

Loyaal.

Informatiemagazine voor
werkgevers van overheid,
onderwijs en bouw

mei 2015

Helge Dotman, coördinator
Loket Uitstroom Nationale Politie

**'Er is veel interesse in onze
vertrekregelingen'**

In dit
nummer
Alles over
vertrek en
ontslag

Afscheid, vertrek en reorganisatie zorgen nog al eens voor onrust. Toch zijn er mogelijkheden waar zowel werkgever als werknemer van kunnen profiteren.

6 dingen die u nog niet wist over vertrek, **pagina 4**

Inhoud Loyaal mei 2015

Thema: vertrek en ontslag

- 03 Voorwoord** Een solide basis voor een nieuw begin
- 04 6 dingen** die u (nog) niet wist over vertrek
- 06 Praktijk** Politie zet vrijwillig-vertrekregelingen in voor ondersteunend personeel en leiding
- 06 Vraag & Antwoord** Vertrek
- 09 Column** Laat de senior welkom zijn
- 10 Kort nieuws** Loyalis in de zorg, Arbeidsongeschiktheid neemt toe
Jaarverslag 2014, Resultaten lezersonderzoek, Nieuwe positie
- 12 Maatwerktraining Verzuim** schot in de roos
- 15 Wijziging pensioenwet** vraagt om actie

Loyaal is een uitgave van Loyalis voor relaties bij werkgevers en vakbonden bij overheid, onderwijs en gerelateerde instellingen. Loyaal verschijnt drie keer per jaar.

Vragen of opmerkingen? Mail of schrijf de redactie: relatiebeheer@loyalis.nl of Loyaal, Postbus 4818, 6401 JL Heerlen.

Redactie: Loyalis Marketing en Communicatie, Marjolein Rozendaal **Concept & realisatie:** Scripta Communicatie

Art direction: Hein van Putten **Fotografie:** Kees Hummel (cover, p. 7&8), Marcel Bakker (p. 9)

Illustratie: Aad Goudappel (p. 12&14)



Voorwoord

Een solide basis voor een nieuw begin

Elk einde is een nieuw begin. Dat geldt ook voor het vertrek van medewerkers bij een organisatie. Een nieuwe baan, een verre verhuizing, de pensioenleeftijd bereiken - in alle gevallen eindigt het dienstverband en gaat een nieuwe periode van start. Het hoort, net als de instroom van nieuwe medewerkers, bij de normale bedrijfs-cyclus.

Hoewel we het vaak niet zo ervaren, geldt dat ook voor een onvrijwillig einde van het dienstverband, zoals een ontslag. De laatste jaren hebben veel organisaties hiermee te maken, sommige voor het eerst. Vaak is vertrek dan ingegeven door economische aspecten zoals (gedwongen) reorganisatie en afslanking van het personeelsbestand. Maar natuurlijk kan er ook sprake zijn van een mismatch en is het in het belang van beide partijen om een nieuw begin te maken.

In alle gevallen - vrijwillig of niet - is het zaak om het beëindigen van het dienstverband op een goede manier met elkaar af te ronden. Daarmee leg je immers een solide basis voor dat nieuwe begin. Maar hoe doe je dat? En wat moet je allemaal regelen? Gelukkig hoeven organisaties niet het wiel opnieuw uit te vinden en alles zelf

uit te zoeken. Loyalis kan op allerlei manieren ondersteunen. Of het nu gaat om tips en advies bij het voeren van moeilijke gesprekken, het inzichtelijk maken van de financiële gevolgen van ontslag of het regelen van stappen in het proces - we zijn er om te helpen en te ontzorgen. Vaak is het ook prettig om een neutrale partij met kennis van zaken aan tafel te hebben, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Dat kan het proces versnellen, zodat er bij beiden weer ruimte ontstaat voor positieve ontwikkelingen, om vooruit te kijken.

Bij een zorgvuldige voorbereiding en afronding van een vertrek staat het zo goed mogelijk voor werknemers zorgen centraal. We merken in onze contacten met klanten dat dat van groot belang is. We zien het ook zelf terug nu er binnen Loyalis een reorganisatie plaatsvindt. Die ervaring is waardevol om onze klanten nog beter te kunnen begrijpen en ondersteunen. Zodat een goed einde voor alle partijen daadwerkelijk een mooi, nieuw begin kan zijn.

