

## 60+: Van werklust naar werklust

Informatie voor VO

November 2016



## FF voorstellen



Rob Hinskens  
[Rob.hinskens@apg.nl](mailto:Rob.hinskens@apg.nl)  
Telefoon: 06 - 53 83 86 00



Anita van de Bunt  
[Anita.vande.bunt@apg.nl](mailto:Anita.vande.bunt@apg.nl)  
Telefoon: 06 - 12 99 46 13

2



## FF VOORSTELLEN – WIE ZITTEN ER IN DE ZAAL?

Wat is uw functie/rol?

- Bestuurder
- Lid medezeggenschap
- Beleidsmedewerker P&O, P&O-er, Teamleider administratie
- Vakbondsvertegenwoordiger

3

## Doelstelling



Handvatten voor P&O-ers en bestuurders hoe zij 60-plussers productief in het VO aan het werk kunnen houden

4

# AGENDA




13.30 uur	Bewustwording ... Niets doen is geen optie
14.00 uur	Wat kan de werkgever doen?
14.30 uur	Generatiepact en andere regelingen
15.15 uur	Pauze
15.45 uur	Aandachtspunten; ruimte voor jongeren en eerste resultaten
16.45 uur	Afsluiting

5



## Bewustwording .... niets doen is geen optie (1)

### Wat is er aan de hand?

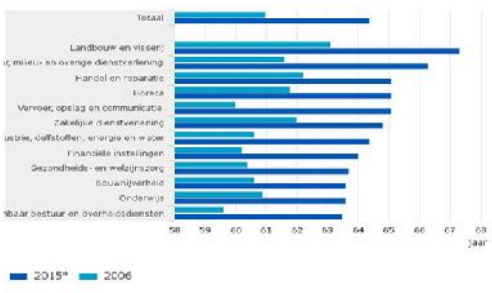


**Economie**

**Pensioenleeftijd stijgt gestaag**

Twee jaar geleden werd bezwaart tot de gemeentelijke regelingen die pensioengeestelke bedrijven konden aanverwacht bezit omvatting van medewerkers.

Gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers naar bedrijfstak




Bedrijfstak	2015*	2006
Totaal	64	60
Landbouw en visserij, mijnbouw en overige dienstverlening	67	63
Handel en reparatie	66	62
Informatica	65	61
Vervoer, opslag en communicatie	65	61
Zakelijke dienstverlening	64	60
Industrie, bouwstoffen, energie en water	64	60
Financiële instellingen	63	59
Gezondheids- en welzijnzorg	63	59
Onderwijs	62	58
Publiek bestuur en overheidsdiensten	62	58

■ 2015\* ■ 2006

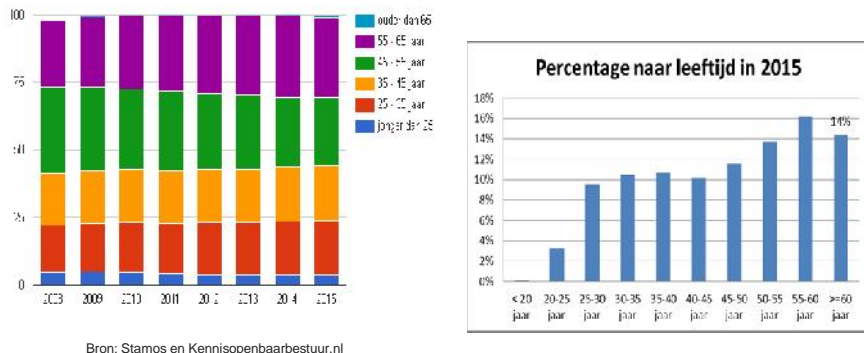
Bron: Centraal bureau voor statistiek

6



## Bewustwording .... niets doen is geen optie (2) Wat is er aan de hand?

VO 2015: 107.037 personen (86.791 fte)

