plaatje compleet.

Het geld dat de werkgever met het generatiepact bespaart, is bedoeld om nieuwe, jonge medewerkers een baan aan te bieden. Dat is niet alleen belangrijk voor de jongeren zelf, maar ook voor de vitaliteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.

Een werkgever is vrij om zelf een generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, het personeelsbestand en de budgettaire ruimte. De minimale leeftijd van deelnemers, het aantal jaren dat kan worden deelgenomen, het aantal in te leveren uren en het te compenseren deel van het salaris: het kan allemaal door de werkgever in samenspraak met vakbonden worden vastgesteld. Zo is er voor bijna elke werkgever wel een passend generatiepact samen te stellen.

Op dit moment zijn er een aantal gemeenten die het toepassen.

In IPO verband zijn er twee pilots. Het staat een niet-pilotprovincie vrij hier zelf actie op te zetten en niet deze pilots af te wachten.

**Juist de provincie Groningen, met de hoge jeugdwerkloosheid, zou hier een voortrekkersrol in moeten nemen.**

1. Zie de bijlage [↑](#footnote-ref-1)