Peter van Wageningen,
directeur

‘Bij een zorgvuldige voorbereiding en afronding van vertrek staat zo goed mogelijk zorgen voor werknemers centraal’

6 dingen die u (nog) niet wist over **VERTREK**

Gebruik de verloffconstructie

Werkgever en werknemer kunnen samen een afspraak maken over verlof als overbrugging naar het pensioen. Om een boeteheffing van de Belastingdienst te voorkomen (52%) gelden twee voorwaarden. De omvang van het verlof is maximaal de helft van de werktijd. En de medewerker neemt het verlof niet eerder op dan tien jaar voor de AOW-leeftijd. De afdrachten aan pensioenfondsen en uitvoeringsinstanties blijven ongewijzigd. Het mes snijdt vervolgens aan twee kanten: u als werkgever kunt op loonkosten besparen en de werknemer behoudt zijn pensioenaanspraken.

Speel met de uitkering van het pensioen

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om tot hun 70ste meer pensioen te krijgen, en daarna wat minder. Dit kan vanaf ieder moment dat het pensioen volledig ingaat (dus niet bij deeltijdpensioen). Deze keuze heeft alleen gevolgen voor de hoogte van het eigen pensioen. Het partnerpensioen verandert er niet door. Medewerkers kunnen ook pensioen 'naar voren halen' als ze willen stoppen met werken voordat ze de AOW-leeftijd hebben bereikt.

Stapje terug met het deeltijdpensioen

Voor oudere werknemers die alvast een stapje terug willen doen, is er het deeltijdpensioen. Zij kunnen dan voor een bepaald percentage blijven doorwerken en voor het overige deel pensioen opnemen. Werknemers kunnen zelf het bedrag kiezen dat ze jaarlijks aan deeltijdpensioen uitgekeerd willen krijgen. Deeltijdpensioen kan een goede manier zijn om geleidelijk af te bouwen. Het is ook een interessante optie als een medewerker minder wil gaan werken, maar vindt dat het pensioen te laag is om al helemaal te stoppen. Combineren met de verloffconstructie kan ook.

Bezuinigingen kunnen als het zwaard van Damocles boven uw organisatie hangen. De precieze gevolgen van inkrimpen zijn vooraf moeilijk te overzien en reorganiseren zorgt voor veel onrust op de werkvloer. Tegelijkertijd zijn er mogelijkheden om arbeidsrelaties in goed overleg in een ander daglicht te zetten. Soms kunnen werkgever én werknemer daar beide van profiteren.

Als tegemoetkoming voor het vervallen van vervroegd pensioen (FPU) heeft een werknemer mogelijk recht op verhoging van het ABP KeuzePensioen. Dat heet het voorwaardelijk pensioen. Een werknemer moet wel aan een aantal strikte voorwaarden voldoen. Hij moet tot 1-1-2023 onafgebroken in dienst blijven bij een werkgever die bij ABP is aangesloten. Of hij gaat vóór 2023 met pensioen, maar is tot zijn pensioenleeftijd onafgebroken in dienst geweest bij een werkgever die bij ABP is aangesloten. Daarnaast moet de werknemer zowel op 31-12-2005 als op 1-1-2006 (gedeeltelijk) in dienst zijn geweest bij een werkgever die bij ABP is aangesloten. 'Onafgebroken' betekent: geen onderbreking langer dan 2 maanden; een wachtgeld- of ontslaguitkering van maximaal 18 maanden en/of een invaliditeitspensioen/arbeidsongeschiktheidspensioen van maximaal 5 jaar. Ook moet de werknemer na de onderbreking weer in dienst zijn bij een werkgever die bij ABP is aangesloten. Dit betekent dus dat iemand die in de IVA instroomt en geen werk meer vindt binnen Overheid en Onderwijs zijn voorwaardelijk pensioen verliest.

Let op bij voorwaardelijk pensioen

Transitievergoeding (waarschijnlijk) niet voor iedereen

Als onderdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) kan een werknemer per 1 juli 2015 bij ontslag aanspraak maken op een transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld om de werknemer op weg te helpen naar een andere baan. De vergoeding is bestemd voor scholing of begeleiding naar ander werk. Binnen het onderwijs, maar ook binnen de zorgsector, gelden na ontslag vaak bovenwettelijke uitkeringen of wachtgeldregelingen boven op de werkloosheidsuitkering. De introductie van de transitievergoeding leidt dus tot overlap (cumulatie) met de huidige bovenwettelijke regelingen. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit probleem van cumulatie inmiddels onderkend. Hij heeft voorgesteld dat werkgevers tijdelijk geheel of gedeeltelijk geen transitievergoeding hoeven te betalen als er afspraken zijn gemaakt vóór 1 juli 2015 over vergoedingen bij vertrek.

