



Whitepaper

Houd je oudere medewerkers gezond

Ontdek welke regelingen bruikbaar zijn voor medewerkers op leeftijd

Oudere medewerkers zijn over het algemeen ontzettend waardevol voor jouw organisatie en lopen vaak al een tijdje mee. Ze hebben dan ook veel inhoudelijke vakkennis, kennen precies het reilen en zeilen van jouw organisatie en hebben een band opgebouwd met leveranciers en/of klanten. Maar medewerkers op leeftijd kunnen ook voor de nodige vraagstukken zorgen. Hoe zorg je als werkgever bijvoorbeeld dat de kennis in de organisatie wordt geborgd? En hoe ga je om met medewerkers die richting hun pensioen steeds minder vitaal blijken of zelf aangeven alvast te willen afbouwen? Of wil je juist een oudere medewerker aannemen, maar ben je wat huiverig in verband met een verhoogd risico op verzuimkosten?

Heb jij hier in jouw organisatie ook mee te maken? Dan is het goed om te weten dat er verschillende regelingen zijn waar jij als werkgever gebruik van kunt maken. Of je medewerker nu ziek is of gewoon eerder met pensioen wil om te reizen of om vaker bij de kleinkinderen te zijn: bijna altijd is er een oplossing mogelijk die beide partijen gelukkig maakt. In deze whitepaper zetten we een aantal regelingen voor je op een rijtje. Maar zoals zo vaak in ons vak geldt hier ook dat veel casussen maatwerk zijn. Kom je er dus niet helemaal uit? Ook met deze vragen helpen we je graag verder.

VerzuimPreventPlus

0184 49 68 04 | info@VerzuimPreventPlus.nl | www.VerzuimPreventPlus.nl
Stationspark 600, 3364 DA Sliedrecht | Tuindersweg 22, 2991 LR Barendrecht



Inhoudsopgave

1. Wat is een ouderenregeling?
2. Ouderenregelingen nader bekeken
 - 2.1 Generatiepact
 - 2.2 Regeling voor Vervroegde Uittreding
 - 2.3 Eerder met (deel)pensioen
 - 2.4 Compensatieregeling oudere medewerkers
 - 2.5 Regeling aanpassen werkplek
 - 2.6 In dienst na AOW-gerechtigde leeftijd



1. Wat is een ouderenregeling?

Een ouderenregeling is eigenlijk niets anders dan een regeling die wordt opgesteld voor medewerkers die binnen nu en tien jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Er zijn verschillende regelingen waar jij en je oudere medewerker gebruik van kunnen maken, maar in de basis hebben ze een aantal zaken met elkaar gemeen.

Zo zijn veel ouderenregelingen opgesteld vanuit de gedachte om je medewerkers zo lang mogelijk vitaal te houden. Bijvoorbeeld door per week een paar uur minder te werken, soms met behoud van een deel van het salaris, of de mogelijkheid om eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Het is overigens goed om te beseffen dat je ouderenregelingen kunt inzetten bij een zieke medewerker, maar dat dit niet altijd hoeft. Dit soort regelingen is bij uitstek ook geschikt voor medewerkers die nu nog vitaal zijn en dat graag willen blijven, bijvoorbeeld om eindelijk die langgekoesterde reis te gaan maken.

Afhankelijk van de situatie zijn er verschillende regelingen waar je als werkgever en medewerker voor kunt kiezen. Zo kun je bijvoorbeeld kiezen voor een constructie waarbij de oudere medewerker gedeeltelijk uitstroomt en tegelijkertijd zijn/haar kennis van het vak met een nieuwe medewerker deelt. Maar er zijn ook regelingen die het financieel aantrekkelijker maken om eerder te stoppen met werken. Dit kan uitkomst bieden voor een medewerker die het werk fysiek niet meer aankan en zich anders 100% ziek moet melden. In het volgende hoofdstuk zetten we een aantal veelvoorkomende ouderenregelingen op een rijtje.