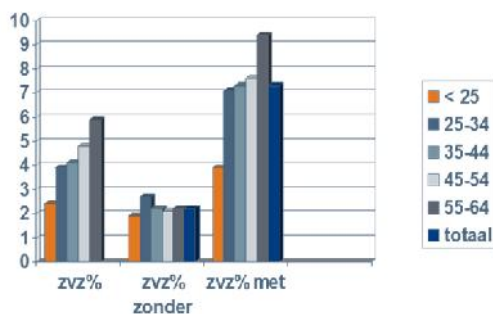


Bron: Stamos en Kennisopenbaarbestuur.nl

6

## Bewustwording .... niets doen is geen optie (3) Wat is er aan de hand?

Ziekteverzuim naar leeftijd, met en zonder chronische aandoening



Bron: TNO 2010

6

## Bewustwording .... niets doen is geen optie (4) Wat is er aan de hand?

Ziekteverzuim in het VO onderwijzend personeel en directie (75%)

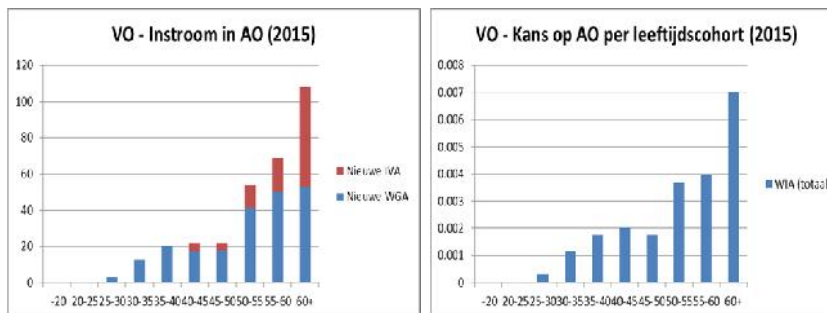
Achtergrond-kenmerken	zvp 2013	zvp 2014	zvp 2015	zmf 2013	zmf 2014	zmf 2015	gzd 2013	gzd 2014	gzd 2015
VO (OP totaal)	5,0	4,9	4,9	1,7	1,6	1,6	12	13	12
Verzuim max 1 jaar	4,9	4,8	4,8	-	-	-	-	-	-
Leeftijd									
< 35 jaar	3,5	3,3	3,2	1,8	1,7	1,6	8	8	8
35-44 jaar	4,3	4,0	4,2	1,8	1,7	1,7	10	10	10
45-54 jaar	4,7	4,4	4,5	1,7	1,6	1,6	12	12	11
55-64 jaar	7,0	7,1	7,2	1,6	1,5	1,5	18	20	18
> 65 jaar	4,7	5,1	7,2	0,8	0,9	1,0	22	23	26

Bron: Voion

6

## Bewustwording .... niets doen is geen optie (5) Wat is er aan de hand?

Aantal WIA-uitkeringen in het VO



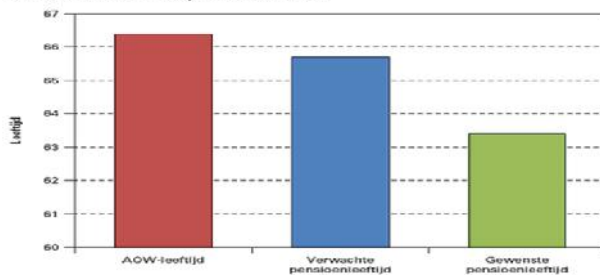
Bron: kennisopenbaarbestuur.nl

6

## Bewustwording .... niets doen is geen optie (6) Wat vinden werknemers?

<https://youtu.be/j8EXsdkzjzg> - zijn werknemers voorbereid?

Figuur 1. Gemiddelde AOW-leeftijd en verwachte en gewenste pensioenleeftijd van werknemers van 60 jaar en ouder, 2015



Bron: NiDi Pensioen Panel Onderzoek.

