

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Generatiebeleid Ziekenhuizen

FNV Themadag Zorg en Welzijn

FNV ism PFZW HR Advies

Elise Merlijn

Harma Schrage

Chris-Jan van Leeuwen

11 januari 2018



Programma voor de komende 15 minuten



Een drieluik over de generatieregeling in de branche ziekenhuizen:

1. *Wat is het nou, zo'n generatieregeling?*
2. *Wat doen we bij de ziekenhuizen en waarom?*
3. *Hoe gaan we het doen bij de organisaties? Wat is jullie rol?*

1. Generatierегeling; wat is het?

Wat heeft jullie voorkeur:

50% – 75% – 100%

of

80% - 90%- 100%



1. Generatiereregeling: wat is het?

Een Generatiereregeling kost geld



Een *Generatieregeling* is een regeling die twee doelen wil realiseren:

1. “oudere werknemers” gezond, productief en met plezier de pensioen/ AOW-gerechtigde leeftijd laten bereiken:
=> duurzame inzetbaarheid
2. de instroom (en behoud) van jongere werknemers mogelijk te maken
=> “duurzaam” personeelsbestand

Hulpmiddelen voor dit instrument:

- vrijval van uren en
- salariskosten

De generatiereregeling is hot...



Eerste generatieregeling in de zorg is een feit

13-10-2017 • anne leenen •

Met een vrijdag gesloten akkoord tussen FNV, CNV, NU'91, FBZ en zorgorganisatie Cosis in Assen, is het eerste generatiepact in de zorg een feit. Cosis en de bonden zijn overeengekomen dat oudere werknemers die maximaal vijf jaar van hun AOW af zitten, voortaan minder uren hoeven te werken en daarvoor gecompenseerd worden. Zo worden oudere werknemers ontlast en ontstaan er meer werkplekken voor jongere werknemers.



Vakbonden zetten in op generatiepact bij cao-overleg kleinmetaal

De vakbonden zetten bij de cao-besprekingen in de kleinmetaal zwaar in op een generatiepact. Zij pleiten voor maatregelen waardoor oudere werknemers minder gaan werken en er meer ruimte ontstaat voor de instroom van jongeren. De cao-onderhandelingen in de Metaal en Techniek (kleinmetaal) beginnen woensdag (vandaag). Onder de kleinmetaal-cao vallen circa 300.000 werknemers.

Vakbonden FNV Metaal, CNV Vakmensen en De Unie, noemen in hun voorstellen voor een nieuwe cao het gewenst en noodzakelijk dat met de werkgevers afspraken over een generatiepact worden gemaakt.

Vitaal doorwerken

Volgen via mijn nieuws

- Arbeidsmarkt
- Arbeidsvoorwaarden
- CAO
- Metaal
- Vakbond

Laatste nieuws

nfonds

Generatieregeling bestaat al wat langer...



Doelstelling cao-partijen:

1. Verjonging personeelsbestand ambtenaren
2. Leveren van een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid van “ouderen”

Methode:

1. Werknemer gaat minder werken en wordt deels door de werkgever gecompenseerd.
Dit in het salaris en door een bijdrage pensioenpremie.
2. Lagere loonkosten worden door de werkgever gebruikt voor het aannemen van jongeren

Bron A+O Gemeente

Generatierelingen in verschillende soorten en smaken



Generatierегeling: aan welke knoppen kun je draaien?



25% minder werken; levert 15% minder loonbetaling op.

