

Evaluatie Regeling Generatieplan

Samenvatting

Den Haag, 6 februari 2020

Aanleiding

De Regeling Generatieplan cao OI biedt werknemers bij NWO en NWO-I die vijf jaar of korter verwijderd zijn van de AOW-leeftijd de mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijk behoud van het salaris en met volledige pensioenopbouw. De regeling beoogt te faciliteren dat werknemers gezond en vitaal kunnen blijven werken. De door deze vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden te laten uitvoeren door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge medewerkers. De looptijd van de regeling is van 1 juli 2018 tot 1 januari 2020.

De regeling is in het najaar van 2019 geëvalueerd met als doel inzicht te verkrijgen in:

- de deelname aan de regeling door de doelgroep,
- in hoeverre en op welke wijze herbezetting is gerealiseerd,
- de mate waarin de regeling bijdraagt aan de doelstelling om medewerkers gezond en vitaal inzetbaar te houden, en
- de mate waarin deelname aan de regeling leidt tot een toename of afname van de werkdruk bij de deelnemer of de collega's van de deelnemer.

Op verzoek van de cao-tafel OI heeft SoFoKleS een deel van de evaluatie van de Regeling Generatieplan uitgevoerd, te weten een enquête onder medewerkers voor wie de regeling bedoeld is en een enquête onder leidinggevenden.

Opzet onderzoek onder medewerkers en leidinggevenden

SoFoKleS heeft voor beide doelgroepen een enquête ontwikkeld en deze getest onder twee medewerkers die gebruik maken van de regeling en twee leidinggevenden. Op 26 november hebben 134 medewerkers die in aanmerking komen voor de Regeling Generatieplan en 37 leidinggevenden een uitnodiging ontvangen om de online enquête in te vullen. Zij hebben tot en met 16 december 2019 de tijd gekregen om dit te doen. Uiteindelijk hebben 84 medewerkers (63%) en 22 leidinggevenden (59%) de enquête ingevuld.

Resultaten enquête onder medewerkers die voor de regeling in aanmerking komen

Gebruik Regeling Generatieplan

- 52 procent van de respondenten maakt gebruik van de regeling.
- Van het overige deel (48%), had een kwart wel gebruik willen maken van de regeling. Ook zou 35 procent hier - indien mogelijk - in de toekomst gebruik van willen maken.

Redenen voor deelname aan de Regeling Generatieplan en wijze waarop werkzaamheden zijn aangepast (n=44)

- Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Generatieplan noemen vooral de reden om gezond en met plezier te kunnen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd (70%). Daarnaast noemt 45 procent meer ruimte om uit te rusten (c.q. te herstellen) van het werk, alsook meer vrije tijd.
- Werkzaamheden van de deelnemers zijn vooral als volgt aangepast aan verminderde arbeidsduur:
 - Deel van de werkzaamheden is overgenomen door een of meerdere collega's (61%)
 - Werkzaamheden zijn niet aangepast (25%)
 - Deel van de werkzaamheden is overgenomen door een nieuwe collega (20%)

Ervaringen van deelnemers aan de Regeling Generatieplan (n=44)

- Deelnemers geven gemiddeld een 8,7 als rapportcijfer voor hun tevredenheid met de regeling.

- Opbrengsten en effecten van het gebruik van de regeling volgens deelnemers:
 - Volgens 80 procent is de werk-privé balans verbeterd.
 - De regeling draagt volgens 32 procent in hoge mate en volgens 57 procent in redelijke mate bij aan het gezond kunnen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd.
 - 23 procent geeft aan dat de eigen werkdruk is toegenomen en 27 procent dat de werkdruk van directe collega's is toegenomen.
- Ruim een derde zou – als dat mogelijk was - het aantal uren per week minder werken (8 of 16 uur) willen aanpassen. Hieruit maken we op dat deze gebruikers behoefte hebben aan meer flexibiliteit.