6

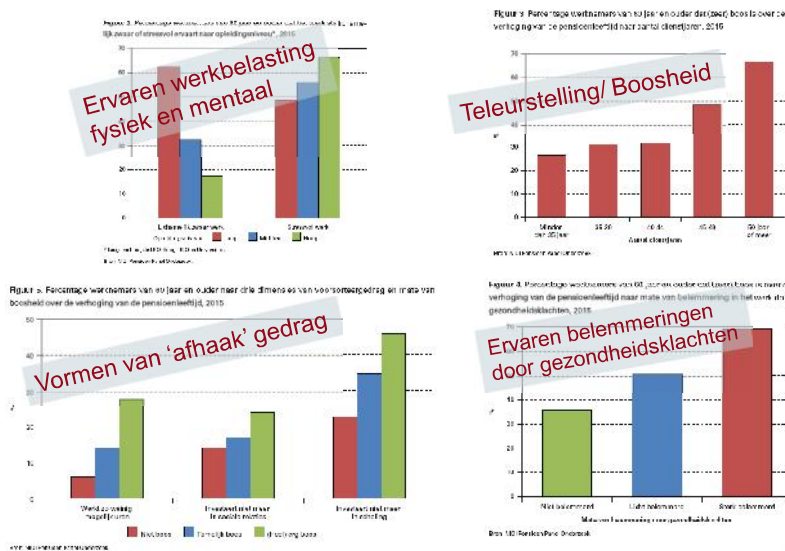
## Bewustwording ... niets doen is geen optie (5) Wat zeggen werknemers?

- Citaat docente op een Vmbo-school (64 jaar):  
*“Geboren in 1951, op mijn 59e jaar nog 3,5 jaar werken. 61 jaar nog 2,5 jaar werken. 62 jaar nog 3,5 jaar werken. 63 jaar nog 3,5 jaar. Er komt steeds maar bij en het wordt niet minder. Dat maakt mij moedeloos en verkleint mijn plezier in het werk; kan ik dit opbrengen?”*
- Citaat leerkracht op een basisschool (61 jaar):  
*“40 jaar werken en denken met ongeveer 62 jaar te kunnen stoppen. Dan vlakbij de eindstreep worden er nog ‘gewoon’ 4 jaar bij gegeven. Dat frustreert! Het is voor jonge kinderen ook niet goed om opa’s en oma’s voor de klas te hebben.”*

NiDi: Langer doorwerken valt nog niet mee

12

## Bewustwording ... niets doen is geen optie (7) Wat zijn de effecten op de werknemer? ®



© NiDi: Langer doorwerken valt nog niet mee



## Bewustwording ... niets doen is geen optie (8) Wat zijn de effecten voor de organisatie?

- Teleurgestelde/boze (en afhakende) groep ouderen in de werknemerspopulatie
- Minder / geen instroom van jonge (startende) docenten, zeker in krimpregio's
- Onderwijskwaliteit op termijn onder druk door scheve personeelsopbouw / scheefgroei in competenties
- Bezuiniging door hogere loonkosten t.g.v. scheve leeftijdsopbouw
- Wens van werknemers op ondersteuning van werkgevers / collega's om langer door te kunnen werken (NEA-VO, 2016)



## Wat kan de werkgever doen?

[https://youtu.be/\\_82q3onAmFY](https://youtu.be/_82q3onAmFY) – mythes

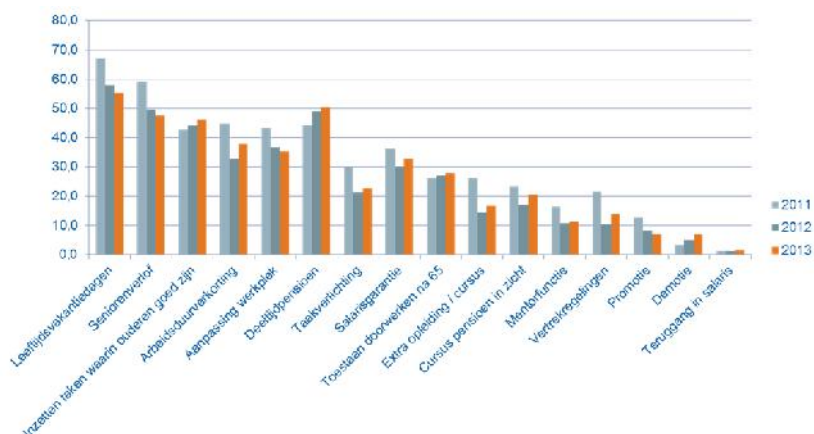
### 5 V-model

- Verkennen – onderzoek naar draaglast en draagkracht van individu (Vitaal in je werk), loopbaan-APK
- Verbinden – betrekken van werknemer bijvoorbeeld via leven lang leren, vierslagleren, gesprekkencyclus
- Vitaliseren – belastbaarheid vergroten, vitaliteits- en mobiliteitsbeleid voor alle leeftijden om werknemer flexibel te houden, vitaliteitscoach
- Verlichten\* – beperken werkbelasting/werkdruk, extra handen in de school
- Vertrekken\* – andere baan/pensioen/ontslag