Doelstelling: opvullen door aantrekken jongeren



Oud: **Werken**
100%

Oud: **Betalen**
100%

Oud: **Pensioen opbouwen**
100%

Nieuw: **75%**

Nieuw: **85%**

Nieuw: **100%**

Normale pensioenopbouw volgens CAO over **85%**

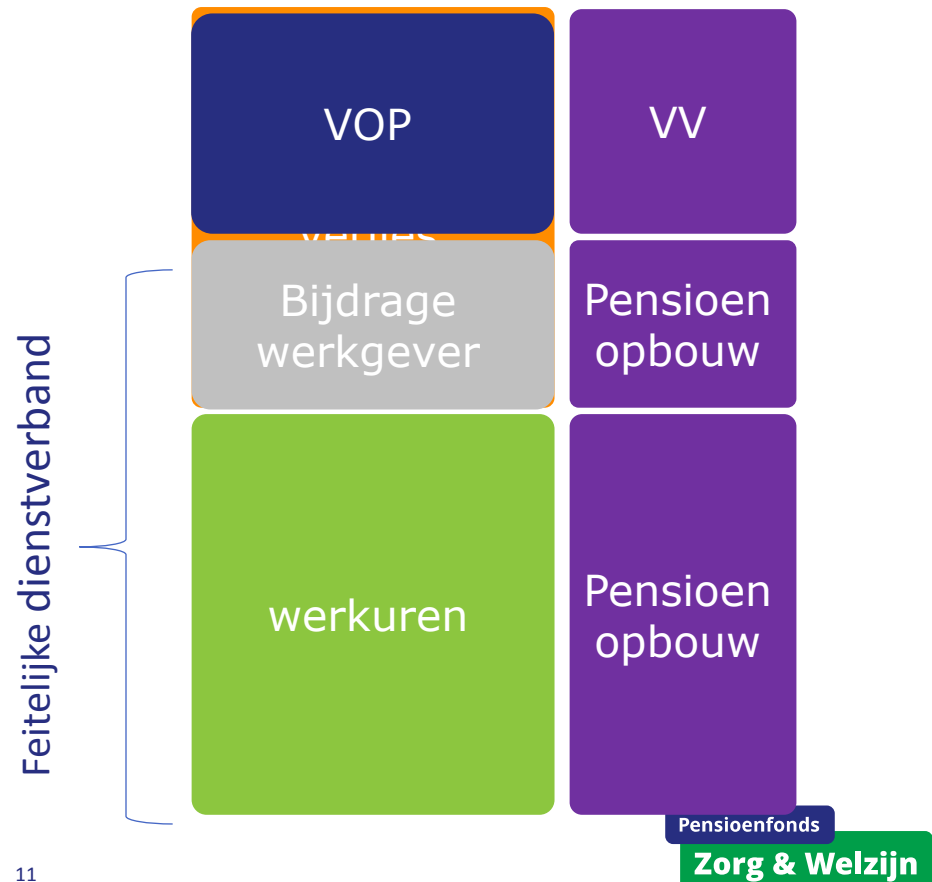
Meerdere: vrijwillige voortzetting volgens eigen afspraak

Hoe ziet een generatierегeling eruit?

Huidig:



Nieuw:



Verschillen in regelingen:



- Doelstelling: *jong voor oud* “versus” duurzame inzetbaarheid
- Toegang tot regeling: algemeen (op basis van leeftijd of arbeidsduur) versus voorwaardelijk (geclausuleerd)
- Uitruil: werknemer levert inkomen in en krijgt tijd terug, werkgever krijgt minder uren en minder loonkosten (maar niet evenredig)
- Verschillen in percentages. Wel vaak: 80% – 90% – 100%

Passend bij **het vraagstuk van de branche/ organisatie** en de relevante **karakteristieken!**

Generatiebeleid in de organisatie: doel, doelgroep en middel



- *Wat is het vraagstuk, welk doel willen we realiseren?*
- *Welke doelgroepen hebben we in het “vizier”? Wat zijn relevante karakteristieken?*
- *Welke instrumenten kunnen we inzetten, : welke generatieregeling past hierbij?*



