

Eindevaluatie van de Vitaliteitsregeling Netwerkbedrijven

Eindrapport

Uitgebracht in opdracht van O&O fonds NWb
Amersfoort, 13 juli 2021

Bureau Bartels B.V.
Postbus 318
3800 AH Amersfoort
Stationsplein 69
3818 LE Amersfoort
T 033 – 479 20 20
info@brtls.nl
www.bureaubartels.nl



Inhoud

1. Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Doelstelling en aanpak	1
1.3 Respons en kenmerken respondenten	2
1.4 Leeswijzer	3
2. Beoogde doelstellingen	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Beoogde doelstellingen	5
3. Ervaringen	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Ervaringen deelnemers	7
3.3 Ervaringen leidinggevenden	9
4. Effecten	10
4.1 Inleiding	10
4.2 Ervaren effecten deelnemers	10
4.3 Ervaren effecten leidinggevenden	12
4.4 Analyse gegevens HAPNet	13
5. Toekomst	16
5.1 Inleiding	16
5.2 Belang Vitaliteitsregeling	16
5.3 Wensen voor aanpassingen	18
6. Conclusies en aanbevelingen	20
6.1 Inleiding	20
6.2 Samenvattende conclusies	20
6.3 Aanbevelingen	22

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

Sinds 1 mei 2019 is in de sector Netwerkbedrijven een **Vitaliteitsregeling** van kracht. Deze regeling heeft als doel om de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers te bevorderen, zodat zij op een gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen behalen. De regeling stelt werknemers vanaf 62 jaar, die beschikken over een arbeidscontract van meer dan 32 uur per week, in staat om minder te gaan werken. Dit minder werken betreft dan een werkweek van 32 uur. Het verschil in uren met het lopende arbeidscontract wordt als buitengewoon verlof opgenomen waarbij de helft van deze uren doorbetaald wordt en de pensioenopbouw op het huidige niveau gehandhaafd blijft. Deelname aan de regeling dient afgestemd te worden met – c.q. aangevraagd te worden bij – de leidinggevende. Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan een leidinggevende het verzoek tot deelname aan de Vitaliteitsregeling uitstellen of afwijzen.

Op 1 mei 2021 waren er 1.721 medewerkers binnen de sector Netwerkbedrijven die voldoen aan de gestelde criteria voor deelname aan de Vitaliteitsregeling. Zij vormen de potentiële doelgroep van de regeling. Op 1 mei 2021 stond de 'teller' van het aantal deelnemers aan de regeling op 265. Dit betekent dat 15% van de doelgroep gebruik maakt van de Vitaliteitsregeling.

In artikel 15 van de Vitaliteitsregeling is afgesproken dat er een evaluatie van de regeling uitgevoerd gaat worden. Het O&O fonds NWb heeft Bureau Bartels gevraagd om deze evaluatie uit te voeren. De evaluatie van de Vitaliteitsregeling heeft in een tweetal stappen of fasen plaatsgevonden. Het eerste evaluatiemoment liep van mei 2020 tot en met juli 2020. Het tweede evaluatiemoment – deze eindevaluatie – is in de periode van januari 2021 tot en met juni 2021 uitgevoerd. Het doel van deze eindevaluatie was om de meerwaarde van de Vitaliteitsregeling vast te stellen zodat (mede) op basis daarvan bepaald kan worden om de regeling – eventueel in aangepaste vorm – voort te zetten, aan te passen dan wel te beëindigen.

1.2 Doelstelling en aanpak

Doelstelling

De **centrale doelstelling** van de eindevaluatie was als volgt geformuleerd:

Het aan de hand van de deelname, ervaringen en effecten van de Vitaliteitsregeling bepalen of voortzetting van deze regeling – al dan niet in gewijzigde vorm – wenselijk is.

Een belangrijk doel van de eindevaluatie is dus om te bepalen of het wenselijk is om de Vitaliteitsregeling te continueren en, zo ja, of er eventueel aanpassingen in de regeling overwogen kunnen worden. Om dit doel te bereiken is in deze eindevaluatie aandacht besteed aan de persoonlijke doelstellingen van de deelnemers aan de Vitaliteitsregeling, de ervaringen van deelnemers en leidinggevendenden met de regeling en effecten die zich naar aanleiding hiervan voordoen of nog verwacht worden bij zowel deelnemers als ook de afdelingen waar zij werkzaam zijn.

Aanpak

Om invulling te kunnen geven aan de bovenstaande doelstelling, zijn gedurende het onderzoek verschillende (opeenvolgende) activiteiten uitgevoerd.

Allereerst is op basis van de deskresearch en de ervaringen uit de tussenevaluatie het **veldwerk** ingericht en uitgevoerd. De kern van de evaluatie bestond uit een raadpleging van **werknemers** die deel zijn gaan nemen aan de Vitaliteitsregeling (hierna ook wel 'deelnemers' genoemd). Voor het raadplegen van de deelnemers zijn er **twee sporen** bewandeld. Een selectie van deelnemers is **telefonisch geïnterviewd**. Een belangrijk voordeel van telefonische interviews is dat de interactie bij deze gesprekken tot meer achtergrondinformatie leidt. Hiermee kunnen we uitkomsten (beter) inkleuren. Overige deelnemers zijn via een uitnodiging vanuit hun eigen bedrijf in de gelegenheid gesteld een **digitale vragenlijst** in te vullen.

Naast de raadpleging van deelnemers hebben we ook telefonische interviews afgenomen met **leidinggevenden** die ervaring hebben met deelname aan de Vitaliteitsregeling binnen hun afdeling/team. Hierbij hebben we ingezoomd op de impact van de regeling op zaken zoals de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, bezetting/formatie, werkdruk en andere positieve en/of negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering. Samenhangend daarmee hebben we het draagvlak voor continuering van de regeling onder leidinggevenden getoetst dan wel welke wijzigingen zij daarvoor noodzakelijk achten.

1.3 Respons en kenmerken respondenten

In deze paragraaf verantwoorden we de respons onder de deelnemers aan de Vitaliteitsregeling en de leidinggeven.

Respons

Voor de raadpleging van deelnemers heeft de combinatie van methodes (telefonisch en digitaal) geleid tot een respons van 221 deelnemers. 28 deelnemers zijn middels een telefonisch interview bevestigd en 193 deelnemers hebben de digitale vragenlijst ingevuld. Verder zijn er telefonische interviews afgenomen met 13 leidinggevenden. In tabel 1.1 is de gerealiseerde respons onder de verschillende respondentgroepen weergegeven. Er is sprake van een grote bereidheid om medewerking aan de evaluatie te verlenen: 83% van het totaal aantal deelnemers is voor deze evaluatie geraadpleegd.

Tabel 1.1 Verdeling aantal waarnemingen naar type respondent

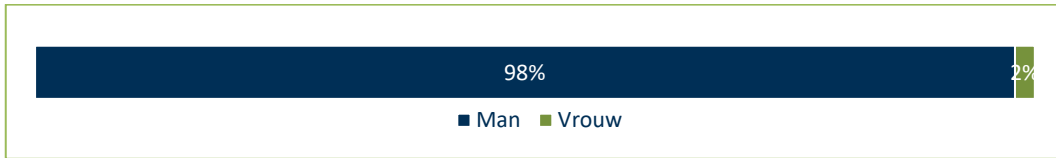
Type respondentgroep	Respons (absoluut)
Deelnemers	221
Leidinggevenden	13
Totaal	234

Kenmerken deelnemers

Zoals hierboven weergegeven zijn voor deze eindevaluatie de ervaringen van 221 deelnemers aan de Vitaliteitsregeling meegenomen. Van deze respondentengroep presenteren we hier een aantal kenmerken. Waar relevant wordt verderop in deze eindevaluatie in de analyses onderscheid gemaakt in de uitkomsten naar type respondent.

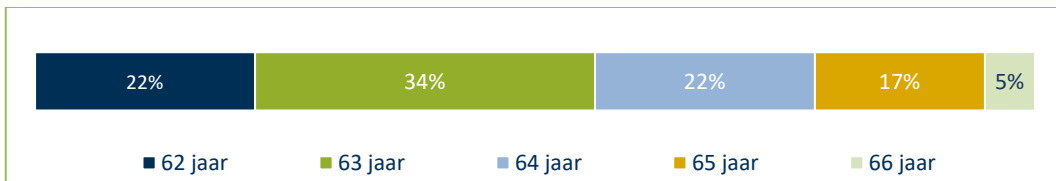
Zoals figuur 1.1 laat zien is het overgrote deel van de geraadpleegde deelnemers man.

Figuur 1.1 Spreiding respondenten over geslacht (N=221)



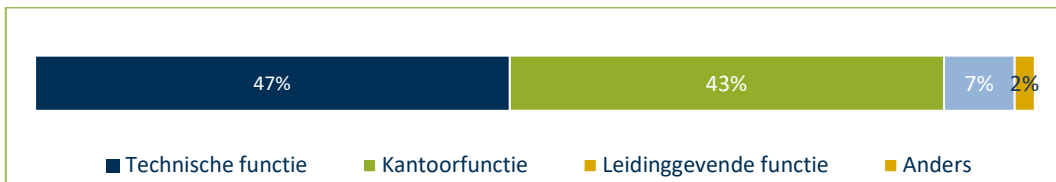
De meeste geraadpleegde deelnemers zijn tussen de 62 en de 64 jaar oud (zie figuur 1.2). De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedraagt 63,5 jaar.

