

Werkfit tot pensioen

Hoe een generatierегeling hieraan kan bijdragen

Leerkrachten moeten steeds langer doorwerken. Het merendeel op dit moment tot hun 67e. Het werk kan naarmate de jaren verstrijken, zowel lichamelijk als fysiek, zwaarder worden. Een generatierегeling kan bijdragen aan het inzetbaar en vitaal houden van oudere leerkrachten. Hoe, dat leggen we je uit.

Tekst

Rob Hinskens,
business developer en
adviseur bij APG



Meer info, mail naar
helpdesk@vbs.nl

Dat leerkrachten langer door moeten werken, wil niet zeggen dat ze daar ook altijd zin in hebben. Naarmate de leeftijd vordert kan het fulltime les blijven geven voor gezondheidsklachten zorgen. Negeer je dit als werkgever, dan loop je het risico dat oudere leerkrachten stagneren in hun ontwikkeling, minder investeren in sociale relaties of, in het uiterste geval, zich ziek melden. Wil je dit als werkgever voorkomen, dan is het belangrijk goed oog te houden voor de privé / werkbalans van deze groep werknemers. Een generatierегeling, ook wel generatiepact, kan hieraan bijdragen. Het zorgt er tegelijk voor dat er formatieruimte ontstaat om jongere werknemers aan te nemen. Maar ook als je oudere werknemer meer tijd wil vrijmaken om bijvoorbeeld zijn ouders te verzor-

gen of om op de kleinkinderen te passen, kan de generatierегeling uitkomst bieden.

Nader uitgelegd

Met de term generatierегeling worden regelingen in de arbeidsvoorwaarden aangeduid, die in de kern tot doel hebben:

1. Oudere werknemers in staat stellen vitaal langer door te werken, door ze met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw, vrijwillig minder te laten werken, en;
2. de aldus ontstane formatieruimte geheel of gedeeltelijk te benutten voor herbezetting, bijvoorbeeld door jongere werknemers.

Om deze doelen te bereiken, bestaat een generatierегeling uit de combinatie van twee regelingen. Een seniorenregeling om het eerste doel te bereiken en een herbezettingregeling om het tweede doel te bereiken. Hiermee worden de volgende effecten beoogt: het vitaal houden van oudere werknemers, een evenwichtige personeelsopbouw en het borgen van kennis tussen jong en oud.

Speelveld en kaders

De wet stelt twee voorwaarden wat betreft het aanbieden van een generatierегeling. Allereerst mag je het alleen aanbieden aan werknemers die binnen tien jaar voor de

Basisvarianten Generatierегelingen

			Werken	Loon	Pensioenopbouw
Uitgangssituatie			100%	100%	100%
	Werkvermindering	Loon over vermindering			
Voorbeeld 1	20% verlof	50% loondoorbetaling	80%	90%	100%
Voorbeeld 2	20% verlof	25% loondoorbetaling	80%	85%	100%
Voorbeeld 3	40% verlof	50% loondoorbetaling	60%	80%	100%
Voorbeeld 4	40% verlof	25% loondoorbetaling	60%	70%	100%
Voorbeeld 5	20% verlof + 20% vrijwillig ontslag	100% loondoorbetaling geen loondoorbetaling	60%	80%	80%



pensioenleeftijd (thans 68 jaar) zitten. Ofwel, de minimale leeftijd van de deelnemers moet 58 jaar zijn. Ten tweede moeten de deelnemers minstens 50 procent van de oorspronkelijke aanstelling blijven werken. Is de aanstelling 80 procent, dan moet de leerkracht dus voor minstens 40 procent actief blijven. Doe je dit niet, dan kan de (senioren)regeling worden uitgelegd als een regeling die vervroegd uittreden faciliteert. Dan dreigt een RVU-heffing en boete van 52 procent over de totale som van de uitkeringen(!). Verder geldt dat, onafhankelijk van hoe de regeling eruit gaat zien, in beginsel iedere werknemer die in de doelgroep valt eraan kan deelnemen. Deze deelname is vrijwillig. Als je deelneemt, dan is deze wel blijvend. In principe tot aan het einde van het dienstverband dan wel de AOW-leeftijd.