Let bij WW op pensioenopbouw

Werkgevers zien de kosten voor werkloze ex-werknemers stijgen. Met de nieuwe fiscale regels en het nieuwe pensioenreglement van ABP zijn de verplichtingen voor de werkgever veranderd. Het nieuwe pensioenreglement stelt dat de ex-werknemer met WW-uitkering tot AOW-leeftijd 37,5% pensioen opbouwt. Voorheen lag die grens bij 62 jaar. Dit betekent dat u drie tot vijf jaar langer pensioenopbouw voor deze werknemer moet betalen.



Politie zet vrijwillig- vertrekregelingen in voor personeel

's Lands grootste werkgever zit midden in een omvangrijke reorganisatie. De politie geeft ondersteunend personeel én (ex-)leidinggevenden nu de kans om vrijwillig te vertrekken. Doel is het stimuleren van vrijwillig vertrek in functies die overbezet zijn. Medewerkers die bijna met pensioen gaan, krijgen van Loyalis advies.

Van 26 korpsen naar één politieorganisatie. Voor die uitdaging staat de grootste werkgever van ons land. Sinds begin dit jaar kan ook de personele reorganisatie officieel van start. In de aanloop van dit traject maakt de politie vrijwillig vertrek mogelijk voor ondersteunend personeel en medewerkers die afkomstig zijn uit een leidinggevende functie. Helge Dotman coördineert het 'Loket Uitstroom'. 'Loket Uitstroom zorgt voor het hele traject van advies over en aanvraag van de beschikbare regelingen tot de uiteindelijke toekenning of afwijzing', schetst Dotman.

Vorig jaar kende het loket een roerige start. Terwijl de re-

gelingen aan het personeel werden bekendgemaakt, stond het coördinatiepunt nog volop in de steigers. 'We hebben de winkel eigenlijk geopend toen we nog volop aan het bouwen waren. Want dit traject vergt een uitgebreide administratie en alle processen moeten zorgvuldig lopen. Na vier maanden waren we helemaal ingericht. En dan heb ik het over alle zaken, van een automatische reply van de mailbox tot wie de uiteindelijke handtekening zet onder het toekenningsbesluit van de vertrekregeling.' Negen vaste medewerkers telt het loket. Verdeeld over de eenheden in het land voeren nog eens veertig (HR-)medewerkers de gesprekken met kandidaten voor vertrek. 'Snelheid, zorgvuldigheid en eenduidigheid zijn onze speerpunten. De essentie van de nieuwe politieorganisatie is dat we één organisatie zijn: een medewerker in Groningen bieden wij daarom hetzelfde als een vergelijkbare kracht in Maastricht. Dat klinkt eenvoudig, maar de politie komt uit een situatie van 26 korpsen die allemaal hun eigen personeelsbeleid voerden.'

Eigen bedrijf

Twee groepen werknemers tonen grote interesse voor vertrek: mensen die een eigen bedrijf willen starten en mensen die dicht tegen hun pensioenleeftijd aan zitten. 'We verwachten dat uiteindelijk 1.500 mensen op deze manier uitstromen. Het doel is dat je de verwachte over-

doorvoeren. Of omdat u via vrijwillig vertrek verjonging op de werkvloer wilt. Ook kan het zijn dat werknemers niet naar behoren functioneren of langdurig ziek zijn.



'Onze regelingen
zijn vrijwillig,
dat is positief'

bezetting terugdringt, voordat medewerkers wel of niet in de organisatie geplaatst worden. Toekomstige herplaatsingskandidaten zullen vervolgens worden begeleid naar ander werk binnen of buiten de politie.'

En wat zijn de mogelijkheden op dit moment? Het gros van de vertrekkende werknemers kiest de '18-maandenregeling'. Daarbij tekenen medewerkers voor hun ontslag over maximaal achttien maanden. Het inkomen en alle werkgeverslasten worden tot die tijd doorbetaald. 'Tenzij iemand natuurlijk andere inkomsten genereert, want die worden verrekend. Ook als iemand vijf maanden voor zijn of haar pensioen zit, passen wij de

regeling aan om dubbele inkomsten te voorkomen.' Een tweede optie is de vertrekstimuleringsregeling. Dit is een premie die vergelijkbaar is met de oude kantonrechttersformule. De maximale uitkering bedraagt € 75.000 of een jaarsalaris. 'Natuurlijk is er ook maatwerk en kunnen we net als iedere andere werkgever individuele afspraken met medewerkers maken. Daarbij kijken we naar het belang voor medewerker en werkgever.'

