

Het generatiepact, ook een goed idee in de zorg



Waarom kiezen voor een generatiepact?

jij, je pensioen en **Loyalis**

Minder verzuim, meer formatieruimte en goed werkgeverschap

Werken in de zorg kan zwaar zijn, zeker voor oudere werknemers. Dan lijkt een generatiepact een goed idee. Het levert de medewerker rust op en voor de werkgever draagt het bij aan minder verzuim, meer ruimte in de formatie en goed werkgeverschap. Dat blijkt uit onderzoeken bij gemeenten, provincies en ook in de zorg.

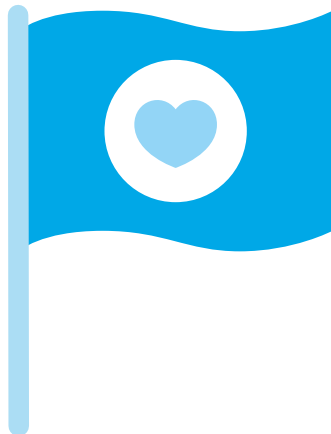
De gemeentesector introduceerde, als eerste sector in Nederland, in 2014 het generatiepact. Bedoeld om oudere medewerkers te ontlasten. Ze gaan minder werken zonder dat ze daar één-op-één salaris voor inleveren. Bekend is de 60-80-100-verdeling. Hierbij gaat iemand 60% van zijn huidige aanstelling werken, krijgt hij 80% betaald en houdt hij 100% pensioenopbouw. Andere verdelingen, zoals 50-70-100 of 80-90-100, komen ook voor. Met de ruimte die daardoor vrijkomt in de formatie kan de organisatie jonge medewerkers werven en aannemen. Ook wel groen voor grijs genoemd. Dat is de theorie.

Tinka van Vuuren, hoogleraar Strategisch Human Resource Management, onderzocht samen met Astrid Wolswijk en Mariska Welzen van Loyalis de praktijk bij twee gemeenten en twee provincies. En Klaske Veth, lector duurzaam HRM aan de Hanzehogeschool, deed onderzoek bij Cosis. Deze organisatie biedt zorg aan mensen met een verstandelijke of psychische beperking en is in 2018 begonnen met het generatiepact.



Waarom kiezen voor een generatiepact?

Grote lijn in beide onderzoeken is dat er drie redenen zijn om te kiezen voor een generatiepact:



1. Het ziekteverzuim gaat omlaag

De meeste organisaties hoeft je niet meer uit te leggen dat de vitaliteit van de medewerkers enorm belangrijk is. Vitale medewerkers leveren namelijk beter werk en zijn goedkoper. En daar draagt het generatiepact aan bij. Vandaar dat het vaak onderdeel is van het vitaliteitsprogramma. De ondervraagde werknemers uit het onderzoek gaven aan meer rust en balans in hun leven te ervaren dankzij het generatiepact. Ze voelen zich fitter, energiever en gemotiveerder. En de cijfers onderstrepen dat.

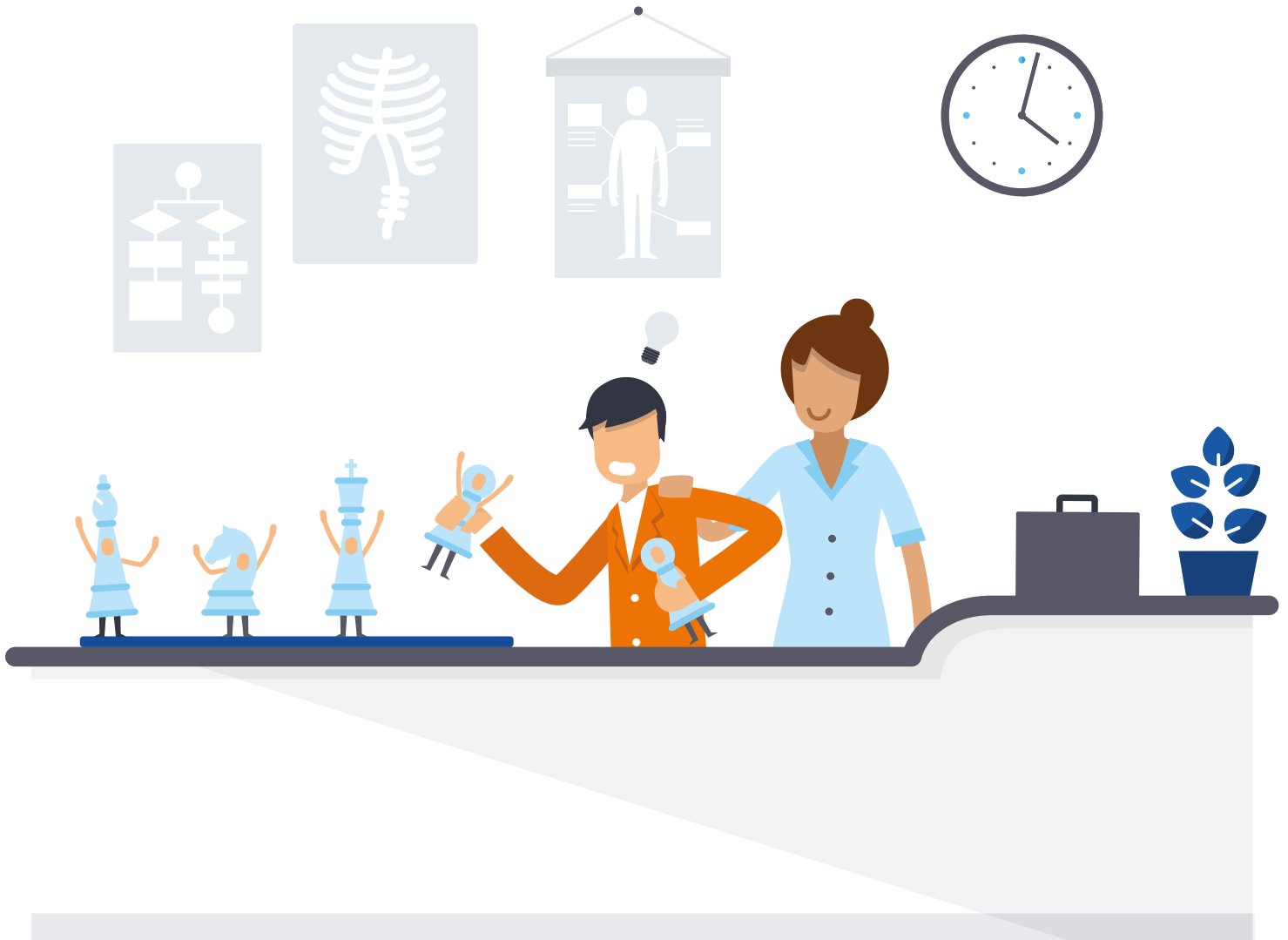
Bij de gemeente Oss hebben ze het verzuim van medewerkers die wel of niet meededen aan het generatiepact met elkaar vergeleken. Na een jaar was het verzuim onder de niet-deelnemers hoger dan dat van de deelnemers. De provincie Fryslân merkte op dat de ongeveer 10 medewerkers die verzuimden door de regeling weer volledig aan het werk zijn. En in één geval is zelfs een WIA-traject voorkomen.

