

Evaluatie Generatiepact

Algemeen

Het generatiepact is een mogelijkheid voor gemeenten om de medewerkers van 57 jaar en ouder de gelegenheid te geven om minder te werken met gedeeltelijk behoud van het salaris om zo ruimte te maken voor jongere (< 27 jaar) medewerkers. Hiermee wordt ook de duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerker bevorderd. Binnen de Gemeente Hilversum bestaat de behoefte om (delen van) de organisatie te verjongen en de duurzame inzetbaarheid van de senioren te vergroten. Het generatiepact kan hier aan bijdragen.

Doelen regeling generatiepact

1. Bevorderen duurzame inzet oudere medewerkers: het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan arbeid tot pensioengerechtigde leeftijd en
2. Stimuleren instroom jongeren onder de 27 jaar.

Uitgangspunten

- Medewerkers van de gemeente Hilversum krijgen als zij 57 jaar of ouder zijn de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Hierbij wordt 90% van hun salaris doorbetaald. De pensioenopbouw is 100%.
- Deeltijders kunnen in een aantal gevallen minder uren vrijgesteld worden. Dit komt omdat de fiscale ondergrens op 18 uur per week is gesteld.
- De regeling geldt voor medewerkers met een vaste aanstelling die in de periode 1 april 2016 tot 1 januari 2018 57 jaar zijn of worden.
- Medewerkers met een AOW gerechtigde leeftijd kunnen niet deelnemen aan deze regeling.
- De keuze voor deelname is eenmalig.
- De herbezetting is gericht op het laten instromen van jongeren onder de 27 jaar. Hierbij geldt een plaatsing maximaal in schaal 8 periodiek 6 met een aanstelling van 2 jaar. Tevens is afgesproken dat één her te bezetten arbeidsplaats zal worden gebruikt ten behoeve van de uitvoering van de Participatiewet om zodoende een medewerker met een fysieke of sociale handicap werkgelegenheid te bieden. De herbezetting van de vrijvallende loonsom dient **budget neutraal** plaats te vinden. De wijze waarop herbezetting plaats vindt zal door de directie in overleg met de CRG worden bepaald. De verdeling van nieuwe instroom is niet mogelijk over alle afdelingen waar deelnemers aan het Generatiepact vandaan komen. Afspraak is dat bij de afdelingen waar de meeste deelnemers aan de regeling vandaan komen, dat daar de vrijgekomen fte aan wordt toebedeeld.

Afgesproken is dat in het derde kwartaal van 2017 de regeling in het GO op basis van onderliggende evaluatie wordt beoordeeld of de regeling voldoet en bijdraagt aan de beoogde doelen. Daarna wordt besloten of de regeling wordt verlengd.

Evaluatie: Effecten in de praktijk

Om de regeling te evalueren is er gewerkt met vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn gemaakt in samenwerking met de het GO, CRG en de directie. Doel is om een beeld te krijgen van de effecten en de beleving van de regeling in de praktijk. Op 22 juni hebben 4 groepen medewerkers, via de mail, een persoonlijke vragenlijst gekregen. Het gaat om de volgende groepen medewerkers;

- Deelnemers aan de regeling (42 deelnemers/ respons 24 keer)
- Medewerkers die deel kunnen nemen maar dat (nog) niet doen (97 medewerkers/respons 53 keer)
- Medewerkers van 55 en 56 jaar die bij verlening van de regeling, in 2018 mee kunnen doen (19 medewerkers/respons 11 keer)
- Overige medewerkers via intranet (respons 12 keer)
- Teammanagers (23 managers/respons 17 keer)

Feiten:

De feitelijke startdatum is 1 juli 2016 geweest. Het aantal deelnemers in juni 2017: 46 van de 143 medewerkers die mee konden doen. Deelname komt neer op 32 %.

Opgemerkt wordt dat medewerkers nog tot 31 december 2017 kunnen deelnemen aan deze regeling. De verwachting is dat het aantal deelnemers zal oplopen.

In 2018 bereiken nog 19 deelnemers de 57-jarige leeftijd. Deze medewerker zouden kunnen instromen als de regeling verlengd wordt.

De formatie die toegekend is aan de afdelingen is terug te lezen in onderstaand schema. Aan welk team de formatie wordt toegekend bepaalt de afdeling zelf.

