

Een parel uit de regio Limburg
over het invoeren van een
generatiepact-regeling
op een vmbo-school

Parelbeschrijving: Generatiepact

Generatiepact maakt uitstroom oudere docenten beheersbaar

Vanwege de vergrijzing moet iedereen in Nederland langer doorwerken. Tegelijkertijd zijn veel ouderdomsregelingen teruggeschoefd. Werknemers die nu rond de 60 jaar zijn, zijn hier niet op voorbereid en dat zorgt voor onrust en uitval. Het generatiepact kan een oplossing bieden.

Iedereen weet dat hij langer door moet werken, maar dat is niet altijd even makkelijk. In het onderwijs blijkt bijvoorbeeld dat docenten rond de 60 het zwaar vinden om zich nog voor de volle honderd procent in te zetten. Rob Hinskens, adviseur van de Algemene Pensioen Groep (APG): "Een deel van de oudere docenten kan het werk niet meer bijbenen, met als gevolg dat ze zich ziekmelden of op een andere manier afhaken. Onderzoek van het NIDI (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) wijst uit dat voor veel ouderen de arbeidsbelasting te groot wordt. Zij

trekken zich terug. Ze hebben bijvoorbeeld geen zin om nog een opleiding te volgen. Het leeftijdsverschil met de leerlingen wordt steeds moeilijker om te overbruggen en problemen als chronische ziekten en kwalen zijn te belastend. Dat komt nog naast eventuele mantelzorg voor ouders of een zieke partner. Langer doorwerken is kortom niet iedereen gegeven. Het generatiepact is dan een mooi instrument om werknemers met aantrekkelijke regels langer te behouden en meer gestructureerd afscheid te nemen."

'Langer
doorwerken is
niet iedereen
gegeven'



Ger Göbbels
Hoofd stafbureau
DaCapo College

Ziekmelden en afhaken

Het generatiepact sijpelt langzaam door in verschillende sectoren zoals het bedrijfsleven, de overheid en het onderwijs. Rob Hinskens: "De regeling faciliteert langer doorwerken. Door de werknemer bijzonder verlof te verlenen, hoeft hij minder te werken, maar behoudt hij 100 procent pensioenopbouw. Iedere werkgever kan dit op zijn eigen manier invullen; bijvoorbeeld 50 procent minder werken waarbij werkgever en werknemer ieder de helft van de minder gewerkte uren financieren. Ook gebeurt het geregeld dat werknemers 60 procent voor hun rekening nemen en werkgevers 40 procent. Het kost beide partijen dus wel iets, maar het mes snijdt aan drie kanten. Het generatiepact zorgt ervoor

dat de ouderen meer 'hersteltijd' krijgen en minder belast worden waardoor ze het langer volhouden, het geeft jongeren de kans om in te stromen en het zorgt voor minder ziekteverzuim. De uren die door een jongere docent worden ingevuld, geven ook financieel voordeel. En je ziekmelden omdat de werkdruk te zwaar wordt, is gewoon niet prettig. Bovendien word je bij ziekte meestal maar een jaar volledig doorbetaald en kan er op termijn ontslag volgen. Oudere werknemers nemen ook op andere manieren het heft in eigen handen en stoppen eerder met werken; in 2017 gemiddeld bij 64,5 jaar. Het generatiepact biedt een structurele oplossing en maakt de situatie beheersbaar." >>

Generatiepact

Het generatiepact is een regeling, geïnitieerd door vakbonden en/of werkgever, die duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers ondersteunt. De regeling maakt het mogelijk dat alle docenten vanaf een bepaalde leeftijd (niet jonger dan 58 jaar) minder gaan werken, met gedeeltelijk behoud van salaris en (volledige) pensioenopbouw. Met de vrijgekomen ruimte kan de werkgever krimp opvangen of jonge docenten aannemen. Het is een regeling op maat, die iedere werkgever naar eigen inzicht kan invullen. Overigens: als een werkgever een generatiepact aanbiedt, is deelname ook voor onderwijsondersteuners mogelijk.

Voor advies over en ontwikkeling van een eigen generatiepact kunt u terecht bij:

- [APG werkgeversdiensten](#) of bij
- [PROambt](#)

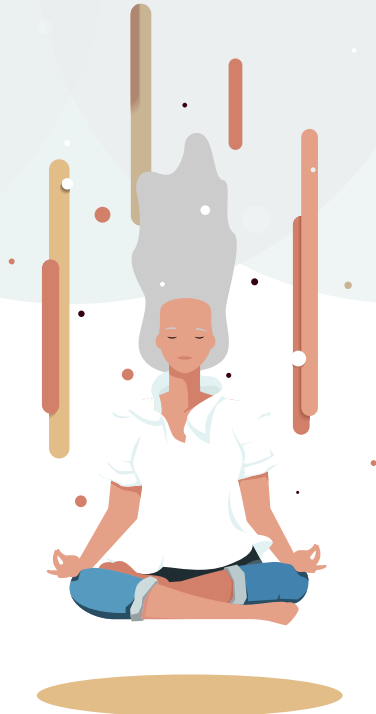


Parelbeschrijving: Generatiepact

Wij waren al een tijd op zoek naar een **goede regeling**, voornamelijk om ons **begrotingstekort** op te lossen.