Figuur 1.2 Spreiding respondenten over leeftijd (N=221)



Naast leeftijd en geslacht, hebben we aan de respondenten gevraagd in wat voor een soort functie – technisch, op kantoor of een leidinggevende functie – zij werkzaam zijn. Uit figuur 1.3 blijkt dat het aandeel respondenten dat werkzaam is in een technische functie vrijwel gelijk is aan het aandeel respondenten dat werkzaam is in een kantoorfunctie. Slechts 16 respondenten geven aan dat zij een leidinggevende functie hebben.

Figuur 1.3 Spreiding respondenten over functie (N=221)



Aan de respondenten die werkzaam zijn in een technische functie hebben we aanvullend gevraagd of zij in hun werk te maken hebben met onregelmatige werktijden (wacht- en storingsdiensten, continue diensten etc.). Voor bijna een kwart van de respondenten in technische functies is dit naar eigen zeggen het geval (23% bij N=102).

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken presenteren we de uitkomsten van deze evalueatie. Hierbij is in hoofdstuk 2 aandacht voor de doelstellingen van de regeling en de mate waarin deelnemers deze doelstellingen dankzij de Vitaliteitsregeling hebben gerealiseerd. Vervolgens komen in hoofdstuk 3 de ervaringen van de deelnemers en leidinggevenden met de Vitaliteitsregeling aan bod. In hoofdstuk 4 worden aansluitend de reeds ervaren en de verwachte effecten van de regeling besproken. Hoofdstuk 5 richt zich op de toekomst door te focussen op het belang van de Vitaliteitsregeling en eventuele wensen voor aanpassingen die vanuit betrokkenen zijn aangedragen. Het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 6) bevat samenvattende conclusies en aanbevelingen voor de toekomst.

Bij de uitkomsten van deze eindevaluatie merken we op dat percentages niet altijd optellen tot 100%. Dit kan verklaard worden door zowel afrondingsverschillen als het feit dat respondenten op sommige vragen meerdere antwoorden konden geven. Verder merken we op dat het aantal waarneming in de tabellen en figuren (de 'N') uiteen kan lopen. In de vragenlijst is zo nu en dan een 'routing' aangebracht. Dit houdt in dat bij bepaalde antwoorden van respondenten de vervolgvragen bewust zijn overgeslagen omdat deze voor hen niet relevant zijn. Daarnaast was het vanuit de toegankelijkheid van de vragenlijst voor respondenten niet verplicht om alle vragen te beantwoorden.

2. Beoogde doelstellingen

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk richt zich op de beoogde doelstellingen van de Vitaliteitsregeling. Hierin maken we onderscheid tussen de beoogde doelstelling zoals deze door de cao-partijen zijn geformuleerd en de beoogde doelstellingen die door de deelnemers aan de regeling en door hun leidinggevenden benoemd worden.

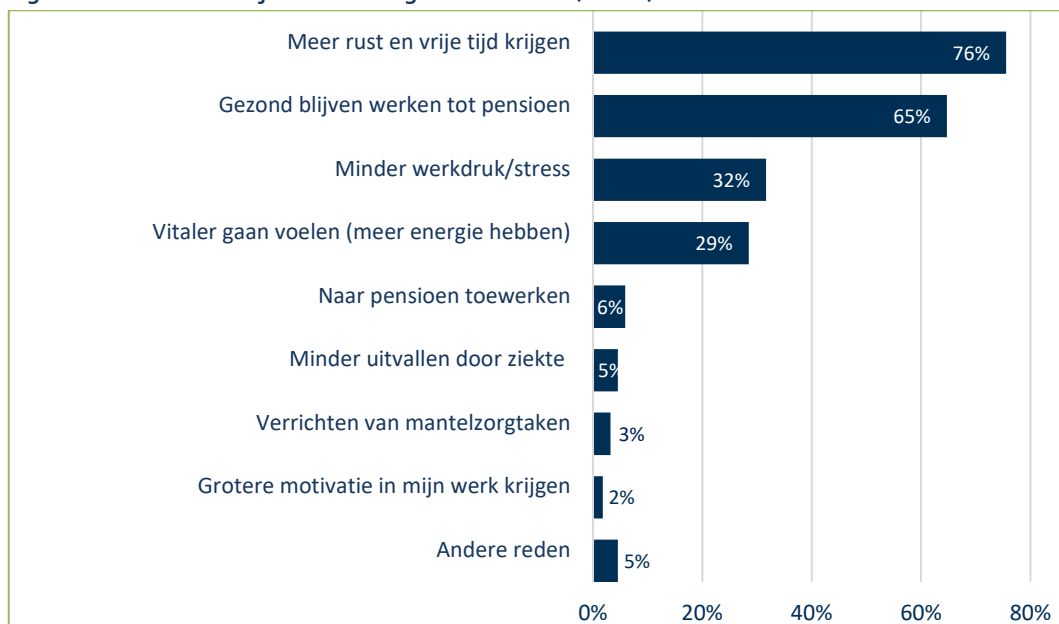
2.2 Beoogde doelstellingen

De cao-partijen zijn tot de Vitaliteitsregeling gekomen omdat ze constateren dat het opschuiven van de AOW-leeftijd het voor (een aantal) oudere medewerkers lastiger maakt om op een gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Vooral in beroepen waar men fysiek en/of mentaal zwaar werk moet verrichten is het belangrijk dat oudere werknemers meer rust en vrije tijd krijgen om te herstellen van hun werkzaamheden. Op deze manier zouden zij beter in staat moeten zijn om vitaal en fit 'de eindstreep' te halen.

Deelnemers

Aan deelnemers aan de Vitaliteitsregeling is gevraagd wat voor hen de belangrijkste persoonlijke doelstellingen waren om gebruik te maken van de Vitaliteitsregeling. In figuur 2.1 zijn de uitkomsten van deze vraag weergegeven.

Figuur 2.1 **Persoonlijke doelstellingen deelnemers (N=221)***



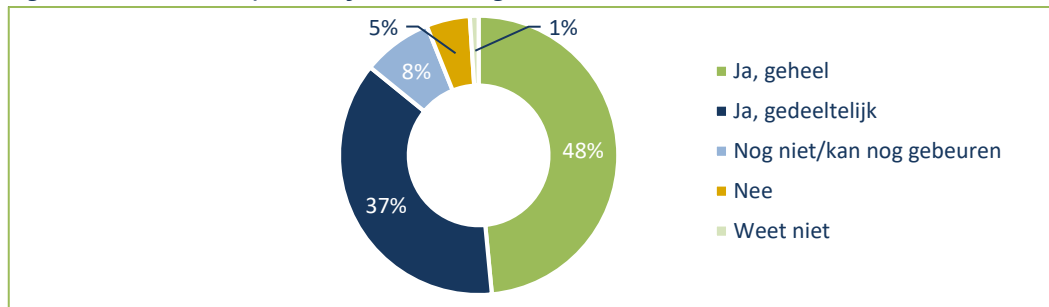
* De percentages tellen niet op tot 100% omdat de betreffende respondenten meerdere doelstellingen konden aanvoeren.

In de figuur is zichtbaar dat twee persoonlijke doelstellingen de boventoon voeren. Het verkrijgen van meer rust en vrije tijd was voor meer dan driekwart van de respondenten een doel om deel te nemen aan de Vitaliteitsregeling. Ook gezond richting pensioen kunnen blijven werken is voor circa twee op de drie deelnemers een doel geweest waarvoor de Vitaliteitsregeling door hen is ingezet. Verder geeft ongeveer een derde van de respondenten aan dat zij hoopten door de Vitaliteitsregeling minder werkdruk/stress te ervaren en/of zich vitaler te voelen (meer energie te

hebben). Voor de verdeling van de persoonlijke doelstellingen troffen we geen opvallende verschillen aan tussen respondentengroepen naar hun kenmerken, bijvoorbeeld naar type functie.

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij hun persoonlijke doelstellingen dankzij de Vitaliteitsregeling (tot nu toe) hebben kunnen realiseren. Uit de uitvraag blijkt dat bijna de helft van de respondenten zijn/haar persoonlijke doelstelling geheel heeft behaald en nog eens een derde geeft aan dat dit reeds gedeeltelijk gelukt is (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2 Behalen persoonlijke doelstellingen deelnemers (N=219)



Aan de respondenten die aangeven dat hun persoonlijke doelstellingen (nog) niet (geheel) zijn behaald, is gevraagd om welke doelstellingen dit gaat en wat hiervoor de achterliggende redenen zijn. In totaal hebben 83 respondenten deze vraag beantwoord. Hieruit komt naar voren dat de doelstelling *Meer rust en vrije tijd* (nog) niet door iedereen die dit als doel heeft gesteld, behaald is: 36% geeft namelijk aan dat dit voor hen (nog) niet het geval is. Dit wordt bijvoorbeeld toegeschreven aan op de vrije dag veelvuldig aan werk denken of het voor collega's telefonisch bereikbaar (moeten) zijn op de vrije dag. Ook de ervaren werkdruk/stress zorgen voor een verminderd gevoel van rust en vrije tijd voor een deel van deze respondenten. Dit laatste toont zich ook in het feit dat 30% van de respondenten aangeeft dat *Minder werkdruk/stress* voor hen momenteel (nog) niet gerealiseerd is. Uit de gegeven toelichtingen blijkt dat dit voornamelijk zo wordt ervaren doordat er naar eigen zeggen in minder werkdagen evenveel werkzaamheden verricht moeten worden als vóór deelname aan de Vitaliteitsregeling. Als derde meest genoemde niet-behaalde doelstelling komt *Meer bewegen (fysiek vitaal blijven)* naar voren: 6 respondenten (7%) geven dit aan en wijten het niet behalen van doelstelling voornamelijk aan beperkende coronamaatregelen waardoor zij niet of minder kunnen bewegen/sporten dan ze graag zouden willen.