15



## Wat kan de werkgever doen? Onderzoek ROA/APG



16





## Wat kan de werkgever doen?

### Onderzoek ROA/APG – wat is effectief?

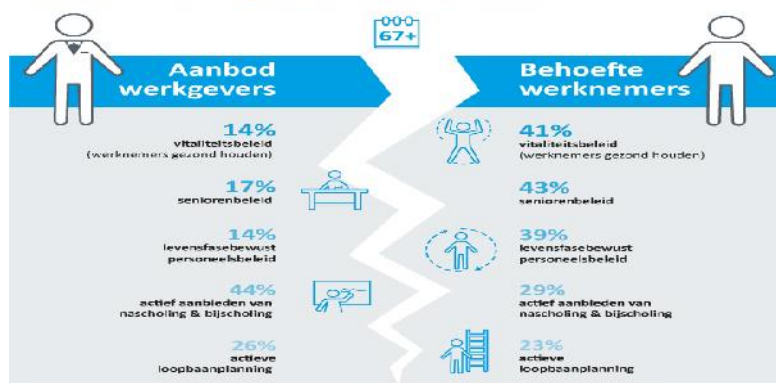
HR praktijk gericht op oudere werknemers	baan Teverdenheid	ervaren disbalans	verwachte pensioenleeftijd
Trainingsbeleid	+/+	-/-	+/+
Aanpassing taken	-	-	-
Financiële prikkels	-	-	-
Werkurenbeleid	-	-	-
Pensioenbeleid	-/-	+/+	-

17

## MISMATCH VERWACHTINGEN

### Langer doorwerken

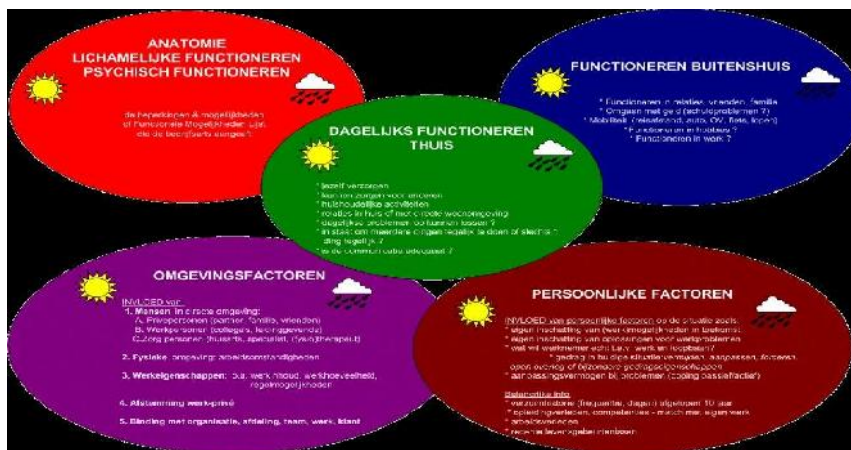
*Mismatch in verwachtingen tussen werkgever en werknemer*



Bron: 'Loopbaan Redder' met pensioen 7, een onderzoek in opdracht van Delta Labe uitgevoerd door ORC onder 303 werkgevers en 1000 werknemers.