Totaal tot 8 juni 2017

Afdeling	Ingeleverd fte generatiepact	Toegewezen fte voor instroom jongere onder 27 jaar	Invulling gerealiseerd
BO (6 deelnemers)	1,17	0,8	-
ID (14 deelnemers)	2,69	0,8	Team I2CT
OR (7 deelnemers)	1,38	0,5 (garantiebaan) 0,6	Garantiebaan OR per 15 augustus 2017
PUZA (4 deelnemers)	0,71	1	-
IA (1 deelnemer)	0,18	-	
WIZ (10 deelnemers)	1,9	0,8	Team Sociale Dienstverlening
Totaal 42 deelnemers	8,03	4,5	

Conclusies

De beoogde doelen van het generatiepact zijn:

1. Bevorderen duurzame inzet oudere medewerkers: het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan arbeid tot pensioengerechtigde leeftijd en
2. Stimuleren instroom jongeren onder de 27 jaar.

Draagt de regeling bij aan de hiervoor genoemde doelen?

Ad 1 Is de duurzame inzetbaarheid van de deelnemers bevorderd?

Uit het onderzoek komt het naar voren dat het generatiepact een mooie regeling is voor de medewerker:

De regeling generatiepact wordt voor het merendeel positief gezien door deelnemers, niet deelnemers, overige medewerkers en teammanagers. De regeling leidt in veel gevallen tot een verbetering van de balans tussen werk en privé tijd. Dit wordt aangegeven als één van de positieve effecten met name door de deelnemers. Rustig afbouwen en voorbereiden op pensioen wordt ook genoemd. Ook de financiële gevolgen zijn voor velen goed te dragen.

Conclusie is dat dit doel bereikt is.

Ad 2 Bevorderen instroom jongeren onder de 27 jaar.

De deelname aan de regeling is 32 % dus niet groot. De loonsom die hierdoor vrijvalt is daardoor gering. Daarnaast valt op dat de invulling van de vrijgevallen fte traag verloopt. Er zijn op dit moment nog drie plaatsen voor jongeren die ingevuld moeten worden. Het is lastig voor de teammanager om de jongere te vinden en te plaatsen.

Conclusie is dat dit doel beperkt bereikt is.

Advies

Het advies is om door te gaan met de regeling voor 1 jaar. De positieve reacties van deelnemers pleit ervoor om door te gaan met de regeling:

Uitkomsten onderzoek:

- Deelnemers: 100% van de respondenten raadt een collega deze regeling aan.
- Reactie 55-56 jarige medewerkers: 45,5% geeft aan mee te willen doen
- Gerechtigden niet-deelnemers: 43% wil in de toekomst aan de regeling deelnemen.
- Reactie medewerkers via intranet: 92% is voorstander van de regeling
- Reactie teammanagers: 65% ja; 11,6% nee; 11,6 % niet in deze vorm; 11,6 heeft twijfels

Daarnaast stimuleren LOGA partijen de inzet van het generatiepact. In het Principeakkoord cao gemeenten van 1 mei 2017 – 1 januari 2019 wordt het generatiepact wederom als inzet voor duurzame inzetbaarheid gestimuleerd.

Het is bij doorgaan met de regeling aan te raden volgende acties (randvoorwaarden) af te spreken:

a. Aandacht voor werkdruk

Het blijft een risico dat de werkdruk stijgt bij de deelnemers van de regeling en collega's als de jongere op een andere plek instroomt.

Dit wordt door de deelnemers aangegeven bij de opmerkingen; 21% van de niet deelnemers geeft aan dat zij het als een risico zien dat hetzelfde werk in minder tijd moet worden gedaan; de overige medewerkers merken als gevolg dat er een hogere werkdruk ontstaat bij niet deelnemende collega's (58%). Van de teammanager geeft 76% aan dat doordat collega's taken overnemen er een hogere werkdruk wordt ervaren.

Meting werkdruk medio 2018

Het voorstel is om bij verlenging van de regeling met een jaar (tot 31 december 2018) een meting te doen naar de ervaren werkdruk van de medewerkers. De uitkomst bepaalt of de regeling moet worden voortgezet. Nadat het nieuwe college in 2018 gestart is zal de werkdruk gerelateerd aan het generatiepact onderzocht worden.

Overige afspraken:

Voordat een medewerker deelneemt aan de regeling gaan medewerker en manager samen het gesprek aan over het werkpakket. Er moet beoordeeld worden of het werkpakket aangepast moet worden. Hierbij wordt kritisch naar de taken gekeken, of er eventueel geschrapt kan worden of dat er prioriteiten gesteld moeten worden.