Leidinggevenden

Ook aan de leidinggevenden is gevraagd wat in hun ogen de doelen zijn van de Vitaliteitsregeling. Hieruit komt naar voren dat zij denken dat de Vitaliteitsregeling vooral bedoeld is om:

- af te bouwen richting het pensioen en ervoor te zorgen dat medewerkers hun pensioen gezond halen;
- oudere medewerkers tegemoet te komen met betrekking tot de verschuivende AOW-leeftijd;
- oudere medewerkers meer rust en vrije tijd te bieden.

Op de vraag of deze doelen door de regeling in zijn huidige vorm behaald worden, geven de leidinggevenden geen sluitend antwoord. De meesten vinden het namelijk lastig om hun gevoel hierover te staven aan de hand van concreet bewijs, maar ze zijn het er vrijwel allemaal over eens dat de Vitaliteitsregeling in ieder geval bijdraagt aan de doelstellingen.

3. Ervaringen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de ervaringen vanuit directbetrokkenen met de Vitaliteitsregeling centraal. In paragraaf 3.2 gaan we in op hoe deelnemers aan de regeling, deze waarden en hoe zij oordelen over verschillende aspecten van de regeling. Vervolgens zoomen we in paragraaf 3.3 in op de ervaringen van leidinggevendenden.

3.2 Ervaringen deelnemers

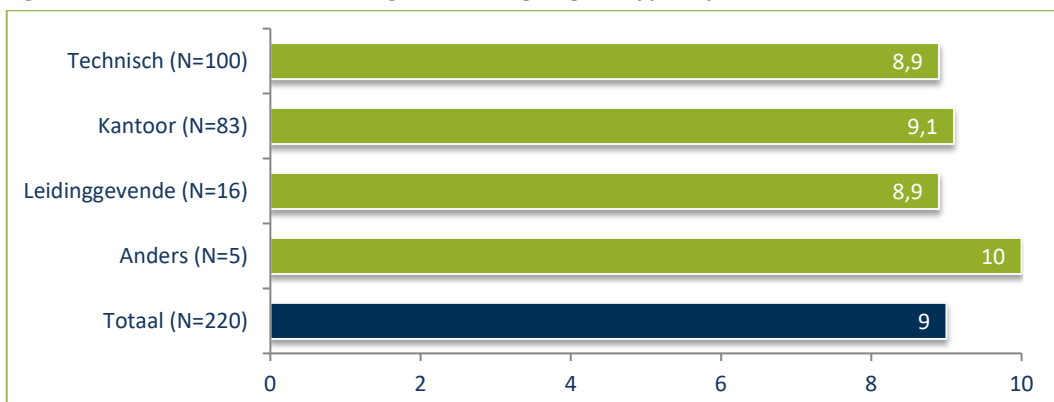
Om de ervaringen van de deelnemers met de Vitaliteitsregeling te kunnen begrijpen, zijn we allereerst nagegaan sinds hoeveel maanden de respondenten deelnemen aan deze regeling. Figuur 3.1 laat zien dat een behoorlijk deel van de respondenten minder dan een jaar deelneemt aan de regeling. Een kwart van de respondenten neemt minder dan een half jaar deel. Een vergelijkbaar aandeel neemt op het moment van de evaluatie 7 tot 12 maanden deel. We zien echter dat de meeste geraadpleegde deelnemers op het moment van de eindevaluatie ruim een jaar deelnemen aan de regeling (tussen de 13 en 18 maanden).

Figuur 3.1 Spreiding respondenten over deelnametijd regeling (N=198)



Vervolgens hebben we de geraadpleegde deelnemers gevraagd hoe de Vitaliteitsregeling hen tot op heden bevalt. Hun waardering konden zij uitdrukken in een rapportcijfer. Deelnemers zijn over het algemeen zeer **tevreden** over de Vitaliteitsregeling. Gemiddeld waarden zij de regeling met een 9,0. In figuur 3.2 zijn voor deze eindevaluatie de gemiddelde rapportcijfers – uitgesplitst naar type functie en voor het totaal – weergegeven. Onderstaande uitkomsten zijn gebaseerd op 220 waarnemingen, aangezien één respondent geen rapportcijfer heeft kunnen/willen geven.

Figuur 3.2 Gemiddelde waardering Vitaliteitsregeling, in rapportcijfer, naar functie en totaal



Legenda: 1 = Zeer slecht, 10 = Uitmuntend

We zien geen noemenswaardige verschillen in waardering van de Vitaliteitsregeling naar deelnametijd aan de regeling.

Uit de toelichtingen van de respondenten blijkt dat respondenten met name tevreden zijn over het feit dat zij door deelname meer rust en vrije tijd krijgen. De vrije tijd wordt veelal ingevuld met (sociale) activiteiten als het beoefenen van een hobby of het tijd doorbrengen met (klein)kinderen. Daarnaast wordt meermaals genoemd dat respondenten de regeling een mooie manier vinden om af te bouwen en langzaam aan te wennen aan hun pensioen. Verder geven respondenten aan dat een verlofdag hen meer gelegenheid biedt voor herstel, zodat zij het werk beter kunnen volhouden.

Het valt op dat slechts zeven respondenten een onvoldoende hebben gegeven (waarvan vijf keer een 5). Dit komt neer op 3% van alle respondenten. Het belangrijkste punt van kritiek dat deze respondenten naar voren brengen, is dat hun werkdruk door deelname aan de Vitaliteitsregeling is toegenomen. Deze respondenten geven aan dat zij het werk dat zij eerder in vijf dagen deden nu in vier dagen moeten doen. Een tweede punt dat werd genoemd, is dat respondenten consequenties van deelname ervaren voor bestaande verlofregelingen waarvan zij gebruik maken, terwijl zij hier bij hun verzoek tot deelname aan de Vitaliteitsregeling niet van op de hoogte waren.

Om verder inzicht te krijgen in hoe deelnemers aan de Vitaliteitsregeling hun werkdruk ervaren, hebben we hen gevraagd of er naar hun idee voldoende rekening wordt gehouden met het feit dat zij minder zijn gaan werken. We hebben getoetst of zij naar eigen zeggen ook daadwerkelijk minder werk hebben gekregen, taken goed worden overgenomen en of de werkdruk bij hun directe collega's niet verhoogd is.

Figuur 3.3 Wordt er voldoende rekening gehouden met het minder werken (minder werkzaamheden/taken worden overgenomen/etc.)? (N=221)



Uit figuur 3.3 blijkt dat bijna vier op de tien respondenten van mening is dat er bij hen op de werkvloer volledig rekening wordt gehouden met het feit dat zij één dag minder zijn gaan werken. Deze respondenten geven vaak aan dat taken waar zij eerder verantwoordelijk voor waren nu goed verdeeld zijn over directe collega's en dat hier ook duidelijke afspraken over zijn gemaakt. In sommige gevallen is er een nieuwe (jongere) werknemer aangetrokken om weggevallen uren in te vullen.

Eén op de drie respondenten laat weten dat er gedeeltelijk rekening wordt gehouden met hun deelname aan de Vitaliteitsregeling. Hoewel hun werkpakket is aangepast, noemen zij veelvuldig dat zij zien dat de werkdruk bij directe collega's is toegenomen. Deze collega's hebben hun taken moeten overnemen. Verder melden respondenten dat zij ook op hun verlofdag nog regelmatig gemaaild of gebeld worden.

Tot slot geeft ruim een kwart van de respondenten aan dat onvoldoende rekening wordt gehouden met het feit dat zij minder zijn gaan werken. Een deel van hen, iets minder dan de helft, verwacht dat hier nog wel veranderingen in kunnen plaatsvinden. Dit zijn vooral respondenten die nu minder dan een jaar deelnemen aan de Vitaliteitsregeling. Zij geven aan dat er sprake is van

onderbezetting binnen hun team, maar dat er wel gezocht wordt naar mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken. Overige respondenten verwachten niet dat er in de (nabije) toekomst meer rekening zal worden gehouden met hun deelname aan de Vitaliteitsregeling. Zij stellen dat hun werkpakket gelijk is gebleven en dat zij het werk dat zij eerder in vijf dagen deden nu in vier dagen moeten doen.