18

## VOER HET GESPREK MET UW MEDEWERKER GESPREKSMODEL 1: ICF



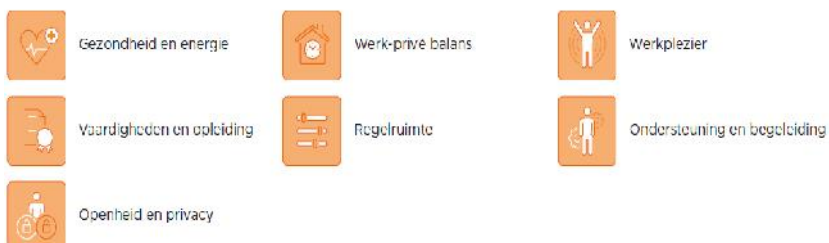
19

## VOER HET GESPREK MET UW MEDEWERKER GESPREKSMODEL 2: GESPREKSWIJZER

[HTTP://WWW.DUURZAMEINZETBAARHEID.NL/88085/160219\\_GESPREKSWIJZER\\_CHRONISCHE\\_AANDOENING\\_EN\\_WERK.PDF?V=0](http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/88085/160219_GESPREKSWIJZER_CHRONISCHE_AANDOENING_EN_WERK.PDF?V=0)

### BELANGRIJKE THEMA'S

In het gesprek met uw medewerker kunt u verschillende onderwerpen aan de orde brengen. Op de tabbladen hierboven vindt u een overzicht van de belangrijkste onderwerpen voor gesprek met een toelichting en tips wat u als leidinggevende kunt doen.



20

**VRAGEN?**

21



**Het werkzame leven is één tour de force**



en de finishlijn van de laatste etappe schuift steeds verder op

22



## Hoe zorgen we ervoor dat de loper toch fit over de eindstreep komt?

Welke mogelijkheden biedt de cao?

Wat kun je als werkgever nog meer aanbieden?

Wat kan de werknemer zelf?

23

## Mogelijkheden om 'ruimte' te geven

- Vierslag leren, lerarenbeurs
- Opname Levenslooptegoed
- Deeltijdontslag
- Generatiepact

24

## Wat is een Generatiepact?

Set van afspraken over:

- Vermindering van werk voor oudere werknemers;
- Compensatie van een deel van de inkomensgevolgen;
- Het herbezetten van de verkregen 'ruimte' door jongere werknemers

25

## 3 voorbeelden

Generatiepact  
Gemeente Den Haag



Plus-regeling  
SOML



63+ Regeling  
OMO



26

### 3 voorbeelden: doelgroep en deelname



	Den Haag	SOML	OMO
Doelgroep	60+ 2 jaar in vaste dienst	60+ Vast dienstverband	63 Vast dienstverband
Looptijd deelname	1-10-2015 tot 1-10-2016	Op 1-8-2016 of 1-8-2017	63 zijn of worden in schooljaar
Arrangementen	Één arrangement !	Eén arrangement	Eén arrangement
Duur	Niet opzegbaar, dus tot AOW	Niet opzegbaar, dus tot AOW !	Niet opzegbaar, dus tot AOW

27



### 3 voorbeelden: vermindering werk en inkomen



Vermindering werktijd	40%	50%	40%
Resterende werktijd	<b>60%</b> !	<b>50%</b> (>= 10 klokuren)	<b>60%</b>
Vorm	Bijzonder verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bijzonder verlof tot 2 jaar voor AOW</li> <li>Laatste 2 jaar via ontslag</li> </ul>	20% ontslag 20% bijzonder verlof
Compensatie inkomensverlies	50% van 40%= 20%	50% van 50%=25% <ul style="list-style-type: none"> <li>Inzet van BAPO en Pers Budget</li> </ul>	50% van 40%=20%
Inkomen	<b>80%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>

28



### 3 voorbeelden: voortzetting pensioenopbouw



soml



Pensioenopbouw !	100%	100% Na ontslag 0%	80%
Verdeling pensioenpremie !	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
→ Kengetallen	60-80-100	50-75-100	60-80-80

29

### 3 voorbeelden: overige afspraken



soml



Werkinhoud en werktijden	Afspraken maken met leidinggevende	Min. 3 dagdelen en max. 3 dagen	3 dagen
Verlof	Bij deelname opnieuw berekend o.b.v. formele arbeidsduur minus vermindering		?
Berekening VU, EJU, jubi-gratificatie	Over 80% van oorspronkelijke salaris	Over oorspronkelijke salaris	?
Demotie	Op verzoek mogelijk (maatwerk)		