Ervaring leert dat als deelnemers in de uren dat ze werken, effectiever werken als gevolg van een betere balans werk/privé.

b. Verbeteren van de communicatie over de effecten van de regeling

Het is raadzaam om de communicatie over de regeling en de effecten van de regeling naar de medewerkers en teammanagers te verbeteren.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de regeling bekend is bij medewerkers. Er worden in de opmerkingen van de vragenlijst zaken genoemd waardoor de indruk ontstaat dat een aantal aspecten van de regeling niet altijd volledig bekend is.

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de effecten van de regeling niet bekend zijn: het is niet bekend aan welke afdeling de formatie is toegekend is en of er daadwerkelijk een jongere is ingestroomd. Over deze zaken kan meer gecommuniceerd worden tussen HR en managers onderling en naar de medewerkers.

- Teammanager informeert HR over ingestroomde jongeren
- HR informeert en geeft duidelijke voorlichting over de regeling en met voorbeeld berekeningen op intranet
- Interviews/voorstellen ingestroomde jongeren op basis van de regeling plaatsen zodat zichtbaar wordt dat zij daadwerkelijk instromen
- Interviews met collega's die een positief verhaal hebben over de samenwerking met de ingestroomde jongeren
- Interview met een deelnemer van de regeling over de positieve effecten op balans werk/privé

- Overzicht publiceren ingestroomde jongeren
- 10 meest gestelde vragen (hierbij aanhaken aan de opmerkingen uit de vragenlijsten)
- Et cetera

c. Sneller instromen van een jongere realiseren

Er zijn pas 2 van de 5 jongeren ingestroomd: bij WIZ en I2CT. De toegekende formatie bij BO, PUZA en OR is nog niet gerealiseerd. Het is kennelijk lastig om de formatie die bestemd is voor instroom van jongeren in te vullen.

d. Verbeteren administratieve uitvoering van de regeling (intern)

Periodiek wordt er een overzicht van de deelnemers en vrijgekomen fte in kaart gebracht. Het is arbeidsintensief om de administratieve gevolgen van deelname aan de regeling in kaart te brengen en te verwerken in overzichten voor het CT. Organiseren en maken van werkafspraken tussen administratiehuis, HR en degene die formatieoverzicht bijhoud.

Bijlage: uitkomsten onderzoek generatiepact

A

Respons van de deelnemers Generatiepact.

Er zijn 42 deelnemers waarvan 24 gereageerd hebben. Dit is 57%

Op de vraag wat de redenen zijn om deel te nemen aan de regeling antwoord:

62,5% een betere balans werk en privé te ervaren/ de regeling draagt bij aan gezondheid zowel fysiek als mentaal;

12,5 % van de medewerkers om zo langzaam het werk afbouwen naar pensioen;

17% van de medewerkers meer vrije tijd te willen;

8% van de medewerkers dat het een goed aanbod is.

2.Op de vraag wat de medewerker van de regeling vindt antwoord:

100% van de medewerkers dat de regeling perfect, goed, prima is.

3.Op de vraag of de regeling bijdraagt aan een verbeterde inzetbaarheid van het werk antwoord:

58% ja, betere balans werk/vrije tijd, meer energie, helderheid, mogelijkheid tot spreiden uren, 's avonds minder moe;

42% dat de inzetbaarheid hetzelfde is gebleven

4.Op de vraag of het werkpakket van de medewerker is aangepast aan de verminderde uren per week antwoord:

58 % ja, mijn werkpakket is aangepast;

37,5 % dat het werkpakket niet is aangepast;

4,2 % dat het niet nodig is om het werkpakket aan te passen; medewerker geeft aan dat het werk over de tijd wordt verspreid.

5. Op de vraag of de deelnemer de regeling een collega de regeling aanraadt antwoord:

100% ja.

6.Op de vraag of je wat kunt verbeteren aan de regeling antwoord:

46 % dat er niets verbeterd hoeft te worden aan de regeling;

29% dat de praktische uitwerking van de regeling verbeterd kan worden: beter inspelen op uren vermindering, afstemming over het werk, sneller invullen van uren, duo werken voor overdracht, instroom jongeren zichtbaar maken;

12,5% om de ingeleverde fte bij het team te houden want werkdruk bij collega 's gaat omhoog;

8,5 % om meerdere varianten in de regeling te maken (bv. uitbreiding uren bij 60 en 63 jaar);

4 % dat de regeling eigenlijk niet budget neutraal kan worden uitgevoerd (werkdruk neemt toe).