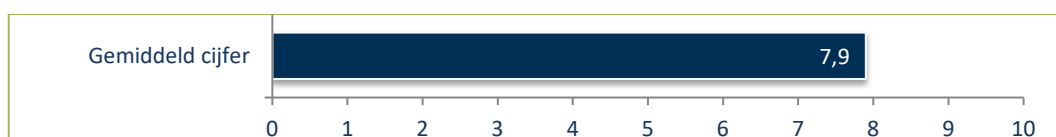
3.3 Ervaringen leidinggevenden

Aan de geraadpleegde leidinggevenden is eveneens gevraagd naar hun ervaringen met de Vitaliteitsregeling. Deze leidinggevenden blijken in het algemeen positief tegenover de regeling te staan. Uit hun antwoorden blijkt dat zij het vooral als positief ervaren dat er een regeling is die inzet op het versterken van de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. Ook wordt het feit dat medewerkers door deelname aan de Vitaliteitsregeling een grotere kans maken om gezond het pensioen te halen, positief gewaardeerd door de leidinggevenden.

Een aspect aan de Vitaliteitsregeling dat door enkele leidinggevenden als minder positief wordt genoemd, is dat de door deelname vrijgekomen uren in veel gevallen opgevangen moeten worden binnen het eigen team/de eigen afdeling. Het blijkt organisatorisch lastig om de vrijgekomen uren op te vullen met nieuwe instroom, ook omdat het om 'maar' 0,2 fte gaat. Het resultaat hiervan is echter dat de werkdruk binnen het team/de afdeling toeneemt.

Ook de leidinggevenden hebben we gevraagd hun waardering voor de Vitaliteitsregeling uit te drukken in een rapportcijfer. Uit de reacties blijkt dat de leidinggevenden hierover zeer positief zijn. Gegeven rapportcijfers variëren van een 7 tot een 9. Gemiddeld genomen komt de waardering voor de regeling uit op een 7,9. De waardering voor de regeling is daarmee onder leidinggevenden wel duidelijk iets lager dan onder de deelnemers.

Figuur 3.4 Gemiddelde waardering Vitaliteitsregeling, in rapportcijfer (N=13)



Legenda: 1 = Zeer slecht, 10 = Uitmuntend

Hoewel de leidinggevenden vinden dat de regeling over het algemeen goed werkbaar is in de praktijk, is het voor een aantal afdelingen weleens lastig om de planning altijd goed in te vullen. Dit vraagt in ieder geval inzet vanuit hun kant en er wordt dikwijls ondersteuning geboden vanuit bijvoorbeeld de HR-afdeling. Hierbij tekenen we wel op dat enkele leidinggevenden hebben aangegeven dat ze (nog) niet weten hoe werkbaar de regeling is zodra meer werknemers er tegelijk gebruik van gaan maken.

4. Effecten

4.1 Inleiding

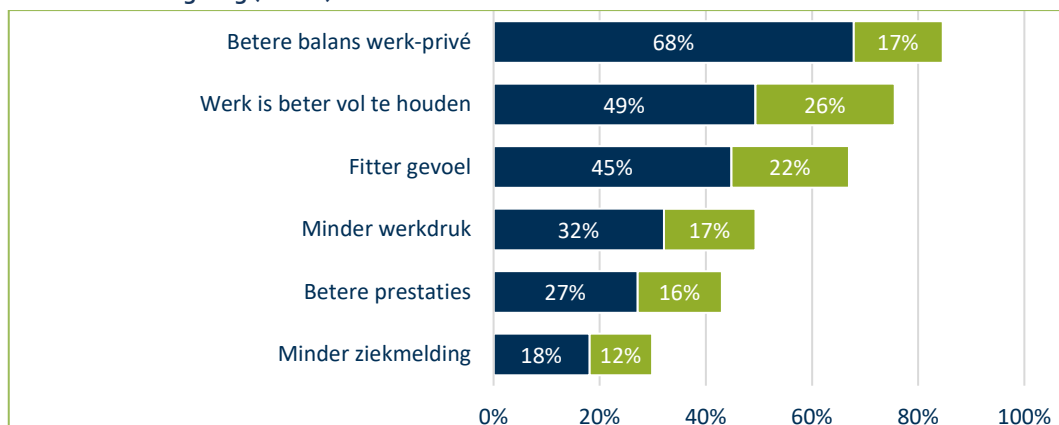
Om een weloverwogen beslissing te kunnen maken over de (eventuele) voortzetting van de Vitaliteitsregeling is een belangrijk onderdeel van deze evaluevaluatie om effecten in kaart te brengen. In dit hoofdstuk komen daarom allereerst de ervaren effecten door deelnemers aan bod (paragraaf 4.2). Vervolgens geeft paragraaf 4.3 inzicht in de effecten die ervaren worden door leidinggevenden. Ten slotte wordt in paragraaf 4.4 voor een cijfermatige onderbouwing van effecten een korte analyse weergegeven van relevante gegevens uit HAPNet.

4.2 Ervaren effecten deelnemers

Aan de werknemers die hebben deelgenomen aan de raadpleging hebben we een aantal vragen voorgelegd over effecten die zij door hun deelname aan de Vitaliteitsregeling hebben ervaren. Hier tekenen we aan dat op het moment van de evaluatie bij een gedeelte van de respondenten deelname aan de Vitaliteitsregeling nog maar kortgeleden van start is gegaan (voor 24% van de respondenten is de deelnametijd 1 tot 6 maanden, zie paragraaf 3.2). Bij deze respondenten kunnen de effecten per definitie nog niet volledig uitgekristalliseerd zijn. Het gaat hierbij dan ook om eerste, voorlopige en verwachte effecten zoals die door werknemers zijn ervaren.

Allereerst hebben we de respondenten een aantal stellingen voorgelegd over effecten die zij mogelijk hebben ervaren of verwachten naar aanleiding van hun deelname aan de Vitaliteitsregeling. Gevraagd is in hoeverre zij de voorgelegde stellingen onderschrijven. Op basis van deze uitvraag kunnen we in ieder geval concluderen dat bij nagenoeg alle deelnemers effecten zijn opgetreden of worden verwacht als gevolg van deelname aan de Vitaliteitsregeling. Per saldo hebben slechts zes deelnemers gemeld dat er bij hen (nog) niets veranderd is door hun deelname en dat zij vooralsnog ook geen veranderingen verwachten. Door de overige deelnemers zijn dus één of meerdere effecten van hun deelname aan de Vitaliteitsregeling ervaren. Figuur 4.1 geeft inzicht in deze ervaren effecten.

Figuur 4.1 Door deelnemers ervaren (blauw)/verwachte (groen) effecten van deelname Vitaliteitsregeling (N=221)



Uit figuur 4.1 blijkt dat vooral een betere werk-privé balans door deelnemers als effect ervaren of verwacht wordt: maar liefst 85% van de respondenten ervaart of verwacht dit naar aanleiding van de Vitaliteitsregeling. Respondenten geven aan dat zij door deelname aan de Vitaliteitsregeling

meer rust en vrije tijd krijgen waardoor zij ook meer tijd kunnen spenderen aan andere (sociale) activiteiten dan werk. Eveneens ervaart of verwacht een grote meerderheid van de respondenten dat zij hun werk beter kunnen volhouden (driekwart van de respondenten) en/of zich fitter voelen (2 op de 3 respondenten) door deelname aan de Vitaliteitsregeling.

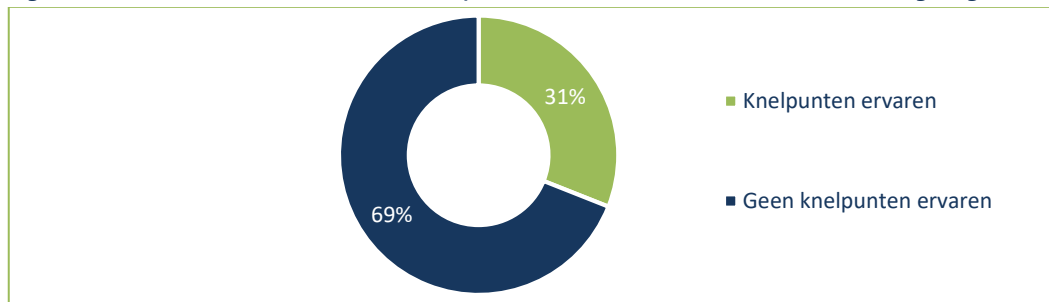
Iets minder dan de helft van de respondenten ervaart of verwacht ook een minder grote werkdruk en/of verwacht tijdens werkdagen beter te presteren (productiever te zijn). Een effect op ziekteverzuim en het beter vol kunnen houden van het werk werd in beperktere mate door werknemers aangevoerd. Dit laatste type effect hebben we echter ook aan de hand van de gegevens uit HAPNet geanalyseerd (zie paragraaf 4.4).

In aanvulling op de voorgelegde stellingen over mogelijk ervaren of verwachte effecten hebben we de respondenten ook in de gelegenheid gesteld om andere positieve effecten aan te dragen die inmiddels van deelname aan de Vitaliteitsregeling worden ervaren. Een derde van de respondenten (33% bij N=221) heeft dergelijke effecten genoemd. Zij dragen de volgende ervaren positieve effecten aan (waarbij we ons beperkt hebben tot zaken die vijf keer of meer door verschillende respondenten zijn genoemd):

- minder stress door rust/ontspanning (20 keer genoemd);
- eigen tijd beter kunnen indelen en daarmee ook meer tijd kunnen besteden aan activiteiten/hobby's (19 keer genoemd);
- meer tijd om door te brengen met partner en (klein)kinderen (9 keer genoemd);
- afbouw van werk en het langzaam aan gewend raken aan pensioen (8 keer genoemd);
- beter herstel van fysieke belasting tijdens werk (6 keer genoemd);
- meer werkplezier en grotere motivatie om te werken (5 keer genoemd).

