

## Q&A

### Webinar “Het pensioenakkoord in het licht van duurzame inzetbaarheid”

---

**1. Als ik als werkgever de pensioenregeling moet aanpassen als gevolg van het pensioenakkoord, moeten werknemers daar dan mee instemmen?**

Ja, afhankelijk van het aantal werknemers dienen OR/PVT en werknemers in te stemmen met iedere wijziging van de pensioentoezegging. Het verkrijgen van instemming van OR/PVT en werknemers is een tijdrovend aspect van een verandertraject. Er dient namelijk rekening gehouden te worden met een redelijke reactietermijn (bv 6 weken) waarbinnen werknemers kunnen reageren. Zijn er bezwaren dan dienen deze besproken te worden. Het verdient daarom aanbeveling om hier in de planning van het totale verandertraject rekening mee te houden. Kortom tijdig aanvangen en met uw adviseur een heldere en haalbare projectplanning maken!

**2. Op welke manieren kan ik mijn werknemers voorbereiden op de gevolgen van het nieuwe pensioenakkoord?**

Omdat OR/PVT en werknemers een instemmingsrecht hebben, dienen zij ook te weten wat de wijzigingen concreet voor hen betekenen. Dit kan gerealiseerd worden door bijvoorbeeld het verzorgen van trainingen voor OR/PVT/HR en/of werknemers, het samenstellen van een pensioencommissie, het geven van deelnemerspresentaties, etc. Het meest effectief is om deze groepen vanaf de start van het verandertraject betrokken te laten zijn. Montae & Partners biedt hiervoor uitgebreide ondersteunende dienstverlening aan.

**3. Waarom zou ik als werkgever willen investeren in een RVU regeling?**

In diverse beroepsgroepen/sectoren zien we dat voor oudere werknemers met een bijna pensioengerechtigde leeftijd het ziekteverzuim toeneemt en de motivatie afneemt. Dit brengt hoge kosten met zich mee en lagere productiviteit. Het kan dus financieel aantrekkelijker zijn om te investeren in bijvoorbeeld een RVU regeling.

**4. Mag een werkgever een RVU uitkering in 1 bedrag beschikbaar stellen en de werknemer direct uit dienst melden?**

Dat is mogelijk, mits het ontslag plaatsvindt binnen 3 jaar voor de AOW-datum. Zie ook voorbeeld 1 uit de memorie van toelichting van het wetsvoorstel.

Situatie 1: Eenmalige RVU-uitkering binnen de 36 maanden termijn. Jackie bereikt op 18 juni 2024 haar AOW-leeftijd. Zij ontvangt op 1 juli 2021 een eenmalige RVU-uitkering van haar werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 17 dagen.

Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 63.612 (36 maanden maal € 1.767). Let op: indien de eenmalige RVU-uitkering vóór 18 juni 2021 wordt ontvangen is er geen drempelvrijstelling van toepassing, omdat de uitkering meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt ontvangen.

**5. Kan de RVU-regeling ook worden toegepast bij deeltijdpensioen? Zo ja, waar moet je als werkgever dan rekening mee houden als je hier iets over zou willen afspreken?**

Ja, dat kan, de RVU kan toegepast worden in combinatie met een deeltijdpensioen. De voorwaarde is dat de toekenning plaatsvindt binnen 3 jaar voor AOW en totaal niet meer is dan 36 maanden keer € 1.767.

In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel staat ook opgenomen dat het inkomen uit de RVU aangevuld kan worden met spaargeld of vervroegd pensioen.

De RVU-uitkering leidt evenals een deeltijd pensioen wel tot korting van een eventuele WW uitkering. Het is immers in beide gevallen inkomsten in verband met arbeid.

**6. Zijn er ook nog andere bronnen beschikbaar voor werknemers om eerder te stoppen met werken?**

Een ander voorbeeld voor werknemers zou het inzetten van verlofuren aansluitend aan zijn/haar AOW, kunnen zijn. In de brief van minister Koolmees van 5 juni 2019 en in de conceptwet wordt voorgesteld om de vrijstelling voor verlofstuwmeren uit te breiden van 50 weken naar 100 weken.

## 7. Wie kan de subsidie in het kader van duurzame inzetbaarheid aanvragen en vanaf wanneer?

De subsidieregeling DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) staat open voor alle sectoren in Nederland. Aanvragen kunnen worden ingediend door een samenwerkingsverband op sectoraal niveau van werknemers- en werkgeversorganisaties; dit kunnen ook overheidswerkgevers zijn. Ook andere partijen, zoals O&O fondsen, brancheorganisaties en kenniscentra, kunnen bij het samenwerkingsverband van decentrale sociale partners aansluiten. Er wordt gestreefd naar één aanvraag per sector om het uitvoerbaar te houden én samenwerking binnen de sector te bevorderen.

In januari 2021 start de analysefase, waarin sectoren 20.000 euro subsidie kunnen aanvragen om de knelpunten in kaart te brengen en een actieplan op te stellen.

Vervolgens stelt het ministerie van SZW vier tijdvakken open voor het aanvragen van subsidie voor een impuls aan duurzame inzetbaarheid in sectoren en om eerder stoppen met werk te faciliteren. Het eerste tijdvak start in juni 2021.