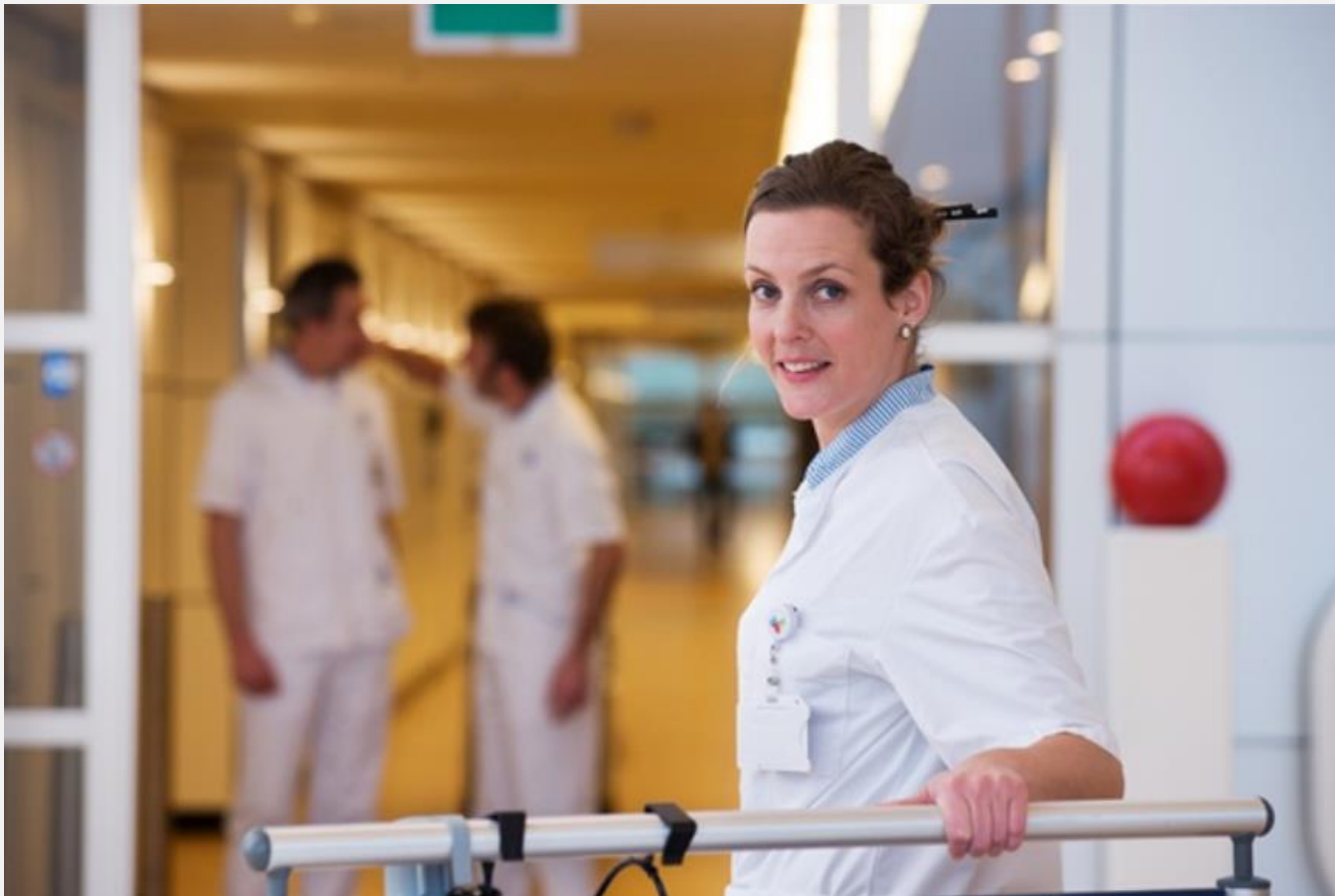
Vragen rondom het generatiebeleid

- *Wat zijn de wensen (en verwachtingen) van de werknemers?*
- *Wat is het werkgeversbelang?*
- *Wat zijn gezamenlijke belangen?*
- *Wat kan de organisatie bieden?*
- *Wat zijn de fiscale en juridische grenzen?*
- *Wat kan de PFZW-regeling of de cao bieden?*
- *Hoe brengen we medewerkers in beweging?*
- *.....?*