Instmogelijkheden en tips

Er bestaat niet zo iets als een 'standaard' regeling. Afhankelijk van hoe je de begrippen 'gedeeltelijk behoud' of 'geheel of gedeeltelijk benutten' invult, kun je de regeling afstemmen op de specifieke situatie van je organisatie en zo maatwerk leveren. Kortom, als werkgever draai je zelf aan de knoppen. Houd hierbij wel goed de werknemers voor wie de generatieregeling bedoeld is in het achterhoofd. Hoe aantrekkelijk het ook klinkt (minder werken tegen behoud van een redelijk salaris en pensioen), je werknemers zullen vooral willen weten wat de financiële consequenties zijn. Hoe beter je dit kunt presenteren, hoe groter de kans dat zij aan de regeling willen deelnemen. Houdt er ook rekening mee dat een werknemer die op latere leeftijd of in een tweede huwelijk nog kinderen heeft gekregen, anders tegen loonvermindering aankijkt dan een werknemer wier kinderen niet meer thuis wonen. Dat geldt ook voor een werknemer die (onlangs) is gescheiden en een deel van zijn inkomsten (en pensioen) aan zijn ex moet afstaan. Verder kan een lagere pensioenopbouw vanaf je 63ste op het eerste oog ingrijpend lijken. Maar reken je het door, dan blijkt doorgaans dat het onder de streep geen groot verschil uitmaakt. Maak dit dus zichtbaar. Nog een tip: de regeling is vaak begroot op basis van deelname van een x aantal leerkrachten. Hoe interessanter de regeling is voor je leerkrachten, hoe groter de kans dat zij meedoen, hoe meer de effecten van duurzame inzetbaarheid en herbezetting worden behaald.

Kleine schoolbesturen

Eenpitters en kleine schoolbesturen willen nog wel eens denken dat de generatieregeling, gelet op hun omvang, te duur en complex is. Het kan te duur zijn als je het verlies aan salaris als werkgever fors compenseert, waardoor er te weinig geld overblijft om herbezetting te financieren. Dit kan ook aan de orde zijn als je meer uren moet herbezetten dan dat er vrijvallen, of wanneer je de jongere werknemers maximaal wil belonen terwijl de werknemers die onder de regeling vallen allemaal in de eindschaal zitten. Wat betreft complexiteit: mocht je geen behoorlijke HR-ondersteuning hebben en wil je de regeling zelf opzetten en uitvoeren, dan wordt het een taaie klus. Maar laat je hier niet door tegenhouden. Er zijn genoeg partijen in de markt die je kunnen ondersteunen bij het opstellen van de regeling en ook voorbeeldregelingen hebben die bijgeschaafd kunnen worden. 🌟

Invoeren generatieregeling: 5 stappen

1. Zet je wensen op een rij

Wat zijn je wensen en doelen, en wat is waarom noodzakelijk.

2. Ontwerp en overleg

Voor welke leeftijdsgroep staat de regeling open? Bied je een of meer varianten? Welk deel van de beschikbaar gekomen formatieruimte wordt gebruikt voor jongere werknemers (en wie worden als zodanig gezien)? Bied je een of meer varianten aan? Wat wordt de juridische vorm van de werkvermindering: verlof, ontslag, combinatie?

3. Uitwerking regeling inclusief herbezetting

Zie voor enkele voorbeelden de afbeelding op pagina 6.

4. Formeel besluit en evaluatieplan

De MR heeft een instemmingsbevoegdheid dus leg de generatieregeling aan hen voor. Stel ook een evaluatieplan op.

5. Informatie doelgroep en financieel inzicht

Houd een informatieavond voor potentiële deelnemers (ook toegankelijk voor partners) en leg uit hoe, waar en wanneer zij zich kunnen aanmelden.