30

### 3 voorbeelden: overige afspraken (2)



Voorwaarden voor deelname	Tenzij zwaarwegend dienstbelang		
	Geen samenloop met ander verlof of ontslag met uitkeringsregeling	Inzetten BAPO en Pers. Budget	Overgangsrecht OMO seniorenregeling
	Evt. eerdere uitbreiding werkomvang wordt ongedaan gemaakt		
Uitbreiding?	Strikt gereguleerd	Niet toegestaan	

31



### PAUZE



32





## **INHOUD 2<sup>E</sup> DEEL**

- Vergelijking generatiepact met andere regelingen
- Zet Belastingdienst streep door generatiepact?
- Aandachtspunten
- Ruimte voor jongeren
- Evaluatie Den Haag en SOML




33


## **Generatiepact en andere alternatieven voor oudere werknemer**

- Arbeidsrechtelijk
- Financiële gevolgen voor werknemer
- Gevolgen voor pensioenopbouw
- Fiscale gevolgen

34

### Vergelijking van deze alternatieven

	Vierslag leren	Opname levensloop	Deeltijd ontslag	Generatiepact	
	Tijdelijk verlof	Deeltijd ontslag	Verlof	Verlof Volledig ontslag	Deeltijd ontslag
	Geen	Loon uit eigen levensloop tegoed	Vermindering loon	Gedeeltelijke compensatie inkomensachteruitgang	
	Ongewijzigd	0-12 m: ongewijzigd >12 m: indiv. premie	Opbouw o.b.v. rest-dtf	Ongewijzigd	Ongewijzigd Geen opbouw Opbouw o.b.v. rest-dtf
	Geen bijz.	Geen bijz.	Geen bijz.	Mits resterende werktijd >= 50% geen RVU	

35 

## Generatiepact Gemeente Den Haag

Telegraaf 25-10-2016

**Miscommunicatie kost 60-plussers deel van pensioen**

### Regeling oudere werknemers ontmanteld

Vandaag, 05:30 Martijn Klerks






AMSTERDAM - Een financieel aantrekkelijke regeling van de gemeente Den Haag voor oudere werknemers, die in heel Nederland navolging krijgt, blijkt een jaar na invoering toch niet door de beugel te kunnen. Na ingrijpen van de Belastingdienst is de constructie voor een groot deel ontmanteld.

36 

## Generatiepact Gemeente Den Haag

### Waar gaat het over?

- )] vermindering van werktijd via bijzonder verlof (40% )
- )] vermindering van loon (20%)
- )] volledige pensioenopbouw
- ➔ tot zover niets verkeerd!  
Hierover ook geen misverstanden.

### Wat is dan het probleem?

Probleem zit in het combineren van volledige pensioenopbouw  
**EN** tegelijkertijd opnemen ABP Keuzepensioen.

37

 apg  
Service Partners

## Generatiepact, aandachtspunten

- )] Let op bij opname AKP geen 100% pensioenopbouw mogelijk
- )] Maximale vermindering van werktijd: 50% (incl. alle verlofregelingen), anders RVU en superheffing
- )] Langdurig ziek en loondoorbetaling?
- )] Arbeidsongeschikt/Werkloos en hoogte SV-loon
- )] Communicatie, communicatie, communicatie

38

 apg  
Service Partners

## Vervroegd pensioen opnemen (ABP)

### Vanaf 10 jaar vóór AOW-leeftijd

- Mogelijk om 10-50% AKP op te nemen
- Pensioen kan slechts vervroegd worden opgenomen MITS getoetst dat de werknemer in gelijke mate in arbeidsinkomsten (c.q. de arbeidsduur waaruit de inkomsten voortvloeien) achteruit gaat (Anders fiscaal onzuiver)
- Deelname aan Generatiepact vormt bewijs voor voorgaande (demotie levert geen vermindering van arbeidsduur op).