Generatiebeleid in onze organisatie: Beeld | Betekenis | Beleid



2. Wat doen we bij de CAO Ziekenhuizen en waarom?

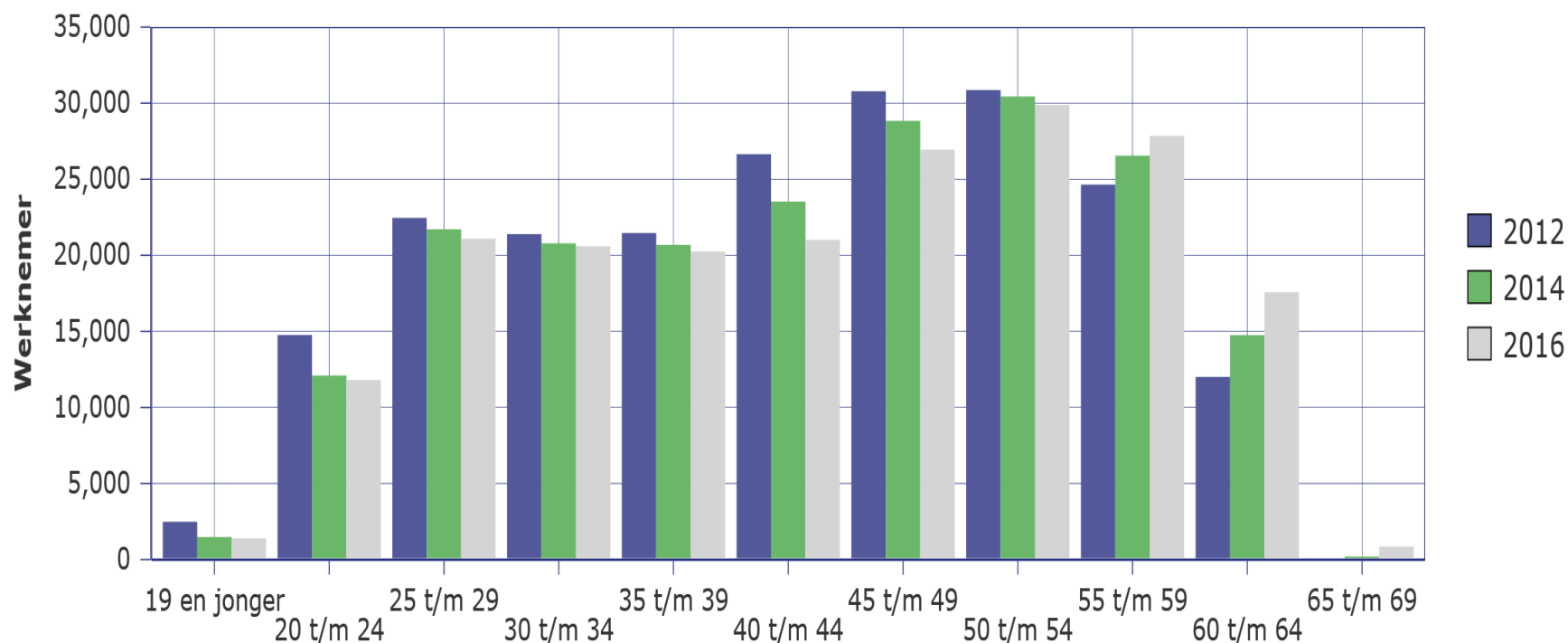


Beeld van onze branche

Leeftijdsklassen sector-jaar (Alle regio's, Werknemer)