Overbrugging

Hinskens vertelt dat hij het generatiepact als een soort overbruggingsregeling ziet voor mensen die nu rond de 60 jaar oud zijn. "De jongere generatie kan anticiperen op langer doorwerken door (om)scholing, sparen en een gezonde leefstijl. Wat wij als pensioenuitvoerder kunnen bijdragen, is het onderwerp bespreekbaar maken en wijzen op mogelijkheden om pensioen als extra instrument in te zetten. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten van Voion vorig jaar, bleek dat veel scholen serieus interesse hebben in een generatiepact, omdat zij iets willen doen voor hun oudere werknemers."



Hoge personeelslast

Het DaCapo College was een van de eerste scholen die tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten in gesprek ging met APG over het generatiepact. Het College uit Sittard is een vmbo-organisatie met zes locaties en 1.600 leerlingen. Ger Göbbels, hoofd staf-bureau: "Wij waren ons al in augustus 2016 aan het oriënteren op geschikte regelingen voor onze oudere medewerkers. Onze organisatie heeft ongeveer 210 medewerkers en ruim 25 procent daarvan is ouder dan 57 jaar. Dat is een hoog aantal en dat zie je terug in de gemiddelde personeelslast. Toch is dit beeld gebruikelijk in onze krimpregio. Kenmerkend aan zo'n regio is ook dat medewerkers die met pensioen gaan vaak niet meer herbezet worden door instroom van onderaf."

Verschillende problemen

Göbbels ziet in zijn organisatie dat de oudere werknemers met verschillende problemen kunnen kampen. "De nieuwe onderwijsontwikkelingen volgen elkaar zo snel op dat ze vaak niet goed te volgen zijn, bijvoorbeeld op ICT-vlak. We zagen dat mede hierdoor het ziektepercentage weer opliep, de spanningsboog wordt nu eenmaal kleiner en het gevaar van een burn-out ligt op de loer. Wij waren dus al een tijd op zoek naar een goede regeling, om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen, maar voornamelijk om ons begrotingstekort op te lossen. Daar zijn we ook altijd heel eerlijk in geweest."

Mentaal zwaar

De vraag of het wel voor iedereen reëel is om langer door te werken, is in het onderwijs heel relevant, vindt Göbbels. "Het werk van een docent is misschien fysiek niet zwaar, maar het vergt mentaal veel. Vroeger had je een baan voor het leven en kon je gebruik maken van allerlei goede ouderdomsregelingen, zeker in het onderwijs. Die tijd is voorbij en dat vraagt om een mentaliteitsverandering. Daar moeten werkgevers en werknemers zich hard voor inzetten, het is voor beide partijen een grote uitdaging om duurzaam en gezond langer doorwerken professioneel in te bedden in je organisatie."

De nodige vragen

Het DaCapo College is uiteindelijk uitgekomen op een invulling van het generatiepact met een 60/80/100 regeling; dus 60 procent werk, 80 procent salaris en 100 procent pensioen. Göbbels: "De vorm waarin wij deze regeling hebben gegoten, komt sterk overeen met de BAP0-regeling en dat slaat aan bij onze werknemers. Links en rechts ontstonden natuurlijk wel de nodige vragen; zorgt 60 procent werk voor 80 procent salaris bijvoorbeeld niet voor een hogere werkdruk? Omdat kostenbesparing in eerste instantie onze prioriteit was, hebben we ons ook afgevraagd of de investeringen die we nu doen, zich wel terugbetalen door minder ziekteverzuim en de instroom van jonge docenten."

Open en eerlijk

Ondanks deze hoofdbrekers, heeft Göbbels het traject naar een passend generatiepact als prettig ervaren. "Onze medewerkers vinden het prettig dat we op verschillende manieren een geschikte oplossing zoeken en dat we heel open en eerlijk communiceren. Het ziekteverzuim is iets teruggedrongen en we hebben enkele jonge docenten aan kunnen nemen. Uiteindelijk maken nu negen van de 58 medewerkers gebruik van de regeling. We hoopten natuurlijk op een hoger aantal, maar zijn tevreden. Onze organisatie bood de medewerkers tot juni 2017 de mogelijkheid om te opteren voor de regeling en dat is kort dag om de impact op je eigen financiële huishouden in te schatten. We verwachten wel dat er dit jaar opnieuw meer mensen zullen aanhaken."■