We hebben de respondenten op een vergelijkbare manier gevraagd of zij ook knelpunten (of negatieve effecten) hebben ervaren naar aanleiding van hun deelname aan de Vitaliteitsregeling. Eveneens ongeveer een derde van de respondenten heeft desgevraagd aangegeven knelpunten te hebben ervaren (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Aandeel deelnemers dat knelpunten ervaren heeft deelname Vitaliteitsregeling (N=216)



De volgende ervaren knelpunten zijn door meer dan vijf respondenten genoemd:

- de hoeveelheid werk (het werkpakket) is niet aangepast, waardoor de werkdruk is toegenomen (34 keer genoemd);
- de werkdruk bij collega's is toegenomen (18 keer genoemd);
- werk blijft liggen omdat hier niet aan toegekomen wordt (14 keer genoemd);
- moet vaker overwerken dan voorheen (13 keer genoemd);
- inroostering voor wacht- en storingsdiensten op verlofdag (9 keer genoemd);
- werk is overgenomen door collega's met minder ervaring waardoor de kwaliteit afneemt (8 keer genoemd).

Uit bovenstaande blijkt dat een toegenomen werkdruk als grootste knelpunt wordt ervaren bij deelname. Het werkpakket dat voorheen in vijf dagen werd gedaan, wordt bijvoorbeeld in een aantal gevallen bij deelname aan de regeling verdeeld over de vier dagen dat gewerkt wordt (dit geldt voor 16% van het totaal aantal deelnemers). Mogelijk wordt het inleveren van uren door de deelnemende medewerker niet gecompenseerd door extra bezetting aan te nemen, aangezien het aantal ingeleverde uren hiervoor te beperkt is. Een tweede knelpunt dat in het verlengde hiervan ligt is dat deelnemers ervaren dat werkdruk bij directe collega's hoger wordt als gevolg van hun deelname.

4.3 Ervaren effecten leidinggevenden

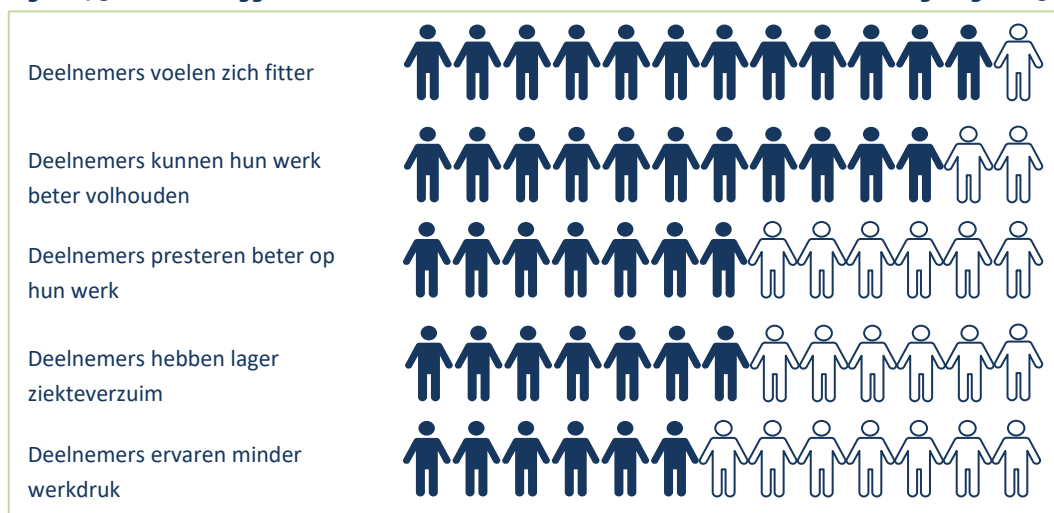
Aan de geraadpleegde leidinggevenden is eveneens gevraagd naar de door hen ervaren effecten van de Vitaliteitsregeling. Hierbij maken we onderscheid naar effecten die in hun ogen optreden voor de deelnemers en effecten die zichtbaar zijn voor de afdeling en/of de rest van het bedrijf.

Effecten voor deelnemers

Een groot deel van de leidinggevenden geeft aan de Vitaliteitsregeling als belangrijk te beschouwen voor zijn/haar medewerkers. Hierbij noemen zij bijvoorbeeld dat oudere medewerkers (vaker) meer tijd nodig hebben om fysiek en/of mentaal te herstellen van werk. Ook merken ze op dat het belangrijk is dat medewerkers hierover zelf keuzes mogen maken, omdat het voor ieders situatie (zowel sociaal als financieel) verschilt wat wenselijk is.

Om zicht te krijgen op eventuele concrete effecten die leidinggevenden ervaren of verwachten voor de deelnemers aan de regeling, hebben we hen een aantal stellingen voorgelegd. In figuur 4.3 is zichtbaar hoeveel van de geraadpleegde 13 leidinggevenden deze effecten ervaren dan wel verwachten.

Figuur 4.3 Door leidinggevenden ervaren/verwachte effecten van deelname Vitaliteitsregeling (N=13)



De meeste leidinggevenden geven aan dat zij ervaren dat medewerkers die deelnemen aan de Vitaliteitsregeling zich fitter voelen en dat zij hun werk beter kunnen volhouden. Dit komt bijvoorbeeld omdat zij meer uitgerust zijn door de vrije dag. Een meerderheid vindt daarnaast dat deelnemers beter presteren op hun werk (bijvoorbeeld omdat men meer gemotiveerd is door goed werkgeverschap) en een meerderheid ervaart dat er een lager ziekteverzuim is onder

deelnemers. Minder dan de helft van de geraadpleegde leidinggevenden denkt dat de deelnemers minder werkdruk ervaren. Uit de gesprekken blijkt dat leidinggevenden dezelfde signalen opmerken als deelnemers, namelijk dat het belangrijk is om de werkpakketen goed aan te passen waardoor de medewerker niet evenveel werk in minder dagen moet verzetten.

Gevraagd naar welke aanvullende (positieve) effecten leidinggevenden signaleren, merken drie van hen op dat de Vitaliteitsregeling een mooie gelegenheid biedt om werkzaamheden af te schalen en over te dragen richting het pensioen. Hierdoor wordt er bijvoorbeeld meer de tijd genomen om dergelijke zaken te regelen en/of krijgt de deelnemer de mogelijkheid om geleidelijk af te bouwen.

Effecten voor afdeling

Uit de gesprekken met de leidinggevenden blijkt dat zij het belang van de Vitaliteitsregeling voor de eigen afdeling vooral terugzien in de effecten die de individuele deelnemers ervaren. Hiermee bedoelen ze dat ze het belangrijk vinden hun medewerkers te ondersteunen om meer tevreden en/of gezonder te zijn. Zij zien de regeling dus meer als een onderdeel van goed werkgeverschap dan dat ze direct concrete voordelen voor de afdeling ervaren. In het verlengde van goed werkgeverschap ligt echter – volgens een aantal leidinggevenden – de hoop dat medewerkers meer gemotiveerd zijn om hun werkzaamheden goed uit te voeren.

4.4 Analyse gegevens HAPNet

Om de impact van de Vitaliteitsregeling verder te toetsen en dit ook met cijfers te staven, zijn gegevens uit het HR Analytics Platform Netwerkbedrijven (HAPNet) ontsloten en geanalyseerd. In deze paragraaf wordt een korte analyse weergegeven van relevante gegevens uit het HAPNet.

Effecten op ziekteverzuim

De beschikbare HAPNet-gegevens zijn allereerst gebruikt om eventuele effecten van de Vitaliteitsregeling op ziekteverzuim vast te stellen. Zoals weergegeven in paragraaf 4.2 blijkt uit de raadpleging van de deelnemers dat in ieder geval een deel van de respondenten (30% bij N=221) ziet of verwacht dat zij zich minder vaak ziekmelden door deelname aan de Vitaliteitsregeling. Een meerderheid van de geraadpleegde leidinggevenden ervaart dat er een lager ziekteverzuim is onder deelnemers (zie paragraaf 4.3).

Aan de hand van de HAPNet-gegevens is de verwachting getoetst of er inderdaad sprake is van minder ziekteverzuim onder deelnemers aan de Vitaliteitsregeling dan onder niet-deelnemers. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen kort voortschrijdend verzuim (maximaal 7 dagen) en voortschrijdend verzuim.

In tabel 4.1 is het percentage van kort voortschrijdend verzuim bij deelnemers 1 jaar voordat zij aan de Vitaliteitsregeling zijn gaan deelnemen afgezet tegen het percentage van kort voortschrijdend verzuim 1 jaar nadat zij met de regeling zijn gestart. Dit is vervolgens voor dezelfde periode vergeleken met een controlegroep van niet-deelnemers (behorend tot de doelgroep van de regeling).

Tabel 4.1 Gemiddeld percentage kort voortschrijdend verzuim, naar deelname (N=1719)

Deelname	Verzuim voor	Verzuim na	Vershil in verzuim
Deelnemers (N=262)	0,60%	0,44%	-0,16%
Niet-deelnemers (N=1457)	0,53%	0,31%	-0,22%
Vershil	0,07%	0,13%	-0,06%

Uit tabel 4.1 blijkt dat kort voortschrijdend verzuim bij zowel deelnemers als niet-deelnemers iets is afgenomen, respectievelijk 0,16 en 0,22 procentpunt. Hierbij zien we eigenlijk geen evidente verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers. De verwachting dat er sprake is van minder ziekteverzuim onder deelnemers aan de Vitaliteitsregeling dan onder niet-deelnemers gaat niet op voor kort voortschrijdend verzuim.