Dotman is enthousiast over de regelingen en proeft dat ook bij de betrokken medewerkers. 'Het is vrijwillig, dat is al meteen positief. En wat een mooie kans kan het

Vraag & antwoord

Wanneer is vertrek aan de orde binnen uw organisatie?

Als werkgever kunt u ieder moment te maken krijgen met vertrek. Bijvoorbeeld omdat u door tegenvallende inkomsten een reorganisatie moet

Hoe brengt u de mogelijkheden en beperkingen bij vertrek in kaart?

Het kan verstandig zijn om een aantal scenario's te schetsen die zowel u als de betrokken medewerker(s) inzicht geven in het financiële plaatje bij ver-

trek. Hoe kunt u samen tot een betaalbare oplossing komen? Wellicht biedt de verlofconstructie een oplossing. Of de WW waarbinnen de werknemer nog tot zijn AOW-leeftijd gedeeltelijk pensioen opbouwt.

Wat staat in een individuele vertrekregeling?

Op de eerste plaats de hoogte en de duur van een uitkering. En verder het soort uitkering: is dit een aanvulling op of vervanging van de werkloos-

zijn als je al voorzichtige plannen hebt om je tijd anders te besteden. Het is overigens geen récht om van de regelingen gebruik te maken, uiteindelijk beslist de werkgever. Teleurstelling kan ik me voorstellen bij mensen die alsnog niet mogen of kunnen vertrekken. Met name bij mensen die kort voor hun pensioen zitten, kan de toekomstige financiële situatie, door bijvoorbeeld een echtscheiding, flink tegenvallen.'

Oudere werknemers

De politie zet Loyalis in om met oudere medewerkers een persoonlijke financiële vertrekscan te maken. Dotman: 'Dat willen we als politie graag faciliteren, want we vinden het van groot belang dat medewerkers precies weten waar ze uiteindelijk hun handtekening onder zetten.'

Loyalis zet een team van vijf specialisten in die gesprekken met oudere werknemers voeren en hun pensioenmogelijkheden bestuderen. 'Als je bijvoorbeeld 62 bent, dan red je het vaak niet met 18 maanden salaris uit een vertrekregeling. Sommigen hebben levensloop gespaard, waardoor ze juist wel een jaar of twee kunnen overbruggen. Er zijn ook medewerkers die een vertrekregeling in willen laten gaan op bijvoorbeeld 1 januari 2024. Maar dat kan natuurlijk niet.'

De coördinator is erg te spreken over de dienstverlening van Loyalis. 'Wij hebben die specialistische kennis gewoon niet in huis. En onze accountmanager Anja Wiersma bij Loyalis heeft zich buitengewoon flexibel opgesteld toen wij in een hectische opstartfase zaten. We zijn een goede klant, maar zeker niet de gemakkelijkste.'



'Van Groningen tot Maastricht dezelfde uitstroommogelijkheden'

Helge Dotman in gesprek met Anja Wiersma (rechts).

heidsuitkering of de bovenwettelijke WW? Zorg er als werkgever voor dat uw administratie is ingericht op de uitvoering van de afgesproken regeling. Voor de werknemer is het goed om te weten hoeveel belasting hij over zijn vergoeding moet betalen.

Is ondersteuning mogelijk?

Jazeker. Loyalis begeleidt werkgevers binnen overheid, onderwijs en aanverwante sectoren bij de financiële en juridische afwikkeling van het vertrek van werknemers. Daarvoor is onder

meer de 'Vertrekscan' ingevoerd. Door middel van heldere denkstappen krijgt u als werkgever inzicht in de mogelijkheden en gevolgen van verschillende vertekroutes. Met behulp van de 'WW-scan' krijgt u als werkgever inzicht in de WW-kosten.

Laat de senior welkom zijn

Nog niet zo lang geleden waren collectieve vertrekregelingen als de FPU een vanzelfsprekend onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Nu ligt de focus van de overheid op verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Er zijn niet alleen meer ouderen door de vergrijzing en de ontgroening, maar ook leven we langer, waardoor we langer van ons pensioen kunnen genieten. Door deze demografische ontwikkeling komt de betaalbaarheid van de AOW en de pensioenen in de knel. Ook dreigen er tekorten op de arbeidsmarkt te ontstaan. De overheid neemt daarom maatregelen zoals het fiscaal ontmoedigen van prepensioen en het verhogen van de AOW-leeftijd. Het aldus wijzigen van regelingen is relatief eenvoudig, de beoogde gedragswijzigingen hebben heel wat meer voeten in de aarde. We moeten langer werken, maar mogen en kunnen we het ook?

