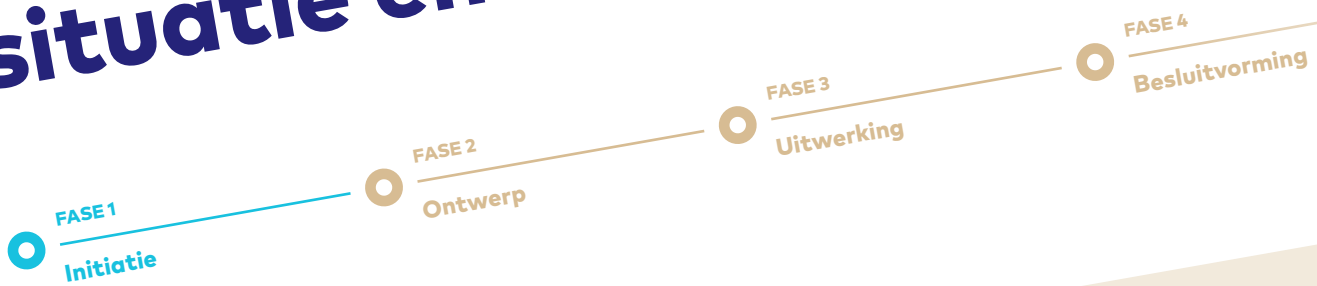


Checklist inzicht in lokale situatie en argumenten



FASE

1

DOELGROEP

**HR-adviseurs,
OR- en GO-leden**

De keuze voor een Generatiepact vraagt om stevig bestuurlijk draagvlak, gebaseerd op de specifieke situatie in jouw gemeente. Op welke manier je een Generatiepact wil inrichten hangt nauw samen met de situatie in jouw organisatie. Het is daarom belangrijk dat je betrouwbare en actuele gegevens verzamelt, waarop je je keuzes en adviezen kunt baseren. Deze checklist geeft suggesties voor relevante informatie.

Lokale data

- Inventariseer de gebruikelijke lokale management-informatie, zoals kwartaalrapportages, of lente-zomerjournals e.d. om inzicht te krijgen in de lokale kengetallen.
- Verzamel de meest actuele gegevens over onder andere;
 - Gemiddelde leeftijd van de medewerkers
 - Personeelsopbouw, de aantallen medewerkers per leeftijdsklasse
 - Instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers per leeftijdsklasse
 - Verzuimcijfers per leeftijdsklasse
 - Bovenalligheidscijfers: hoeveel mensen, welke leeftijdsklasse, welke organisatieonderdelen?
 - Gemiddelde leeftijd van instromende medewerkers in de afgelopen vijf jaar
 - De verhouding tussen structurele en tijdelijke formatie en de flexibele inhuur
- Vergelijk de lokale cijfers met de meest actuele gegevens uit de [Personeelsmonitor](#) van het A&O fonds Gemeenten. Maak daarbij een vergelijking tussen de lokale cijfers en sectorspecifieke (of landelijke) cijfers.

Strategisch personeelsbeleid

- Vraag naar het huidige strategisch personeelsbeleid bij de eigen organisatie en toets in hoeverre een Generatiepact kan bijdragen aan de daarin geformuleerde doelstellingen. Betrek hierbij ook de OR.
- Vergelijk structurele met flexibele formatie. Wellicht biedt een verschuiving van flexibel naar structureel, ruimte voor het creëren van banen voor jongeren.