7. Bij de open opmerkingen worden de volgende zaken genoemd:

Werkpakket moet aangepast worden, want hetzelfde werk moet in minder tijd gebeuren, waardoor men soms weer extra gaat werken, deelnemers missen soms afdelingsoverleg.
De vrijgevallen fte zou in eigen team moeten blijven.

Conclusie respons deelnemers Generatiepact:

De deelnemers zijn allemaal positief over de regeling en raden collega's deze regeling aan (100% score). Er is een betere balans in het werken en het privé leven, meer vrije tijd, mooi om het werkzame leven zo af te bouwen.

Bij 57% van de deelnemers is het takenpakket aangepast. Bij 37% is dit niet gebeurd.

46% van de deelnemers vindt dat er niets verbeterd hoeft te worden

Als verbeterpunten worden genoemd:

De praktische gevolgen van deelname aan de regeling in relatie met het werkpakket kan in een aantal gevallen verbeterd worden: bij deelname aan de regeling is het aan te raden van te voren goede afspraken te maken over het werkpakket waarbij rekening wordt gehouden met de urenvermindering. Hierbij kan je denken aan vervallen of verschuiven van taken. Indien het takenpakket aangepast wordt, dit ook communiceren naar collega's en bestuur.

De vrijgekomen uren waarop een jongere geplaatst kan worden zou sneller ingevuld kunnen worden, waardoor de instroom van jongeren zichtbaar gemaakt kan worden.

Bij het merendeel van de deelnemers is het takenpakket aangepast en gaan de taken naar een collega waardoor de werkdruk voor de collega omhoog kan gaan;

Als het werkpakket van de deelnemende medewerker niet wordt aangepast kan de werkdruk omhoog gaan;

Meer varianten in de regeling: bijvoorbeeld met 63 jaar een 60 –80 - 100 regeling

B

Gerechtigden maar niet-deelnemers

Van de 97 medewerkers die niet deelnemen aan de regeling hebben 53 medewerkers gereageerd. Respons is 55%.

1. Op de vraag wat de redenen waren om niet deel te nemen aan de regeling antwoord:

36% dat zij al parttime werkt of gewoonweg niet minder wil werken dan het huidig aantal uren;
30% dat zij niet meedoet omdat het verlies van inkomen te groot is en men zich dit niet kan veroorloven;
21% dat zij een te groot risico ziet in oplopende werkdruk doordat ze hetzelfde werk in minder tijd moet gaan doen;
13% dat er andere redenen zijn zoals persoonlijke omstandigheden, aanstaande wijziging van baan, niet gepast voor de functie etc.

2. Op de vraag of men nog mee zou willen doen aan de regeling antwoord:

43% dat zij - in de toekomst - deel zou willen nemen aan de regeling;
30% dat zij niet wil deelnemen;
27% dat zij hier nog geen besluit over heeft genomen.

3. Op de vraag of medewerker voldoende info heeft over de regeling en financiële gevolgen antwoord:

81% dat zij over beiden voldoende info hebben;
11% dat ze onvoldoende zicht heeft op de financiële gevolgen;
8% dat ze de informatie summier vindt.

Bij de open opmerkingen komen een drietal zaken een aantal keren terug:

- men vraagt zich af of een van de doelen van de regeling- instroom jongeren - ook wel echt van de grond komt;
- als er meer vertrouwen kan worden gegeven dat het werk wordt geborgd heb je kans dat meer collega's gebruik maken van de regeling.
- medewerkers zouden meer flexibiliteit willen in de regeling, bv nu deelnemen maar over paar jaar kunnen terugdraaien indien dat bijvoorbeeld financieel noodzakelijk is.

Conclusie respons niet-deelnemers:

36% Van de niet deelnemers geeft aan als reden om niet deel te nemen aan de regeling dat zij al parttime werkt of gewoonweg niet minder wil werken dan het huidige aantal uren.

Voor 30% is het verlies van inkomen te groot bij deelname. 21% van de medewerkers ziet een risico voor een oplopende werkdruk doordat hetzelfde werk in minder tijd moet worden gedaan. Persoonlijke situaties spelen ook een reden om niet mee te doen.

43% geeft aan dat zij in de toekomst nog deel willen nemen aan de regeling.