Werkgevers hebben vaak de reflex dat in tijden van tegenspoed ouderen het veld moeten ruimen voor jongeren. Dit terwijl het voor oudere werknemers steeds moeilijker wordt om na werkloosheid weer aan het werk te komen. Werkgevers vinden oudere werknemers duur, omdat zij veronderstellen dat hun lonen blijven stijgen. Ook speelt de strenge ontslagbescherming een rol. En er wordt vaak gedacht dat oudere werknemers minder inzetbaar en minder productief zijn en met minder plezier werken.

Maar klopt dit alles wel? Met de leeftijd neemt het langdurig verzuim toe, maar de meldingsfrequentie van ouderen is lager

dan van jongeren. Hoe ouder de werknemer wordt, hoe minder vaak ziek, maar wel langer. De verklaring ligt in chronische aandoeningen zoals diabetes, migraine, hart- en vaatziekten. Ouderen zonder chronische aandoening zijn daarentegen net zo weinig ziek als jongeren zonder chronische aandoening. Er zijn geen harde gegevens waaruit blijkt dat de productiviteit van oudere werknemers lager is dan van jongere werknemers, behalve dan in fysiek zwaar belastend werk. Daarentegen zijn burn-outklachten, die van oudsher vooral worden toegeschreven aan iets oudere medewerkers, steeds vaker ook bij (zeer) jonge werknemers te zien.

Willen organisaties op langere termijn overleven en wil Nederland zijn concurrentiepositie behouden, dan zullen alle werknemers vitaler moeten worden en blijven. Werkgevers moeten daarom de mens achter de leeftijd blijven zien: scheer niet alle oudere werknemers over één kam. Ieder heeft zijn eigen kwaliteiten. Deze zienswijze schept ook gunstige voorwaarden voor het behoud van betaalbare pensioenen en perfect daarop aanvullende verzekeringen. Deze fungeren dan als 'trampoline' voor de doorwerkende oudere en niet als vluchtroute. Als we erin slagen om de vooroordelen ten aanzien van langer doorwerken te overwinnen, kunnen werkgevers en werknemers hun energie ten volle richten op de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers, inclusief de oudere.

Rien Seip, senior productmanager



Tinka van Vuuren, senior consultant en hoogleraar Vitaliteitsmanagement

Loyalis in de zorg

In elke sector zijn pensioen- en cao-regelingen weer anders. Daarom is het werk van Loyalis maatwerk en bieden we onze producten en diensten alleen daar aan waar we helemaal thuis in zijn. De zorg is zo'n sector. Loyalis is al de partner van alle Nederlandse UMC's. Graag zetten we deze kennis nu ook in voor ziekenhuizen en GGZ-instellingen. Met dezelfde aandacht en dezelfde voordelen. Met het betreden van de

zorgmarkt breiden we ook ons netwerk, en daarmee ook weer onze dienstverlening uit. Zo hebben we een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) speciaal voor de zorg ontwikkeld. Een perfecte aanvulling op wat er al wel geregeld is. Daarnaast heeft Loyalis een integrale visie op duurzame inzetbaarheid, die we graag delen met werkgevers in de zorg. Ook hebben wij een Sociale Zekerheidswijzer voor ziekenhuizen.



Meer weten?
Download onze brochure zorg op www.loyalis.nl/zorg of mail naar adviesteam@loyalis.nl voor een vrijblijvende afspraak.



Arbeidsongeschiktheid neemt toe

Volgens het laatste rapport van het ministerie van Sociale Zaken neemt het aantal mensen dat gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt raakt nog ieder jaar toe. Daar komt bij dat veel werknemers zich er niet van bewust zijn dat hun inkomen bij arbeidsongeschiktheid kan dalen tot bijstandsniveau.

informerend over de risico's die komen kijken bij arbeidsongeschiktheid.

Wij kunnen u daar uiteraard bij helpen. Neem hiervoor contact op met de Klantenservice Werkgevers: 045 - 579 69 96.

Actie op maat

Ook wij proberen uw werknemers op de hoogte te stellen van de mogelijkheden die er zijn voor hen als het gaat om de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zo loopt er nu een actie voor werkgevers in het primair of voortgezet onderwijs die aangesloten zijn bij een financiële dienstverlener (AK of OSB). Middels een brief worden geïnteresseerde werknemers zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering bij Loyalis geïnformeerd over de risico's bij arbeidsongeschiktheid en doen we daarnaast een passend aanbod.

Genoeg reden om deze risico's en het belang van een aanvullende verzekering bij arbeidsongeschiktheid bij uw werknemers onder de aandacht te brengen. Want met een arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis daalt het inkomen bij arbeidsongeschiktheid in ieder geval nooit onder 70%. En dat voor slechts een paar euro per maand.