In tabel 4.2 is op een vergelijkbare manier als hierboven het percentage van voortschrijdend verzuim bij deelnemers 1 jaar voordat zij aan de Vitaliteitsregeling zijn gaan deelnemen afgezet tegen het percentage van voortschrijdend verzuim 1 jaar nadat zij met de regeling zijn gestart. Dit is eveneens vergeleken met een controlegroep van niet-deelnemers (behorend tot de doelgroep van de regeling).

Tabel 4.2 Gemiddeld percentage voortschrijdend verzuim, naar deelname (N=1719)

Deelname	Verzuim voor	Verzuim na	Vershil in verzuim
Deelnemers (N=262)	4,61%	5,10%	0,49%
Niet-deelnemers (N=1457)	6,98%	7,16%	0,18%
Vershil	-2,36%	-2,06%	0,31%

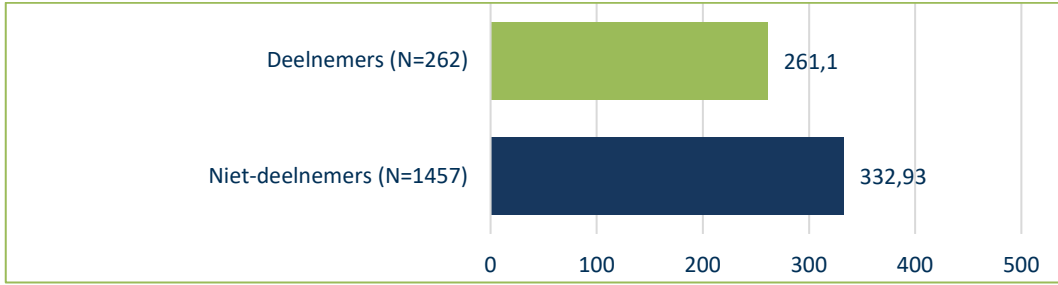
Tabel 4.2 laat zien dat bij zowel deelnemers als niet-deelnemers voortschrijdend verzuim is toegenomen, respectievelijk 0,49 en 0,18 procentpunt. De verwachting dat er sprake is van minder ziekteverzuim onder deelnemers aan de Vitaliteitsregeling dan onder niet-deelnemers wordt daarmee vanuit de HAPNet-gegevens ook voor voortschrijdend verzuim niet bevestigd. Het is overigens ook niet mogelijk om op basis van deze gegevens te concluderen dat het verzuim toeneemt door gebruik te maken van de regeling. De stijgende trend is zwak en zou verklaard kunnen worden door het type medewerker dat aan de regeling gaat deelnemen en de eerdere verzuimgeschiedenis.

Opgenomen verlof

De HAPNet-gegevens zijn verder gebruikt om te toetsen of niet-deelnemers in plaats van deelname aan de Vitaliteitsregeling op een alternatieve manier minder zijn gaan werken, namelijk door meer verlofdagen op te nemen.

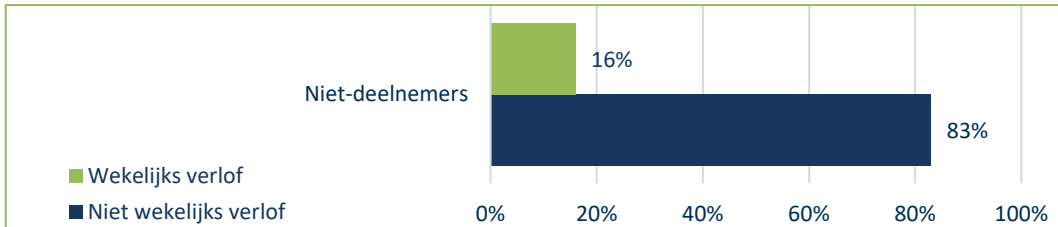
In figuur 4.4 is het gemiddeld aantal opgenomen verlofuren voor deelnemers en niet-deelnemers weergegeven voor het afgelopen jaar. Deze figuur laat zien dat niet-deelnemers gemiddeld genomen meer verlof opnemen dan deelnemers (gemiddeld 332,93 uur tegenover 261,1 uur). Deze gegevens moeten echter gecorrigeerd worden voor het feit dat deelnemers aan de Vitaliteitsregeling iedere week al een vaste verlofdag hebben. Om een volledige week vrij te zijn hoeven deelnemers die voorheen 40 uur werkten slechts 4 verlofdagen op te nemen, terwijl niet-deelnemers daarvoor 5 verlofdagen moeten opnemen. Wanneer we correctie toepassen, blijkt dat verlof onder deelnemers en niet-deelnemers gelijk is. Deelnemers hebben gemiddeld 8,2 weken verlof per jaar, terwijl niet-deelnemers gemiddeld 8,3 weken verlof per jaar hebben. Het is mogelijk dat niet-deelnemers vaker verlof bijkopen.

Figuur 4.4 Gemiddeld aantal opgenomen verlofuren per jaar, naar deelname (N=1719)



Tot slot is gekeken in hoeverre werknemers elke week verlof opnemen. Dit om te bepalen in hoeverre verlofdagen ingezet worden als alternatief voor deelname aan de Vitaliteitsregeling. In figuur 4.5 is het aandeel niet-deelnemers weergegeven dat wekelijks verlof opneemt. Van de niet-deelnemers neemt 16% wekelijks verlof op. Hoewel niet-deelnemers over het jaar heen evenveel verlof opnemen als deelnemers, blijkt uit bovenstaande dat niet-deelnemers dit verlof meer aaneengesloten opnemen in plaats van wekelijks (zoals het geval is bij deelname aan de Vitaliteitsregeling).

Figuur 4.5 Aandeel niet-deelnemers dat wekelijks verlof opneemt (N=1457)



5. Toekomst

5.1 Inleiding

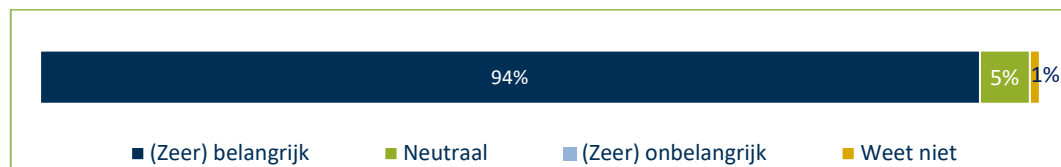
Om de sociale partners in de gelegenheid te stellen een onderbouwd besluit over de toekomst van de Vitaliteitsregeling te nemen, hebben we in deze evaluatie niet alleen aandacht besteed aan de ervaringen met en effecten van de regeling. We hebben de respondenten namelijk ook enkele vragen voorgelegd over het belang van de Vitaliteitsregeling om daarmee het draagvlak voor de regeling te toetsen (paragraaf 5.2). Tevens zijn bij hen wensen voor eventuele aanpassingen in de toekomst opgevraagd en in paragraaf 5.3 uiteengezet.

5.2 Belang Vitaliteitsregeling

Deelnemers

Als eerste stap in de toetsing voor het draagvlak onder deelnemers voor voortzetting van de Vitaliteitsregeling, hebben we de vraag gesteld hoe belangrijk zij de Vitaliteitsregeling voor zichzelf vinden. Uit figuur 5.1 blijkt dat verreweg het grootste gedeelte van de geraadpleegde deelnemers (veel) belang hecht aan de Vitaliteitsregeling. Maar liefst 94% van de respondenten geeft namelijk aan dat de Vitaliteitsregeling voorheen (zeer) belangrijk is. Eén op de twintig respondenten oordeelt neutraal, terwijl geen enkele respondent stelt dat de Vitaliteitsregeling voor hem/haar (zeer) onbelangrijk is.

Figuur 5.1 Belang dat respondenten aan Vitaliteitsregeling hechten (N=214)



Uit toelichtingen van respondenten die aangeven de Vitaliteitsregeling (zeer) belangrijk te achten voor zichzelf, blijkt dat zij de vrije dag waarderen om het werk fysiek en mentaal beter vol te kunnen houden tot aan hun pensioen. Een deel van de respondenten merkt daarnaast op dat zij – nu ze eenmaal gewend zijn geraakt aan minder werken – niet meer terug zouden kunnen/willen naar een voltijdsaanstelling.

Zoals eerder naar voren is gekomen, is het belang van de Vitaliteitsregeling erin gelegen dat oudere medewerkers op een gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd behalen. Daarom is aan respondenten de vraag voorgelegd of zij – naar verwachting – zonder de regeling in staat zouden zijn om hun werk tot aan hun pensioen gezond te kunnen blijven uitvoeren. De uitkomsten van deze vraag zijn in onderstaande figuur weergegeven.