2. Je kan nieuwe collega's aannemen

Als oudere medewerkers minder gaan werken, moet het werk nog wel steeds gedaan worden. Ze hetzelfde werk in minder tijd laten doen of collega's met extra werk opzadelen, is het probleem verplaatsen. Door de ruimte in de formatie kunnen nieuwe collega's worden aangenomen en jongere medewerkers kunnen doorstromen of meer uren krijgen. Meteen een goede aanleiding voor managers om ook eens goed naar de taakverdeling te kijken. Wie doet wat? En is diegene daarvoor de juiste persoon?

3. Je toont je een goede werkgever

De derde reden om te beginnen met een generatiepact heeft te maken met goed werkgeverschap. Veth: 'Medewerkers zijn enorm enthousiast over de regeling. En lovend over hun werkgever. Ze vinden het fijn dat ze een mooie overgangsfase hebben naar hun pensioen, maar dat hun werk niet verandert. Samen met hun managers hebben ze namelijk gekeken naar wat hun takenpakket was en wat dat ging worden als ze minder gaan werken. Een tip voor andere organisaties die willen beginnen: zorg voor een financieel adviseur. Sommige werknemers gaven aan dat het lastig was om de hele financiële situatie te overzien. Hierbij hadden ze graag een expert gehad. Iemand die bij elke variant van het generatiepact precies kan laten zien wat de invloed is op je inkomen.'

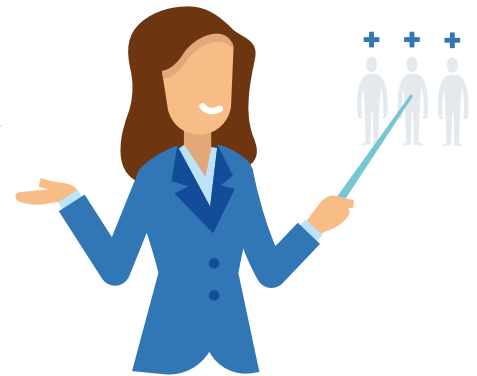


‘De leidinggevenden van Cosis zijn blij met het verminderde verzuim én dat ze zich een goed werkgever tonen. En dat zijn ze op een andere manier natuurlijk ook richting jongere en nieuwe collega’s. Met meer formatie-ruimte heb je meer te bieden. Bijvoorbeeld met aantrekkelijkere contracten en meer vaste uren.’

Samen werken aan gezonde zorg

Loyalis, uw partner voor Inkomen & Arbeidsvermogen

De ontwikkelingen in de zorg gaan snel en dat vraagt veel van uw organisatie. De kwaliteit moet omhoog en de kosten moeten omlaag. De hogere werkdruk en de administratieve lasten vragen nóg meer inspanning van uw medewerkers. Hun gezondheid en werkplezier staan op het spel. In ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, verzorgingshuizen en thuisorganisaties. U merkt dit aan het stijgende ziekteverzuim. Extra belangrijk dat u goed zorgt voor de mensen die zelf druk zijn met zorgen voor anderen. Van het begin tot het einde van hun loopbaan, in elke fase van hun werkende leven. Zodat ze optimaal inzetbaar blijven én zorgeloos, wetende dat er een financieel vangnet is als het nodig is. Met de basis op orde, is de continuïteit van uw organisatie gewaarborgd en krijgen patiënten en cliënten de aandacht die ze verdienen. Maar hoe krijgt u dat voor elkaar? Wat is daarvoor nodig? Wij kunnen u helpen. Met financiële oplossingen én ondersteuning bij preventie en re-integratie.



Contactgegevens Loyalis

Telefoon:
045 579 69 96

E-mail:
accountmanagement@loyalis.nl

Website:
loyalis.nl/partnerindezorg

Loyalis, uw partner voor Inkomen & Arbeidsvermogen
loyalis.nl/partnerindezorg