ARBEIDS
MONITOR

Ziekenhuizen

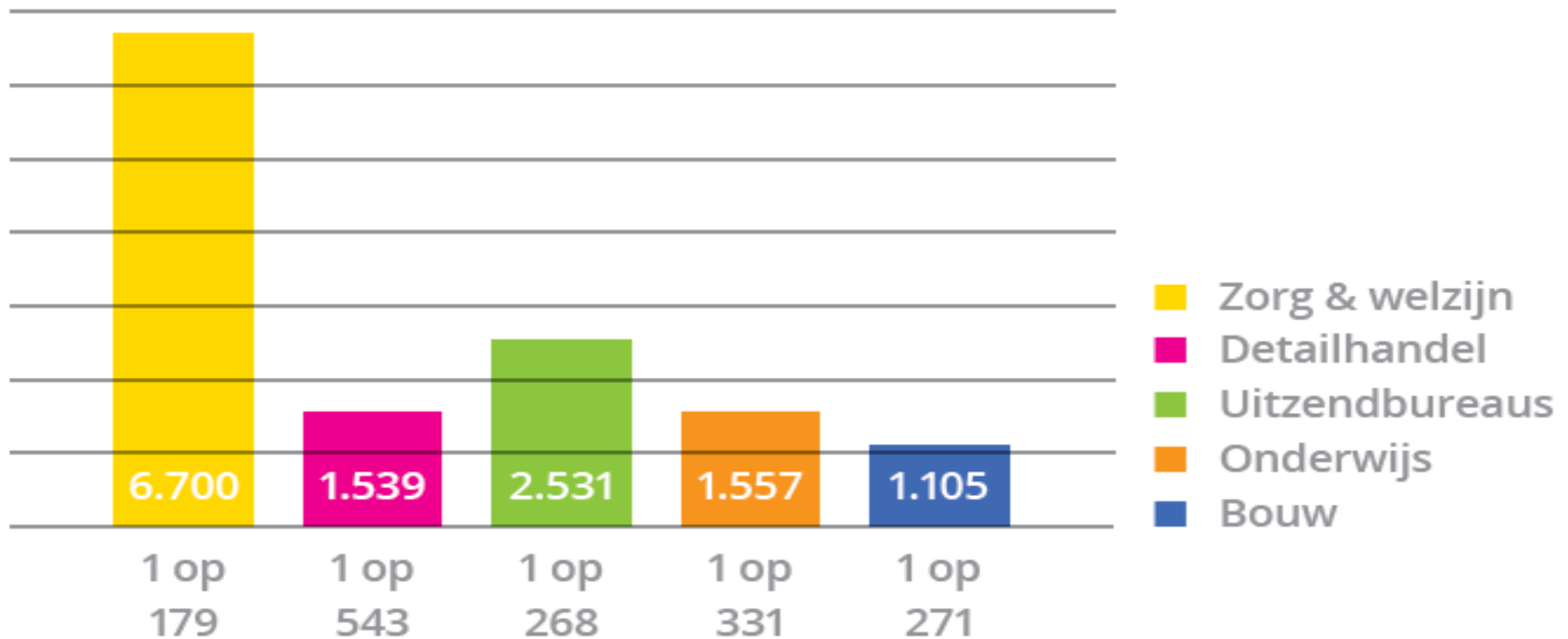


Beeld van onze branche



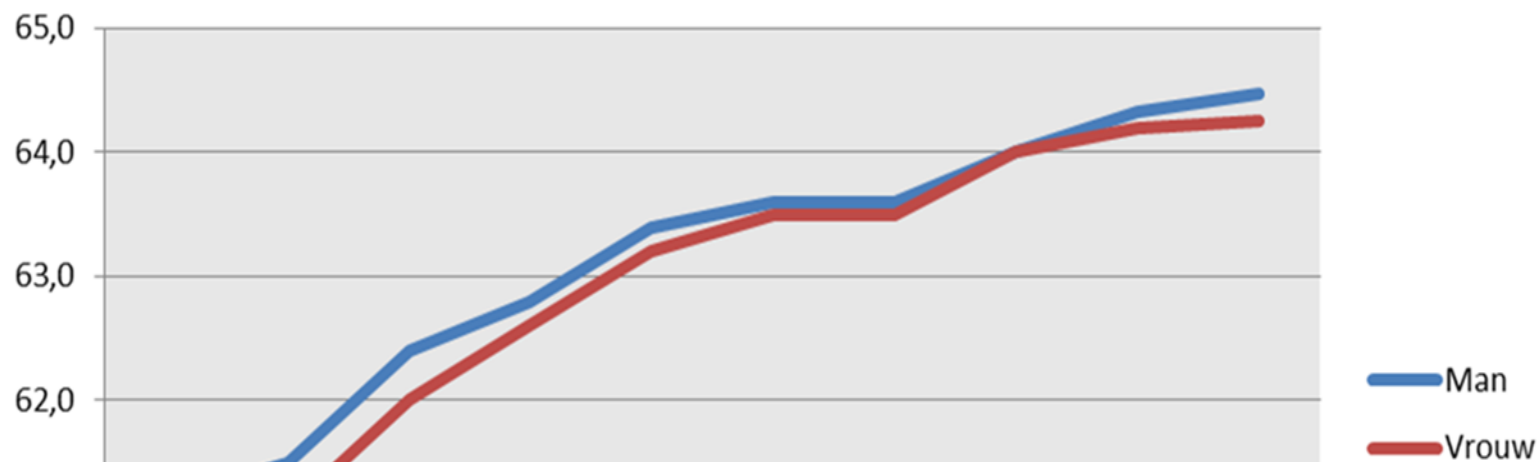
Beeld van de sector

Figuur 3.1 *Instroom WIA 2015, aantal medewerkers*



(Bron: PreventNed)