Informeert uw werknemers
U kunt natuurlijk uw werknemers



Nieuwe positie, nieuwe slogan, nieuwe jas

Hoe spelen we in op een veeleisende markt, terwijl de wereld om ons heen continu verandert? De antwoorden liggen in de richting van eenvoudige en transparante producten, heldere communicatie, efficiënte processen en verlaging van kosten. En daarin wordt informatietechnologie een cruciale factor. Zowel voor het verbeteren van de dienstverlening als voor het creëren van onderscheidend vermogen.

Tegelijkertijd zien we in de ontwikkeling van de pensioenregelingen ook een bevestiging van onze meerwaarde. Loyalis kiest in zijn vernieuwde positionering *Jij, je pensioen en Loyalis* dan ook nadrukkelijk voor de rol van verzekeraar van aanvullingen op het pensioen. Zo houden we koers. Bij een herpositionering hoort ook een nieuwe jas. Daarom zijn we begonnen met de vernieuwing van onze huisstijl, iets wat u terugziet in dit magazine.



jij, je pensioen en **Loyalis**

Jaarverslag 2014

De markt is veeleisend en sterk in beweging. Tegelijkertijd komt de verantwoordelijkheid voor een goed pensioen steeds nadrukkelijker bij de individuele klant te liggen. En daar speelt Loyalis op in. Door duidelijke keuzes in onze marktpositie, onze producten en onze interne organisatie. Dat zijn de uitgangspunten waarop we in 2014 de koers voor de komende jaren hebben vastgesteld.

Meer lezen over onze uitgangspunten en de vastgestelde koers?

Dat kunt u doen in ons jaarverslag. U kunt dit bekijken via www.loyalis.nl/jaarverslag2014



Resultaten lezersonderzoek

In januari 2015 hebben wij onder werkgevers een lezersonderzoek uitgevoerd over Loyal en Loyalis Nieuws.

Uit het onderzoek blijkt dat het merendeel van de werkgevers tevreden is over de informatievoorziening, met name waar het *Loyalis Nieuws* betreft. De grootste interesse hebben de lezers in nieuws en actualiteiten, en de koppeling hiervan met Loyalis-producten.

Loyalis Nieuws is dus een belangrijke informatiebron voor werkgevers, vooral op het gebied van sociale zekerheid en personele aangelegenheden. Bijna acht op de tien werkgevers lezen *Loyal*. Regelmatig ondernemen lezers actie naar aanleiding van

de gelezen artikelen: acht op de tien praten erover met collega's, en drie op de tien nemen wel eens contact op met Loyalis. Lezers waarderen de begrijpelijkheid en behulpzaamheid, maar zouden graag nog meer informatie lezen die niet via andere bedrijven te krijgen is. Infographics en 'lijstjes' worden enthousiast ontvangen, evenals de veelgestelde vragen met praktische antwoorden in *Loyalis Nieuws*. Goede en heldere resultaten dus, die wij zoveel mogelijk proberen te verwerken in onze communicatiemiddelen.



Maatwerktraining Verzuim schot in de roos

Hoe ga je om met collega's die zich ziek melden? En wat kun je doen om verzuim tegen te gaan? Die vragen stonden centraal bij de maatwerktrainingen die Loyalis voor het Nordwin College in Friesland verzorgde. 'Zinvolle trainingen vol met praktische tips', aldus Rense Wijnsma, hoofd Personeel & Organisatie bij het Nordwin College.

'Onze verzuimcijfers vertoonden in het schooljaar 2013/2014 een piek', vertelt Wijnsma. 'Na een kritische blik op de individuele dossiers bleek dat heel verklaarbaar. Een aantal collega's was langdurig en ernstig ziek. Maar ziekteverzuim had hierdoor wel weer onze volle aandacht. Tegelijkertijd bleek dat collega's niet precies wisten wat ze mogen vragen als een collega zich ziek meldt. Toen zijn we op zoek gegaan naar een passende training.'

Schot in de roos

In een zoektocht op internet kwam het Nordwin College uit bij twee trainingen van Loyalis met interessante elementen. Een combinatie van beide leek de school wel wat. Astrid Wolswijk, contactpersoon van het

Nordwin College bij Loyalis, regelde het. Het bleek een schot in de roos. Wijnsma: 'Ik heb na die tijd alleen maar positieve geluiden gehoord, ook van collega's die vooraf sceptisch waren.'

