

WHITEPAPER

Antwoorden op
veelgestelde vragen over
**Het generatiepact /
generatiebeleid**



www.YincQ.nl

Het generatiepact ofwel generatiebeleid is een set van maatregelen die oudere werknemers (vaak 60+) in staat stelt om minder uren te gaan werken. Het wordt ook wel eens de ouderenregeling genoemd. De ruimte die vrijkomt wordt gebruikt om jongeren te laten instromen.

Een goed generatiepact / generatiebeleid formuleren kan vrij lastig zijn. Er bestaan dan ook veel vragen rondom het onderwerp. Hier geven we antwoord op de meest gestelde vragen.

Is het generatiepact / generatiebeleid **verplicht**?

Nee, het is niet verplicht om een generatiepact / generatiebeleid op te stellen. CAO's formuleren dit als aanbeveling omdat het een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid kan leveren. Ook zorgt een ouderenregeling voor een evenwichtige personeelsopbouw.

Hoe **kostbaar** is het om het generatiepact / generatiebeleid in te voeren?

Je kunt er op verschillende manieren voor zorgen dat invoeren van het generatiepact / generatiebeleid budgettair neutraal is. Aan de ene kant zijn de salarissen van jongeren die instromen lager, aan de andere kant kun je ervoor kiezen niet alle vrijgekomen uren opnieuw in te vullen. In de ideale situatie kan het formuleren van een ouderenregeling zelfs tot besparingen leiden!

Is het **eerlijk** dat alleen ouderen zo'n financieel voordeel krijgen?

Je moet het generatiepact / generatiebeleid niet zien als financieel voordeel maar een middel om jongeren te laten instromen. Uiteraard blijft het belangrijk om een levensfasebewust personeelsbeleid te hanteren waarin aandacht is voor de behoeften van andere leeftijdsgroepen.

Zien oudere werknemers de verandering in inkomen als een **acceptabele inkomensdaling**?

Dit is per persoon verschillend en hangt sterk af van de persoonlijke situatie van de werknemer. Heeft de werknemer bijvoorbeeld studerende kinderen of een

resterende hypotheek? En hoe zit het met het eigen spaargeld of het recht op huur- en zorgtoeslag? Ervaring leert dat wanneer een werknemer compleet **Financieel Inzicht** heeft gekregen, hij of zij goed in staat is een afweging te kunnen maken. Het is dan inzichtelijk of het verstandig is om een klein deel van het salaris in te leveren tegen vrije tijd en ontspanning.

Medewerkers kunnen zelf kiezen voor deelname aan het generatiepact / generatiebeleid. Wanneer de organisatie naast voorlichting ook persoonlijk financieel advies door een onafhankelijke partij aanbiedt, kiest een veel groter deel van de groep voor deelname dan wanneer dit niet wordt aangeboden.

Verandert de **werkdruk** van deelnemers aan het generatiepact / generatiebeleid?

Of deelnemers te maken krijgen met een hogere werkdruk ligt eraan hoe het generatiepact / generatiebeleid is vastgelegd. Het is vergelijkbaar met wanneer mensen parttime gaan werken. Worden er geen afspraken over het takenpakket gemaakt? Dan bestaat het risico dat iemand meer gaat doen in minder tijd. Voor de een levert dit een extra hoge werkdruk op, de ander werkt juist effectiever.

De balans tussen het aantal ingeleverde uren en het aantal uren dat herbezet wordt is dus ontzettend belangrijk. Jongeren die instromen vallen meestal binnen een lagere salarisschaal dan deelnemers aan de ouderenregeling. Voor hetzelfde geld kunnen er dus meer uren worden herbezet dan er zijn ingeleverd.

Waar moet je rekening mee houden voor een **herbezetting** plaatsvindt?

Als eerste is het verstandig om een nulmeting uit te voeren. Hoeveel jongeren zijn er nu en hoe groot is de instroom van jongeren voor de invoering van het generatiepact / generatiebeleid? Spreek daarnaast duidelijke definities en leeftijdsgrenzen af, zodat iedereen hetzelfde onder 'jong' verstaat.

Herbezetting hoeft niet altijd binnen dezelfde afdeling van de organisatie plaats te vinden. Je kunt ervoor kiezen om juist een afdeling waar meer aandacht voor gewenst is te herbezetten. Maak de keuze op basis van de gewenste ontwikkelingen binnen de organisatie.

Ligt het **ziekteverzuim bij ouderen** echt hoger dan bij andere leeftijdsgroepen?

Zeer langdurend ziekteverzuim ligt bij ouderen hoger dan bij mensen van andere leeftijden. Doordat medewerkers langer moeten doorwerken wordt het risico op dit type verzuim groter.

Draagt het generatiepact / generatiebeleid bij aan **duurzame inzetbaarheid** van oudere medewerkers?

Het generatiepact / generatiebeleid kan goed bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Deelnemers geven aan dat zij zich vitaler voelen door de betere balans tussen werk en privé. Als ze de vrijgekomen uren besteden aan zaken waar ze nieuwe energie van krijgen, heeft dit ook een positieve invloed op het werk.

Is het generatiepact / generatiebeleid een variant op de **vroegere VUT-regeling**?

Het generatiepact / generatiebeleid en de vroegere VUT-regeling worden wel eens met elkaar vergeleken. Het verschil is dat het doel van de VUT-regeling was om ouderen eerder en volledig uit te laten stromen. Het doel van de ouderenregeling is juist om bij te dragen aan een vitale organisatie door langer doorwerken te ondersteunen met de instroom van jongeren.

Wat betekent het generatiepact / generatiebeleid voor **leidinggevenden**?

Leidinggevenden zullen binnen hun eigen team de gesprekken rondom het onderwerp moeten faciliteren. Om ervoor te zorgen dat er draagvlak ontstaat is het belangrijk dat zowel potentiële deelnemers als hun collega's goed worden voorgelicht over de mogelijkheden. Leidinggevenden hebben daarnaast de verantwoordelijkheid om de herbezetting en herverdeling van taken in goede banen te leiden.

LET OP: leidinggevenden verdienen bijzondere aandacht als deelnemer. Zij kunnen de drempel hoger ervaren om mee te doen omdat ze bang zijn dat een leidinggevende taak niet in minder uren kan worden vervuld.

Wat vinden **niet-deelnemende medewerkers** van het generatiepact / generatiebeleid?

Niet-deelnemende werknemers zullen vooral kritisch zijn omdat ze het misschien niet eerlijk vinden dat zij (nog) niet kunnen deelnemen. Het hogere belang van de ouderenregeling moet goed worden uitgelegd aan alle medewerkers. Het levert immers voordelen op voor de hele organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de kennis van oudere medewerkers die binnen de organisatie blijft, lager ziekteverzuim, dalende werkdruk en meer doorstroommogelijkheden.

YincQ

Er bestaat veel onzekerheid rondom het generatiepact of generatiebeleid. YincQ neemt onzekerheden weg en biedt inzicht in de voordelen. Door medewerkers op juiste wijze te informeren over het generatiepact kunnen ze een weloverwogen keuze maken. Hierbij stellen wij een persoonlijke benadering richting de werknemers centraal. Onze aanpak levert daarnaast ook interessante voordelen op voor u als werkgever! Wat dacht u van minder ziekteverzuim, verbeterde werkprestaties en een hogere waardering voor de arbeidsvoorwaarden?

Benieuwd wat YincQ voor u kan betekenen?
[Neem contact met ons op!](#)