Gemiddelde uittreedleeftijd actieven Zorg en Welzijn 2007-2016



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Man	61,2	61,5	62,4	62,8	63,4	63,6	63,6	64,0	64,3	64,5
Vrouw	60,8	61,1	62,0	62,6	63,2	63,5	63,5	64,0	64,2	64,3

Beeld van de branche



CAO Ziekenhuizen 2017 – 2019



Uitkomst van de trits: Beeld -> Betekenis ->Beleid:

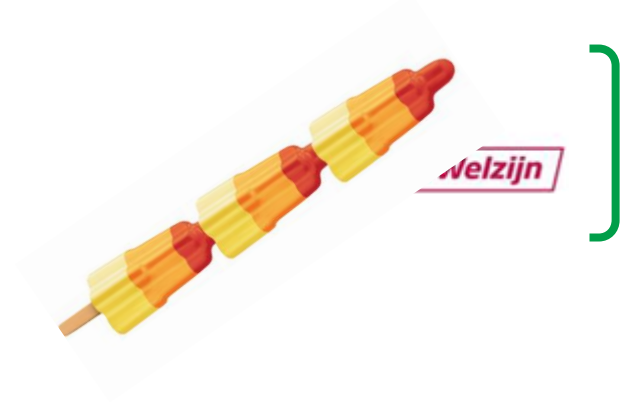
Cao-partijen beogen met Generatiebeleid:

duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen de Ziekenhuizen branche te stimuleren en *oudere werknemers* op een gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te laten behalen.

Generatiebeleid maakt *onderdeel uit van een visie op in- en uitstroom* van werknemers binnen de organisatie.

De cao biedt instellingen daarom de mogelijkheid om op vrijwillige basis een regeling Generatiebeleid in te voeren.

CAO Ziekenhuizen; een drietrapsraket



CAO Ziekenhuizen; de kenmerken afspraak generatiebeleid



Algemeen:

- Regeling voor werknemers vallend onder de CAO Z (niet voor AMS'ers!);
- “Bandbreedte” afspraken: kader en doelstelling worden gegeven
- Wederzijdse vrijwilligheid (maar niet vrijblijvend)
- Voor werknemers van 60 jaar en ouder (in de periode van de cao-regeling)
- Deelnemen? Dan tot aan AOW-leeftijd
- Volledige **herbezetting** is uitgangspunt

Ingangsdatum en duur

- Ingangsdatum is 1 januari 2018; looptijd tot 1 januari 2023

Inhoud regeling

- Drie varianten zijn door genoemd door cao-partijen als “inspiratie” : 60 -80 –100, 80-90-100 en 50-75-100.
- Ondergrens is altijd 50% werken; met als “bodem” 18 uur

CAO Ziekenhuizen; kenmerken afspraak generatiebeleid

Inhoud regeling (vervolg)

- Vrijwillige voorzetting pensioen als werknemer dit wenst. Bij keuze hiervoor door werknemer blijft de premieverdeling ongewijzigd

Verlof

- Bij keuze door werknemer generatieregeling: eerst alle gespaarde bovenwettelijke en PLB-uren opnemen.
- Opbouw PLB op basis van 57 uur (geen overgangsregeling meer van toepassing)

Proces

- Instemmingsrecht Ondernemingsraad over het in te voeren Generatiebeleid en regeling
- In jaarlijks overleg tussen bestuurder en regionale vakbondsbestuurder wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van het Generatiebeleid besproken

Teksten CAO: Preambule en bijlage D (zie ook bijlage bij deze presentatie)

Generatiebeleid- en regeling; hoe gaan we het invullen?

Doelgroepen:

"Jong"
"Oud"



Doelstelling:

Duurzame inzetbaarheid
"gezond personeelsbestand"

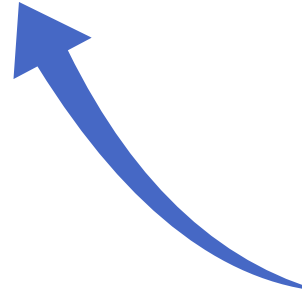
Instrumenten:

...

...

Generatieregeling

...



Zeg het voort

FNV
Zorg & Welzijn



7. En nu aan jullie.. Succes!