C

Respons van 55-56 jarigen

Er zijn 19 medewerkers die in 2018, 57 jaar worden (de huidige 55/56 jarigen). Hiervan hebben 11 medewerkers gereageerd op de vragen. De respons is 58%.

Op de vraag of de medewerkers bij verlenging van de regeling volgend jaar (in 2018) zullen deelnemen aan de regeling antwoorden zij als volgt:

45,5% geeft aan mee te willen doen aan de regeling generatiepact;

45,5 % geeft aan niet mee te willen doen aan de regeling;

9 % geeft aan misschien mee te willen doen.

Bij de open opmerkingen wordt het volgende genoemd:

Voor twee medewerkers die maar drie dagen werken is de regeling niet zo interessant.

Een medewerker geeft aan het een goede regeling te vinden voor een goede balans werk - privé

Een medewerker laat het af hangen van de doorberekening van de financiële effecten van deelname.

Conclusie respons 55-56 jarigen

Van de ondervraagden geeft bijna de helft (45,5%) mee te willen doen aan de regeling als de regeling wordt verlengd. Hetzelfde percentage geeft aan niet mee te zullen doen.

D

Respons overige medewerkers via intranet (12 keer)

1.Op de vraag of medewerkers gevolgen merken als een collega op de afdeling gebruik maakt van de regeling antwoord:

58% ja: er ontstaat een hogere werkdruk bij de niet deelnemende collega's; het werk blijft liggen of wordt opgepakt door toch al drukke collega's; inplannen van verlof is ook een uitdaging

25% nee; merkt hier niets van

17% weet het niet, heeft er geen zicht op, geen collega's die deelnemen aan de regeling

2.Op de vraag of er gevolgen zijn voor het eigen werk antwoord:

66% nee;

17% ja;

17% dat er zijn geen naaste collega's die deelnemen aan de regeling

3.Op de vraag of de medewerker persoonlijk een voorstander of een tegenstander is antwoord:

92% voorstander te zijn van de regeling

8% niet op de vraag

Bij de opmerkingen komen de volgende zaken naar voren

Mooie regeling en hopelijk wordt de regeling verlengd;

Diverse malen wordt opgemerkt dat het werkpakket/caseload hetzelfde blijft en dat er werk blijft liggen of dat collega's werk moeten overnemen;

Er moet een betere verdeling komen van ingeleverde uren per afdeling, de overige medewerkers vullen de uren in;

Meer variaties in de regeling (60-80-100) of zelf financieren, leeftijd naar beneden bijstellen;

Graag meer inzicht in welke jongeren instromen.

Conclusie respons overige medewerkers via intranet

Het merendeel (58%) heeft de indruk dat er een hogere werkdruk ontstaat bij niet deelnemende collega's. 42% merkt niets van een hogere werkdruk of weet het niet.

25% merkt geen gevolgen voor het eigen werk.

Ook deze groep medewerkers is positief en zegt voorstander te zijn van de regeling (92%).

E

Teammanagers

17 Teammanagers van de 23 hebben de vragenlijst ingevuld. De respons is 74%.

Effect van de regeling

1.Op de vraag of er een verandering van inzetbaarheid van de medewerkers wordt gemerkt
antwoord:

41% ja, medewerkers kunnen minder doen in de kortere tijd;
29% nee, geen verandering merkbaar, inzetbaarheid is hetzelfde;
18% nog niet bekend (omdat deelnemer nog niet gestart is);
12% ja betere balans privé/ werk.

Opmerking; In vraag is het begrip inzetbaarheid door de teammanager verschillend geïnterpreteerd.
Er zijn 2 betekenissen van inzetbaarheid gebruikt:

- Inzetbaar voor werk waarbij gekeken wordt naar de duur van de inzetbaarheid voor werk (28 uur in plaats van 36 uur bv.) en;
- inzetbaarheid in de betekenis waarbij gekeken wordt naar de kwaliteit van de inzetbaarheid van de medewerker (bv. energieniveau, meer uitgerust voor het werk door meer vrije tijd).

Op de vraag wat verder opvalt, zijn de volgende opmerkingen gemaakt:

Het lijkt of de regeling steeds populairder wordt, meer deelnemers vanuit het team;
Het is van te voren niet duidelijk hoeveel fte het team terugkrijgt;
Toename druk bij teammanager omdat met minder fte het langer duurt voordat producten geleverd kunnen worden;
Deelnemers zijn minder aanwezig, daardoor minder betrokken, missen overleggen, lastig minimale bezetting en roosters vol te krijgen, overdrachtsmomenten vereisen goede planning;
Deelnemers voelen zich bezwaard om collega's te belasten want deze moeten extra taken doen of deelnemers moeten zelfde werk in minder tijd doen;
Deelnemers zijn positief, deelname verhoogt de sfeer en motivatie bij medewerker.