Ook voor ondernemers die niet zijn aangesloten bij een sectorfonds of brancheorganisatie zijn er subsidiemogelijkheden gericht op duurzame inzetbaarheid of duurzaam leren en ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld de SLIM subsidie of MKB idee.

<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim>

<https://www.rvo.nl/subsidie-en-financieringswijzer/mkb-idee>

Voor meer informatie over de subsidieregelingen en een gesprek over of één van de regelingen toepasbaar is voor uw organisatie, bel gerust Dpo2 en we leggen het u graag uit.

## 8. Voor welke activiteiten kan de subsidiepot worden aangesproken?

De activiteiten waarvoor subsidie kan worden aangevraagd hebben enerzijds betrekking op bewustwording van werkgevers en werknemers op het gebied van duurzame inzetbaarheid én voor een gerichte toepassing ervan. In de periode van 2021 t/m 2025 zal vier keer een aanvraagtijdvak worden opengesteld voor de aanvraag van subsidie voor een activiteitenplan om dit te bewerkstelligen.

Er wordt subsidie verleend als er een meerjarig activiteitenplan is opgesteld dat inspeelt op de uitdagingen waarvoor de sector staat. De maatregelen moeten gericht zijn op het structureel verankeren van de aandacht voor duurzame inzetbaarheid van werkenden in de sector. Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid kunnen zich volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (bijvoorbeeld) richten op de volgende thema's:

- Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- Het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden

## 9. Hoe hoog is de subsidie voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid?

In totaal stelt het kabinet bijna 1 miljard ter beschikking voor duurzame inzetbaarheid, waarvan 75% bedoeld is voor maatregelen op het gebied van eerder uittreden en 25% voor investeringen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Sectoren kunnen € 20.000 euro subsidie aanvragen voor een sectoranalyse, waarin ten minste 5 jaar vooruit gekeken wordt naar knelpunten en een activiteitenplan om die knelpunten aan te pakken.

Hoe kun je er voor zorgen dat de medewerker ook écht de regie pakt bij problemen o.g.v. duurzame inzetbaarheid of verzuim?

Het belangrijkste is om met elkaar in gesprek te gaan en samen uit te vinden waar het knelpunt en de evt. belemmering zit om er iets aan te doen. Om te kunnen en willen aanpassen moet er eerst inzicht zijn in het feit dát er een probleem is en dat dit probleem niet weggaat of zelfs groter wordt als je niets doet. Je zult dus in goede gesprekken een sfeer moeten creëren, waarbij een medewerker zich comfortabel genoeg voelt om zijn zorgen en/of wensen uit te spreken. Pas dan kun je samen gaan kijken naar een aanpak of een oplossing.

Het gebrek aan regie pakken kan voortkomen uit het ontkennen van het probleem, of denken dat het wel meevalt. Het samen verkennen van de impact kan dan helpen. Ook kan het angst zijn, voor het onbekende of omdat het kan betekenen dat je je leven om moet gooien. Of het probleem (en de oplossing) nu klein of groot zijn, erover praten in een vertrouwde setting is belangrijk. Dat wordt spannender naarmate het probleem groter wordt, dus begin op tijd met

gesprekken. Inzicht en erkenning van een (aankomend) probleem heeft tijd nodig en neem die ook.

Er zijn ook interventies, coaching of trainingsprogramma's gericht op de eigen regie, ook dat kan een hulpmiddel zijn.

Dpo2 heeft een 'menukaart' ontwikkeld met interventies op de terreinen Balans, Bekwaam en Gezondheid, waarmee je medewerkers en leidinggevenden kunt faciliteren. Deze kan, samen met een gesprekshandleiding voor leidinggevenden om het goede gesprek aan te gaan ingezet worden als praktisch hulpmiddel bij duurzame inzetbaarheidsvraagstukken.

Geïnteresseerd? Neem contact met ons op en we vertellen je er graag meer over.

#### **10. Hoe kun je in kaart brengen wat uitdagingen zijn o.g.v. duurzame inzetbaarheid per doelgroep?**

Een pragmatische manier om dit te doen is door te werken met persona's. Typeer daarbij verschillende type medewerkers (bijv. een onderhoudsmonteur van middelbare leeftijd met nog thuiswonende kinderen en een relatief ongezonde leefstijl of een jonge, ambitieuze moeder met kleine kinderen, een druk sociaal leven, veel hobbies, etc) en breng voor die persona's in kaart waar zij tegenaan kunnen lopen en wat zou kunnen bijdragen aan het wegnemen van deze knelpunten. Op die manier wordt tastbaarder voor management wat uitdagingen kunnen zijn van veel voorkomende persona's en welke aanpak daarop het beste aansluit. De praktijk gaat dan meer leven.

Betrek daarnaast ook in een vroegtijdig stadium zowel het management als de doelgroep om te zorgen voor herkenbaarheid bij de geformuleerde knelpunten en mogelijke oplossingsrichtingen. Dit komt de kwaliteit en effectiviteit van je maatregelenpakket uiteindelijk ten goede én creëert draagvlak.