Figuur 5.2 Zonder regeling gezond doorwerken naar pensioen (N=215)

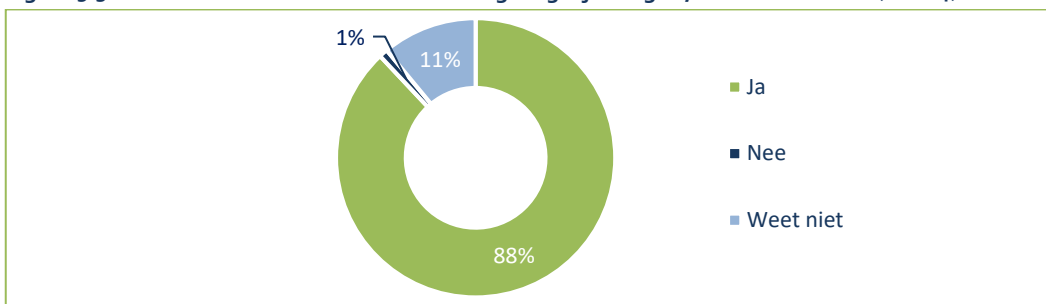


In figuur 5.2 wordt duidelijk dat ruim een kwart van de deelnemers de Vitaliteitsregeling als essentieel ervaart om gezond hun pensioen te halen. Zij zijn van mening dat zij zonder deze regeling hun pensioen zeker of waarschijnlijk niet zouden halen. Nog eens ruim een kwart denkt dat zij zonder deelname misschien ook gezond hun pensioen zouden halen, maar geeft aan dit niet zeker te weten.

Verder stelt bijna een derde van de respondenten dat de Vitaliteitsregeling bijdraagt aan het fitter bereiken van de pensioenleeftijd, maar dat dit in meer of mindere mate ook zonder de regeling het geval zou zijn. Ongeveer één op de tien respondenten geeft aan dat de Vitaliteitsregeling voor hen geen rol speelt in het gezond kunnen blijven uitvoeren van werkzaamheden tot aan hun pensioen.

Als laatst is in de toetsing voor het draagvlak onder deelnemers voor voortzetting van de Vitaliteitsregeling de vraag voorgelegd in hoeverre de respondenten collega-medewerkers, die daarvoor in aanmerking komen, aanraden om ook gebruik te maken van de Vitaliteitsregeling. De uitkomsten op deze vraag zijn in figuur 5.3 weergegeven. Verreweg de grote meerderheid van de geraadpleegde deelnemers raadt hun collega's aan om deel te gaan nemen aan de regeling. Slechts één respondent raadt deelname aan de Vitaliteitsregeling af. Deze respondent geeft aan dat sprake is van toename van de werkdruk vanwege het feit dat het werkpakket onveranderd blijft, maar er minder uur wordt gewerkt. De overige deelnemers vinden deelname aan de Vitaliteitsregeling een persoonlijke keuze en spreken zich niet uit over deelname door anderen.

Figuur 5.3 Aanraden deelname Vitaliteitsregeling bij collega's, door deelnemers (N=214)



Leidinggeevenden

Om ook het draagvlak onder leidinggeevenden voor voortzetting van de Vitaliteitsregeling te toetsen, hebben we aan de geraadpleegde leidinggeevenden de vraag voorgelegd of zij vinden dat de Vitaliteitsregeling in de komende jaren voortgezet moet worden. Uit de reacties komt naar voren dat er sprake is van een groot draagvlak voor voortzetting van de regeling. Alle geraadpleegde leidinggeevenden zijn van mening dat het belangrijk is dat de Vitaliteitsregeling blijft bestaan. Uit de gesprekken blijkt dat het voortbestaan van de regeling met name van belang wordt gevonden om oudere werknemers een eigen keuze te geven om het rustiger aan te doen richting hun pensioen.

Figuur 5.4 Continuering Vitaliteitsregeling door leidinggeevenden (N=13)



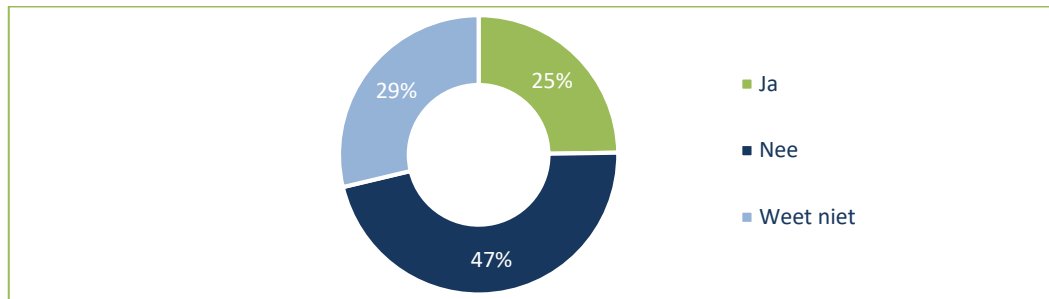
5.3 Wensen voor aanpassingen

Mochten de sociale partners besluiten om de Vitaliteitsregeling in de toekomst voort te zetten, dan kan dit ook aangegrepen worden om eventuele aanpassingen in de regeling door te voeren. In de evaluatie hebben we zowel deelnemers als de leidinggeevenden gevraagd welke aanpassingen naar hun mening wenselijk zijn.

Deelnemers

Aan de geraadpleegde deelnemers hebben we de vraag gesteld in hoeverre zij nog aanpassingen in de Vitaliteitsregeling doorgevoerd willen zien. Uit onderstaande figuur blijkt dat ongeveer een kwart hiervoor suggesties weet aan te dragen. Iets minder dan de helft vindt het doen van aanpassingen aan de huidige regeling niet nodig en iets minder dan een derde kon hierover naar eigen zeggen geen oordeel vellen.

Figuur 5.5 Wensen in aanpassingen in de Vitaliteitsregeling (N=216)



De volgende wensen werden daarbij geuit (waarbij we ons beperkt hebben tot wensen die door tenminste 5 verschillende respondenten naar voren zijn gebracht):

- introduceren van een 60-80-100 variant (28 keer genoemd);
- verdere verruiming van de regeling bij oudere leeftijd, bijvoorbeeld laatste twee jaar voor

- pensioen (23 keer genoemd);
- meer vrijheid in de keuze voor opname van verlofdagen in plaats van één vaste verlofdag (10 keer genoemd);
- introduceren van een 70-80-100 variant (6 keer genoemd);
- bij deelname uitgezonderd worden van wacht- en storingsdiensten (5 keer genoemd).

Leidinggevenden

Het grootste deel van de geraadpleegde leidinggevenden vond aanpassingen in de Vitaliteitsregeling niet nodig of wenselijk. Vier leidinggevenden die mogelijke aanpassingen omtrent de regeling aangedragen hebben, brachten het volgende naar voren:

- introduceren van een 60-80-100 variant;
- mogelijkheid tot deelname vanaf een jongere leeftijd dan 62 jaar;
- duidelijkere richtlijnen voor bijstellen werkpakket;
- duidelijkere richtlijnen voor wijziging in personeelsbezetting.

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk formuleren we allereerst de samenvattende conclusies die aan de hand van voorgaande bevindingen kunnen worden getrokken (paragraaf 6.2). Vervolgens presenteren we in paragraaf 6.3 de bouwstenen voor de toekomst in de vorm van concrete aanbevelingen.

6.2 Samenvattende conclusies

Aanleiding en aanpak evaluatie

In mei 2019 is in de sector Netwerkbedrijven de Vitaliteitsregeling in uitvoering genomen. Deze regeling beoogt door middel van arbeidsduurverkorting oudere werknemers gezond door te laten werken tot aan hun pensioen. Werknemers vanaf 62 jaar, die beschikken over een arbeidscontract van meer dan 32 uur per week, kunnen van de regeling gebruikmaken. Deelnemers aan de Vitaliteitsregeling gaan 80% werken, met behoud van 90% van hun salaris en volledige voortzetting (100%) van hun pensioenopbouw.

Op verzoek van het O&O-fonds NWb heeft Bureau Bartels, in navolging van een eerdere tussenevaluatie, een eindevaluatie van de Vitaliteitsregeling uitgevoerd. Daartoe zijn 28 werknemers die deelnemen aan de Vitaliteitsregeling en 13 leidinggevenden die ervaring hebben met deelname aan de Vitaliteitsregeling binnen hun afdeling/team, telefonisch geïnterviewd. Verder hebben 193 deelnemers aan de Vitaliteitsregeling een digitale vragenlijst ingevuld.

De doelstelling van de eindevaluatie was om aan de hand van de deelname, ervaringen en effecten van de Vitaliteitsregeling bepalen of voortzetting van deze regeling – al dan niet in gewijzigde vorm – wenselijk is.

Beoogde doelstellingen

De meest genoemde persoonlijke doelstelling van deelnemers om gebruik te maken van de Vitaliteitsregeling is het verkrijgen van meer rust en vrije tijd. Daarnaast wordt ook door een ruime meerderheid van de respondenten genoemd dat zij met hun deelname aan de regeling willen bereiken dat zij gezond richting hun pensioen kunnen blijven werken. Een groot aandeel deelnemers heeft hun persoonlijke doelstellingen geheel (48%) of gedeeltelijk (37%) weten te halen.

Geraadpleegde leidinggevenden zien als belangrijkste doel van de Vitaliteitsregeling dat de regeling medewerkers in de gelegenheid stelt af te bouwen richting het pensioen en ervoor te zorgen dat medewerkers hun pensioen gezond halen. Leidinggevenden zijn het er vrijwel allemaal over eens dat de Vitaliteitsregeling in ieder geval hieraan bijdraagt.