Effect op de deelnemers?

2.Op de vraag of het werkpakket van de deelnemende medewerker is aangepast is geantwoord:

53% Ja
12% Nee
35 % deels

3.Op de vraag of het minder werken op grond van de regeling effect heeft op de werkdruk van de medewerker luidt het antwoord:

24% ja
53% nee
6% afwachten, nog niet geregeld
17% onbekend (geen duidelijk antwoord)

4.Op de vraag wat het effect is op de andere medewerkers van het team luidt het antwoord:

76% Ja, taken worden door collega's overgenomen en er wordt een hogere werkdruk ervaren

18 % Nee, geen effect bv door extra inhuur

6%, Nog niet bekend want deelnemers zijn nog niet gestart

5.Heeft het team formatie toegewezen gekregen en is er een jongere ingestroomd?**6.Zo ja, is de jongere daadwerkelijk ingestroomd?**

De beantwoording van vraag 5 en 6 levert geen andere informatie op dan die al bekend is en volgt uit het schema op blz. 1. Niet alle teammanager hebben de vragenlijst ingevuld waardoor de informatie geen goed beeld geeft. Hierbij nogmaals toegevoegd.

Afdeling	Ingeleverd fte generatiepact	Toegewezen fte voor instroom jongere onder 27 jaar	Jongere ingestroomd
BO (6 deelnemers)	1,17	0,8	-
ID (14 deelnemers)	2,69	0,8	Team I2CT
OR (7 deelnemers)	1,38	Garantiebaan 0,5 en 0,6	Garantiebaan OR Per 15 augustus 2017 -
PUZA (4 deelnemers)	0,71	1	-
IA (1 deelnemer)	0,18	-	-
WIZ (10 deelnemers)	1,9	0,8	Team Sociale Dienstverlening
Totaal 42 deelnemers	8,03	4,5	

Er is nog geen jongere ingestroomd bij afdeling BO, OR en PUZA.

7.Op de vraag of de instroom voldoet is het antwoord:

Door de respondenten is een keer aangegeven dat er een jongere is ingestroomd en dit voldoet en wordt als leuk en positief ervaren.

Bij de overige reacties was geen fte toegekend of geen jongere ingestroomd.

Wat is de reden dat er geen jongere is ingestroomd?

Geen formatie toegewezen gekregen

In 1 geval was er een jongere via een bureau ingehuurd en vanuit de reguliere formatie. Het was niet bekend dat er formatie vanuit het generatiepact was toegewezen. Dit wordt nog gecorrigeerd zodat er aan de afspraken wordt voldaan.

Generatiepact in 2018 voortzetten?**8.Op de vraag of de regeling door moet gaan luidt het antwoord:**

65% ja

11,6 nee

11,6 % niet in deze vorm

11,6% Moeilijk te beoordelen/heeft twijfels

Verbeteringen en opmerkingen:

De regeling is mooi voor de medewerker maar lastig voor de bedrijfsvoering. Minder interessant voor parttimers.

De regeling heeft impact op het hele team en de collega's die de taken opvangen, senior kun je niet altijd vervangen voor een junior. Er zou een betere en integrale aanpak moeten komen over instroom jongeren, taken verdelen blijft puzzelen.

Verbeteringen:

Ingeleverde fte blijft bij het team en wordt volledig (1 op 1) gecompenseerd met dezelfde salarisschaal / bij kwetsbare functies uren volledig compenseren.

Regels voor instroom flexibeler maken, ook hogere inschaling mogelijk maken

Conclusies respons teammanagers

In meer dan de helft wordt het werkpakket van de medewerker aangepast. 76% van de taken wordt door collega's overgenomen die daardoor een hogere werkdruk ervaren.

Er is 1 reactie ontvangen waarbij aangegeven dat de instroom van de jongere als positief wordt ontvangen. Op de vraag of de regeling door moet gaan antwoordt 65% ja.

De teammanagers geven aan dat deelname aan de regeling geen effect heeft op de werkdruk van de medewerkers. Bij een kwart van de deelnemers zou deelname aan de regeling wel effect hebben op de werkdruk.