### Vanaf 5 jaar vóór AOW-leeftijd

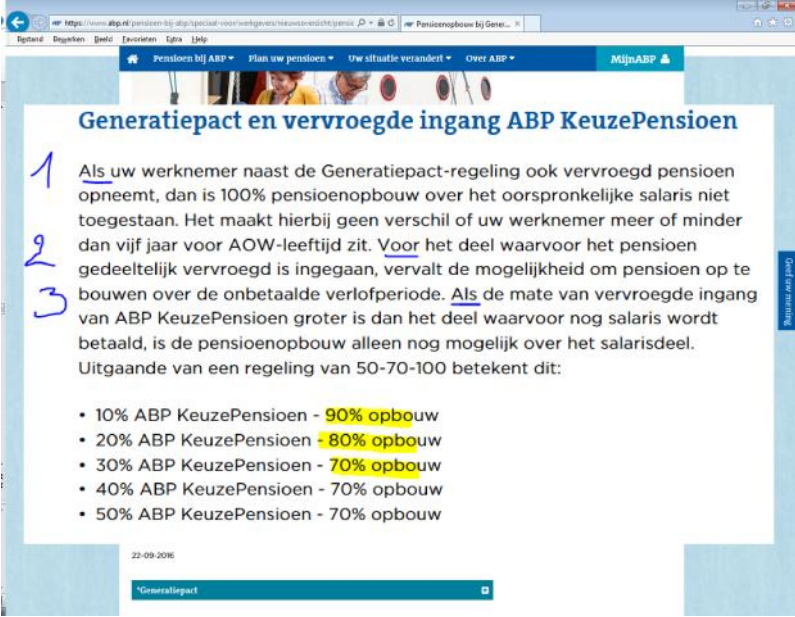
- Tot 100% opname AKP mogelijk

39

## Vervroegd pensioen opnemen en pensioen opbouwen

Start opname AKP	AKP opname	Generatiepact			Generatiepact			Generatiepact		
		50	70	100	60	80	100	80	90	100
Meer dan 5 jaar vóór AOW	0%			100%			100%			100%
	10%			90%			90%			90%
	20%			80%			80%			90%
	30%			70%			80%			90%
	40%			70%			80%			90%
	50%			70%			80%			90%
Binnen 5 jaar vóór AOW	0%			100%			100%			100%
	10%			90%			90%			90%
	20%			80%			80%			90%
	30%			70%			80%			90%
	40%			70%			80%			90%
	50%			70%			80%			90%
	60%			70%			80%			90%
	70%			70%			80%			90%
	80%			70%			80%			90%
	90%			70%			80%			90%
	100%			70%			80%			90%

40



The screenshot shows a web page titled "Generatiepact en vervoegde ingang ABP KeuzePensioen". The page contains the following text:

1 Als uw werknemer naast de Generatiepact-regeling ook vervoegd pensioen opneemt, dan is 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris niet toegestaan. Het maakt hierbij geen verschil of uw werknemer meer of minder dan vijf jaar voor AOW-leeftijd zit. Voor het deel waarvoor het pensioen gedeeltelijk vervoegd is ingegaan, vervalt de mogelijkheid om pensioen op te bouwen over de onbetaalde verlofperiode. Als de mate van vervoegde ingang van ABP KeuzePensioen groter is dan het deel waarvoor nog salaris wordt betaald, is de pensioenopbouw alleen nog mogelijk over het salarisdeel. Uitgaande van een regeling van 50-70-100 betekent dit:

- 10% ABP KeuzePensioen - 90% opbouw
- 20% ABP KeuzePensioen - 80% opbouw
- 30% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw
- 40% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw
- 50% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw

22-09-2016

Generatiepact

41

apg Service Partners

## Casus Den Haag – meer dan een regeling (1)

### Communicatie naar potentiële doelgroep

- Directe informatie
  - op papier,
  - op intranet,
  - tijdens kick-off bijeenkomsten
- Via leidinggevende → ambassadeur!
- Opleiding en training voor leidinggevendenden
  - nut en noodzaak van project,
  - werking op hoofdlijnen
  - Voeren van toekomstgerichte gesprekken gericht op duurzame inzetbaarheid