Ervaringen

Onder de deelnemers blijkt een grote waardering voor de Vitaliteitsregeling. Het gemiddeld rapportcijfer dat respondenten geven voor de regeling is een 9,0. Uit de toelichtingen van de respondenten blijkt dat deelnemers met name tevreden zijn over het feit dat zij door deelname meer rust en vrije tijd krijgen. Slechts zeven respondenten (3% bij N=220) geven een onvoldoende,

waarvan vijf keer een 5. Respondenten die negatief oordelen over de regeling benoemen vooral dat dit te maken heeft met de hoeveelheid werk: dit wordt niet altijd aangepast aan de kortere werkweek.

Wanneer we inzoomen op hoe deelnemers aan de Vitaliteitsregeling hun werkdruk ervaren, blijkt dat zeven op de tien respondenten van mening is dat er bij hen op de werkvloer volledig (38% bij N=220) of in ieder geval gedeeltelijk (33% bij N=220) rekening wordt gehouden met het feit dat zij één dag minder zijn gaan werken. Ruim een kwart van de respondenten geeft aan dat onvoldoende rekening wordt gehouden met het feit dat zij minder zijn gaan werken. Zij noemen vooral dat het werkpakket niet altijd wordt aangepast aan de minder grote werkweek, waardoor meer werk blijft liggen of de werkdruk bij collega's toeneemt.

Geraadpleegde leidinggevenden waarderen de Vitaliteitsregeling gemiddeld met een 7,9, waarbij zij als kanttekening plaatsen dat het lastig is dat de uren die door deelname vrijkomen binnen het eigen team/de eigen afdeling moeten worden opgevangen.

Effecten

Een deel van de respondenten is nog maar vrij recent gaan deelnemen aan de Vitaliteitsregeling. Bij deze deelnemers kunnen de effecten per definitie nog niet volledig uitgekristalliseerd zijn. Bij de gepresenteerde uitkomsten gaat het dan ook om eerste, voorlopige en verwachte effecten zoals die door werknemers zijn ervaren.

De eerste ervaringen duiden op een positieve invloed van de Vitaliteitsregeling, aangezien nagenoeg alle deelnemers melden dat er effecten zijn opgetreden of worden verwacht als gevolg van hun deelname. Per saldo hebben slechts zes deelnemers gemeld dat er bij hen (nog) niets veranderd is door hun deelname en dat zij vooralsnog ook geen veranderingen verwachten.

Uit de evaluatie blijkt dat deelnemers door deelname aan de Vitaliteitsregeling met name een betere werk-privé balans ervaren. Verder ervaart of verwacht een ruime meerderheid van de deelnemers dat zij door de regeling hun werk beter kunnen volhouden (75%) en/of zich fitter voelen (67%).

De geraadpleegde leidinggevenden geven vooral aan dat zij ervaren dat medewerkers die deelnemen aan de Vitaliteitsregeling zich fitter voelen en dat deze medewerkers hun werk beter kunnen volhouden. Zij zien niet zozeer effecten van de Vitaliteitsregeling voor hun afdeling/team, behalve in de effecten die de individuele deelnemers ervaren.

Uit analyse van relevante gegevens uit het HR Analytics Platform Netwerkbedrijven (HAPNet) blijkt dat het deelnemen aan de Vitaliteitsregeling niet leidt tot een lager ziekteverzuim. Daarnaast zien we dat niet-deelnemers over het jaar heen evenveel verlof opnemen als deelnemers, mogelijk omdat niet-deelnemers vaker verlof bijkopen. Niet-deelnemers nemen dit verlof over het algemeen echter meer aaneengesloten op in plaats van wekelijks.

Toekomst

Onder deelnemers bestaat een groot draagvlak voor voortzetting van de Vitaliteitsregeling. Dit blijkt uit het resultaat dat maar liefst 94% van de respondenten stelt dat de Vitaliteitsregeling voorheen (zeer) belangrijk is. Ruim een kwart van de deelnemers ervaart de Vitaliteitsregeling als

essentieel om gezond hun pensioen te halen. Zij zijn van mening dat zij zonder deze regeling hun pensioen zeker of waarschijnlijk niet zouden halen.

Een kwart van de deelnemers vindt aanpassingen in de Vitaliteitsregeling wenselijk. Deze wensen hebben vooral betrekking op verruiming van de regeling. Deelnemers vragen om introductie van een 60-80-100 variant of pleiten voor verdere verruiming van de regeling bij oudere leeftijd, bijvoorbeeld de laatste twee jaar voor pensioen.

De geraadpleegde leidinggevenden zijn allen voorstander van voortzetting van de Vitaliteitsregeling. Het grootste deel van de geraadpleegde leidinggevenden vond aanpassingen in de Vitaliteitsregeling niet nodig of wenselijk. De meest genoemde wens is net als bij de deelnemers het introduceren van een 60-80-100 variant.

6.3 Aanbevelingen

Een doel van de evalueatie was om te bepalen of voortzetting van de Vitaliteitsregeling – al dan niet in gewijzigde vorm – wenselijk is. Op grond van de voorgaande bevindingen formuleren we in het onderstaande enkele aanbevelingen. Daarbij formuleren we telkens eerst de aanbeveling en daaronder de onderbouwing om tot deze aanbeveling te komen.

1. Zet de Vitaliteitsregeling in de toekomst voort

Vanuit de uitkomsten die met deze evaluatie zijn verkregen, zijn er voldoende argumenten om een voorziening als de Vitaliteitsregeling in de toekomst voort te zetten. Een eerste argument is dat deelnemers de regeling sterk waarderen en hier (veel) belang aan hechten. Ruim een kwart van de deelnemers ervaart de Vitaliteitsregeling als essentieel om gezond hun pensioen te halen. Zij zijn van mening dat zij zonder deze regeling hun pensioen zeker of waarschijnlijk niet zouden halen. Ook vanuit de geraadpleegde leidinggevenden bestaat er veel draagvlak voor de regeling. Een tweede argument is dat de regeling ook daadwerkelijk in effecten resulteert, aangezien nagenoeg alle deelnemers één of meerdere effecten van hun deelname aan de Vitaliteitsregeling ervaren. De Vitaliteitsregeling draagt ertoe bij dat deelnemers naar eigen mening een betere werk-privé balans weten te realiseren, hun werk beter kunnen volhouden en/of zich fitter voelen. Het is echter aan te bevelen om de Vitaliteitsregeling te (blijven) zien binnen de brede context van Duurzame Inzetbaarheid, waarin ook andere activiteiten en/of regelingen hun plek hebben.

2. Overweeg om meer aandacht te vragen voor aanpassing van het werkpakket

Uit de evaluatie komt naar voren dat – voor zowel deelnemers als ook voor leidinggevenden – de invulling van uren die door deelname aan de Vitaliteitsregeling vrijgevallen zijn een belangrijk knelpunt vormen. Vrijgekomen uren worden niet (altijd) gecompenseerd door extra bezetting aan te nemen, omdat het aantal uren dat vrijvalt vaak gering is of omdat het lastig is om nieuw personeel te vinden. Gevolg is dat het werkpakket niet altijd wordt aangepast, wat leidt tot verhoogde werkdruk bij de deelnemer. In andere gevallen neemt de werkdruk bij collega's toe of blijft er werk liggen omdat hier niet aan toegekomen wordt. In de tussenevaluatie is dit knelpunt eerder ook geconstateerd. Toen is er een aanbeveling gedaan om het vervaardigen van een individueel werk- en verlofplan te stimuleren.

Om het effect te vergroten dat deelnemers gezond richting pensioen kunnen blijven werken, dienen de sociale partners – bij voortzetting van de Vitaliteitsregeling – de afweging te maken of

zij meer aandacht kunnen vragen bij betrokkenen van de regeling voor de aanpassing van het werkpakket bij deelname. Zij kunnen leidinggevend en werknemers stimuleren om dit onderwerp op te pakken, bijvoorbeeld om het onderwerp te bespreken tijdens functioneringsgesprekken of door goede voorbeelden te delen (zie aanbeveling 3).

3. Verspreid meer goede voorbeelden van deelname aan de Vitaliteitsregeling

We zien dat het aandeel deelnemers aan de Vitaliteitsregeling ten opzichte van de doelgroep niet is toegenomen in vergelijking met de tussenevaluatie (15% in mei 2021 ten opzichte van 16% in maart 2020). Dit is opvallend omdat in de tussenevaluatie 36% van de niet-deelnemers aangaf in de toekomst te willen deelnemen. Tegelijkertijd stellen we vast dat deelnemers de Vitaliteitsregeling als (zeer) belangrijk ervaren en dat het grootste deel van de deelnemers, namelijk 88%, ook hun collega's aanraadt om gebruik te maken van de regeling. Door actief goede voorbeelden uit te dragen, krijgen zowel potentiële deelnemers als werkgevers een beeld van hoe de regeling in de praktijk werkt. Het uitdragen van dergelijke voorbeelden kan ook benut worden in hoe wordt omgegaan met de invulling van uren die door deelname aan de Vitaliteitsregeling vrijgevallen zijn. Dit door te delen welke aanpassingen in het werkpakket zijn doorgevoerd en welke veranderingen er op de afdeling/binnen het team met de personeelsbezetting hebben plaatsgevonden.