De trainingen waren helemaal afgestemd op het Nordwin College. De teamleiders begonnen met een telefonische training, waarbij ze zelf konden aangeven welke casussen ze wilden oefenen. Daarna werden ze gebeld door een acteur die zich ziek meldde. Nog dezelfde dag kregen ze te horen wat ze goed gedaan hadden en waar nog ruimte voor verbetering zat. Daarnaast namen alle leidinggevenden deel aan een groepstraining. Ook zij oefenden ziekmeldingen met een acteur. Verder kregen ze aan de hand van quizvragen meer inzicht in beïnvloedbaar verzuim en besteedde Wolswijk aandacht aan de verzuim-

cijfers en het verzuimprotocol van het Nordwin College.

Nuttige tips

'De algemene conclusie was dat we op de goede weg zijn, alleen verwijzen we soms te snel door naar de bedrijfsarts', vertelt Wijnsma. 'Het kan verstandig zijn om eerst zelf nogmaals met een medewerker in gesprek te gaan. Daarnaast moeten we na de eerste ziekmelding sneller weer contact zoeken met de zieke collega. Deze opmerkingen gaan we, samen met opmerkingen van collega's, verwerken in ons verzuimprotocol.' Of de trainingen de verzuimcijfers ook positief beïnvloed hebben, durft hij niet zeggen. 'Maar ik weet dat collega's veel nuttige tips hebben gekregen en ik ga ervan uit dat ze hier gebruik van maken. Dan kan het toch niet anders dan dat het een positief effect heeft.'

Ziekteverzuim

- Het ziekteverzuimpercentage in Nederland daalt al een aantal jaar gestaag
- In 2011 waren er op de duizend werknemers 41 ziek, in 2014 waren dat er 37
- In het onderwijs is het ziekteverzuim het hoogst, in de horeca het laagst
- Bij werkgerelateerd ziekteverzuim is het verzuim vaker langdurig dan bij niet-werkgerelateerd ziekteverzuim (Bron: CBS, 2014)

Johanna Posseth,
teamleider mbo

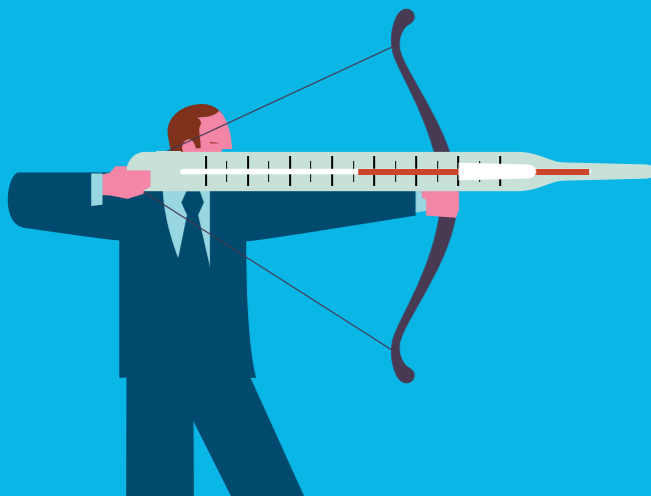
'Op scherp gezet'

'De telefonische training was strak georganiseerd. Ik wist precies wanneer ik gebeld zou worden en welk probleem ik te horen kreeg. Wat ik echter niet wist, was de reactie van de actrice die zich ziek meldde. Ze deed het heel goed. Als ik de ene weg insloeg met het gesprek, ging zij de andere kant op. Ik moest continu schakelen en kreeg zo niet de kans om in oude patronen te vervallen. Ik leerde flink door te vragen om zo uiteindelijk het echte probleem boven water te krijgen. Na afloop van het gesprek ontving ik direct feedback. De tweede persoon die ik aan de telefoon kreeg, had een conflict met mij vanwege een negatief beoordelingsgesprek. Ze was heel boos. Ik reageerde daar heel functioneel op, maar achteraf hoorde ik dat ik haar beter had kunnen vragen wat haar zo boos maakte. Met dat antwoord had ik gericht actie kunnen ondernemen. Deze training heeft me echt weer op scherp gezet.'

Metti Straatsma, teamleider
bovenbouw & stagecoördinator

'Mijn voordeel mee doen'

'Bij ons op school handelden we soms naar eigen inzicht een ziekmelding af. We volgden niet altijd allemaal hetzelfde protocol. De training kwam daarom goed van pas. Enkele dagen voor de groepstraining belde een actrice mij die deed alsof ze zich ziek meldde. Ze kwam heel natuurgetrouw over, alsof ik echt iemand uit mijn team aan de telefoon had. Feedback over het gesprek ontving ik diezelfde middag. Kort en bondig met goede tips. De groepstraining duurde een halve dag en was erg praktisch. Ook hier hadden we weer ruimte om te oefenen met acteurs. Als feedback kreeg ik mee dat het soms goed kan zijn om iets zakelijker te zijn bij het voeren van een ziekteverzuimgesprek. Hoewel je medelevend opstellen in een gesprek natuurlijk van groot belang is, hoef ik minder in te gaan op de relatie die ik heb met de ziekmelder en kan ik meer handelen in het belang van de organisatie. Het is goed om deze feedback van een deskundige terug te krijgen. Ik ga daar zeer zeker mijn voordeel mee doen.'