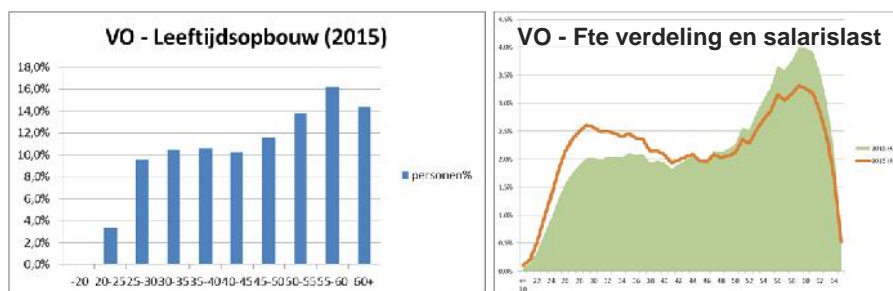
## Casus Den Haag – meer dan een regeling (2)

### Inzicht verschaffen in financiële gevolgen:

- Pensioencheck:
  - Zicht op effecten van te maken keuze op pensioengevend inkomen en pensioen, zowel bruto als netto. Rapportage en persoonlijk gesprek.
- Uitgebreide financiële check:
  - M.b.v. online-tool zicht op effecten van keuze in relatie tot totale gezinsinkomen (incl. partner), zowel huidige als toekomstige financiële situatie. Workshop en/of telefonisch voorgesprek, persoonlijk gesprek.
  - Online financieel dossier, analyses en verslag van keuzes met financiële gevolgen. Breder dan alleen deelname generatiepact.

43

## Generatiepact: ouderen scheppen ruimte voor jongeren



44

## Vrijgekomen ruimte herbezetten

- Wat zijn de financiële kaders?
  - budgettair neutraal; extra middelen beschikbaar; taakstelling
- Wat is de huidige situatie?
  - Wat is 'jong'? Hoeveel jongeren zijn er nu? Hoeveel stromen er zonder generatiepact in?
- Is er een probleem / doelstelling?
  - Gewenste personeelsopbouw versus huidige? Schaarstegebieden?
- Hoe vindt herbezetting plaats?
  - Per functie / bevoegdheid?
  - Per afdeling / vestiging / school / bestuur?
  - Instroom van voltijders / deeltijders?
- Tip: Leg daadwerkelijke herbezetting vast
- Evalueer

45

## Eerste resultaten, Den Haag

### Successen

- Deelname onder senioren: bijna 30%
- Daarmee kunnen • 1200 van ruim 6500 personeelsleden 60+
- Inmiddels 39 jong • 345 deelnemers regeling 1<sup>e</sup> tranche
- Lager verzuim onder deelnemers
- Op organisatieniveau: • Ruimte voor 70 structurele extra banen voor jongeren
- Meer interne doorst • Inmiddels 39 ingestroomd
- Lager verzuimpercentage onder deelnemende senioren
- Gemiddelde leeftijd personeel daalt: van 47,8 naar 47,4
- Aandeel jongeren (onder 35) stijgt: van 13% naar 15%

4 7 september 2016

46

## Eerste resultaten, SOML

**AOB**-Algemene Onderwijsbond [MijnAOB | Bijwerken | Contact](#)

Home De AOB Over uw sector het Onderwijsblad Service voor leden Meer nieuws

### Oudere collega jongere

**Start**

- 10 scholen en ca 1000 personeelsleden
- Ouderen vonden werk zwaarder en waren vaker ziek
- Liever nu investeren dan in 2020 te weinig docenten

**Eerste resultaat**


- 175 van 1000 personeelsleden 60+
- 36 deelnemers regeling 1<sup>e</sup> tranche
- 8 voltijdbanen voor jongeren

De Stichting Onderwijs Midden-creëren voor jonge docenten, om docenten minder gingen werken. vergrijste personeelsbestand". ze

**Wat houdt de regeling precies in?**

"Oudere docenten, van 60 tot 64 jaar, konden voor dit schooljaar aangeven dat ze minder wilden werken. Vasek ging het om collega's die al één dag seniorenwerk (100%) hadden en dus vier dagen voor de klas stonden. Zij koos met de regeling nu maar 2,5 dag werken en ontvingen 75 procent van hun brutolessen en bouwen een volledig pensioen op. Ze werken dus de helft van de week."

47



## Vraag



Heb je vandaag handvatten gekregen om 60-plussers productief in het VO te laten werken?

JA / NEE

48