Redenen om geen gebruik te maken van de Regeling Generatieplan (n=40)

- Een kwart van de respondenten die geen gebruik maakt de regeling, blijkt niet bekend te zijn met de regeling (n=10).
- Drie kwart van de respondenten die geen gebruik maken van de regeling is wel bekend met de regeling. Ruim de helft (57%) maakt geen gebruik van de regeling omdat ze hier nog geen behoefte aan hebben. Verder geeft een derde aan het zich financieel niet kunnen veroorloven en 20 procent dat de regeling onvoldoende flexibel is (je kunt alleen 8 of 16 uur per week minder werken bij een voltijd dienstverband en bij een deeltijd aanstelling naar rato).

Resultaten enquête onder leidinggevenden

Bekendheid en gebruik van de Regeling Generatieplan door medewerkers uit team of afdeling

- Alle 22 deelnemende leidinggevenden zijn bekend met de regeling. De meeste leidinggevenden hebben:
 - medewerkers in hun team/afdeling die in aanmerking komen voor de regeling (n=21), en
 - één (of meer) medewerker(s) in hun team/afdeling die hier daadwerkelijk gebruik van maken (n=20).
- Geen van de leidinggevenden heeft meegemaakt dat een verzoek van een medewerker om gebruik te maken van de regeling niet is toegekend vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 89 procent van de leidinggevenden met medewerkers in hun team/afdeling die gebruik maken van de regeling, zou het een goed idee vinden als de regeling wordt voortgezet.

Realisatie herbezetting en aanpassing werkzaamheden

- De helft van de leidinggevenden geeft aan dat de herbezetting *niet* is gerealiseerd. Redenen zijn dat de medewerkers om wie het gaat niet zomaar te vervangen zijn voor het percentage waarvoor ze minder gaan werken, dat er financieel geen ruimte is om nieuwe mensen in dienst te nemen, dat de vrijvallende middelen onvoldoende zijn om een nieuwe medewerker aan te trekken en dat het lastig is om een nieuwe persoon aan te trekken voor totaal verschillende soorten werkzaamheden.
- De andere helft heeft de herbezetting wel gerealiseerd; 35procent met een jonge, nieuwe medewerker en 15 procent op een andere wijze.
- Herbezetting is vooral gerealiseerd doordat een deel van de werkzaamheden is overgenomen door een of meerdere collega's uit het team of de afdeling (74%). Verder geeft 37 procent aan dat een deel van de werkzaamheden is overgenomen door een (of meer) nieuwe collega('s). Ook geeft 32 procent aan dat werkzaamheden niet zijn overgenomen.

Ervaringen met gebruik van de Regeling Generatieplan door medewerkers uit team of afdeling

- Gemiddeld geven leidinggevenden voor hun tevredenheid met deelname van de medewerkers in hun team of afdeling aan de Regeling Generatieplan een 7,4 als rapportcijfer.
- Opbrengsten en effecten van het gebruik van de regeling volgens leidinggevenden:
 - 11 procent geeft aan dat de werkdruk van de deelnemers is toegenomen en volgens 42 procent geldt dat voor de werkdruk van directe collega's van de deelnemers.
 - Volgens drie kwart is de werk-privé balans van de deelnemers verbeterd.
- Ruim een derde (37%) geeft aan dat de mogelijkheid om 8 of 16 uur minder te werken bij een voltijd aanstelling *niet* voldoende aansluit bij wensen/behoeften van hun team of afdeling. Volgens hen is er behoefte aan meer flexibiliteit.

Overall conclusions

De Regeling Generatieplan lijkt in een behoefte te voorzien. Ruim de helft van de respondenten (dit zijn niet alle werknemers die in aanmerking komen voor de regeling) maakt gebruik van de regeling. Overall zijn zowel de gebruikers als de leidinggevenden positief over de regeling. Er is ook draagvlak voor het voortzetten van de regeling. De realisatie van de herbezetting blijkt in de praktijk nog wel wat voeten in de aarde te hebben. Tevens is de werkdruk een punt van aandacht. Wel lijkt de regeling bij te dragen aan de doelstelling om medewerkers gezond en vitaal inzetbaar te houden. Ook draagt het bij aan een goede werk-privé balans.