Pensioen

Wijziging pensioenwet vraagt om actie

Met de gewijzigde pensioenwet zijn onder andere de mogelijkheden voor pensioenopbouw in de tweede en derde pijler versoberd. Wie daar later geen nadelige gevolgen van wil ondervinden, moet vooral zelf maatregelen nemen.

Sinds 1 januari van dit jaar is pensioenopbouw over het inkomen boven een ton niet meer mogelijk (aftopping). Bovendien is het maximale opbouwpercentage van het aanvullende pensioen dat je via de werkgever opbouwt – ook dat onder de € 100.000 – verlaagd van 2,15 naar 1,875%. Het pensioeninkomen en het partnerpensioen kunnen dus fors lager uitvallen.

Minder opbouw

'Hoe je het ook wendt of keert', zegt Claudia Huppertz, business developer bij Loyalis, 'per jaar bouw je minder pensioen op. Dat realiseren veel mensen zich niet. Het heeft niet voor iedereen even grote gevolgen. Iemand die dicht tegen zijn pensioen aan zit zal er weinig van merken, maar een werknemer die nog twintig jaar moet opbouwen, gaat er fors op achteruit. En voor iemand die qua inkomen net boven een ton zit, is het pensioengat minder groot dan voor iemand die twee of drie ton verdient.'

Eigen keuzes

Feit is dat de nieuwe wet om maatregelen vraagt om dat gat op te vangen. Gelukkig zijn daar ook fiscale faciliteiten voor gecreëerd: boven de € 100.000 kan iemand bijsparen met een nettopensi-

oen (tweede pijler) of een nettolijfrente (derde pijler). Het zijn geen aftrekposten, maar wel mogelijkheden om 'belastingvriendelijk' te sparen.

Voor mensen met een inkomen boven de € 100.000 die gevolgen van deze wetswijziging ondervinden, heeft Loyalis twee nieuwe producten in de derde pijler ontwikkeld: een ouderdomslijfrente voor aanvulling van het pensioeninkomen en een nabestaandenverzekering om nadelige financiële gevolgen na overlijden te voorkomen. Daniëlla Simons, productmanager Leven bij Loyalis: 'De premie betaal je uit je netto-inkomen en de waarde is vrijgesteld in box 3. Over de latere uitkering betaal je geen belasting. Bovendien zijn het netto-aanvullingen, dus je hoeft maar 48% af te dekken, omdat je boven een ton in de hoogste belastingschaal van 52% valt. En het geld dat door de verlaging van de pensioen-

premie vrijvalt, kun je nu voor deze compensatie gebruiken. Heel veel extra investering vergt het dus in veel gevallen niet. Maar bedenk dat iedereen daar zelf de verantwoordelijkheid voor draagt.'

ZZP Pensioen

Ook nieuw: het ZZP Pensioen dat Loyalis samen met vier zzp-organisaties heeft ontwikkeld. Bijzonder hierin is dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid de zzp'er boetevrij een deel uit zijn ZZP Pensioen kan halen. En raakt hij in de bijstand, dan hoeft hij geen tegoed uit zijn opgebouwde pensioen te halen (onder voorwaarden, zie zzppensioen.nl). Daniëlla Simons: 'Veel zzp'ers hebben het niet erg breed, pensioenopbouw is vaak niet de eerste prioriteit. Maar met dit product wordt het in ieder geval wel aantrekkelijker om pensioen op te bouwen.'



Rekenmodule

Op www.loyalis.nl/netto-lijfrente staat een rekenmodule waarmee de hiaten in het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen als gevolg van de aftopping inzichtelijk gemaakt worden.

Vertrek en ontslag

Precieze gevolgen van bezuinigingen zijn moeilijk te overzien. Toch zijn er talloze mogelijkheden om arbeidsrelaties in een ander daglicht te zetten.

Met de invoering van nieuwe fiscale regels zijn de verplichtingen voor de werkgever veranderd.

Gewijzigde pensioenwet heeft gevolgen voor vrijwel iedereen.