2. Ouderenregelingen nader bekeken

2.1 Generatiepact

Het generatiepact voorziet eigenlijk in twee behoeftes: een oudere medewerker kan minder gaan werken en je biedt ruimte aan een jongere medewerker om in te stromen. Met als grote voordeel dat de oudere medewerker zijn/haar kennis aan de jongere collega kan doorgeven. Zo voorkom je dat er een kennisgat ontstaat als jouw medewerker met pensioen gaat.

Regeling in de praktijk

Als jij en je oudere medewerker(s) kiezen voor het generatiepact betekent dit dat oudere medewerker(s) minder uren gaan werken. De uren die beschikbaar komen, kun je vervolgens inzetten voor een jongere medewerker. Om een volledige fte vrij te maken, is het in de praktijk bijna altijd noodzakelijk dat meerdere oudere medewerkers minder gaan werken.

Een voordeel van deze regeling is dat ouderen beter kunnen herstellen na een drukke dag werken, met behoud van een deel van het loon en pensioenopbouw. Er bestaat geen vaste formule, maar in de praktijk zie je vaak dat oudere medewerkers 80% werken, 90% uitbetaald krijgen en 100% pensioen opbouwen. Maar ook 60/80/100, 80/80/100 en andere varianten behoren tot de mogelijkheden. Welke formule bij jouw bedrijf past, is medeafhankelijk van de afspraken in de cao.

Belangrijke aandachtspunten

Het generatiepact is voor veel werkgevers een mooie oplossing voor meerdere problemen. Voordat je kiest voor het generatiepact is het wel goed om je bewust te zijn van de volgende punten.

- Je kunt je medewerkers niet verplichten om hieraan mee te werken.
- Om volledig te profiteren van alle voordelen is het van belang dat er binnen jouw sector voldoende instroom is van jonge medewerkers. Is dat niet het geval? Dan gaat jouw oudere medewerker minder werken, maar geeft niet de kennis door aan een nieuwe generatie medewerkers en is er meer werk voor minder fte. Dat is vaak geen gewenste situatie.
- De specifieke regels vind je terug in de cao als die van toepassing is. Overigens is het goed om te weten dat het generatiepact niet in elke cao is opgenomen.

Wil je meer lezen over het generatiepact? [Op de website van de AWWN vind je meer informatie.](#)

2.2 Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

Heb je een oudere medewerker in dienst en blijkt uit gesprekken dat beide partijen ervan profiteren als de medewerker in kwestie eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd stopt met werken? Dan kan de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) uitkomst bieden.

Regeling in de praktijk

Wanneer beide partijen gebruik willen maken van de mogelijkheden van de RVU betekent dit dat de medewerker al enkele jaren voor de pensioengerechtigde leeftijd geheel of gedeeltelijk stopt met werken.

Belangrijk om te realiseren is dat er op het moment van eerder stoppen met werken nog geen recht op AOW bestaat en dit kan zorgen voor een financieel gat. Met de RVU kun je je medewerker een vergoeding geven die de tijd tot de AOW kan overbruggen. Als werkgever betaal je in de regel extra belasting over de vergoeding. Op dit moment geldt er echter een versoepeling van de RVU. Dit betekent dat je geen belasting betaalt over een RVU-uitkering aan medewerkers die maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken. De uitkering mag op het moment van schrijven van deze whitepaper (september 2023) dan niet hoger zijn dan € 1.847,- bruto per maand. Deze versoepeling geldt tot 31 december 2025.

Belangrijke aandachtspunten

- De medewerker ontvangt vaak minder uitkering dan het laatstverdiende loon. Bij het kiezen voor een RVU-regeling is het goed om met je medewerker de voor- en nadelen uit te rekenen. VerzuimPreventPlus of een van onze partners kan hierbij ondersteunen.



- Als werkgever mag je de uitkering in één keer of periodiek uitbetalen als de medewerker uit dienst gaat. Betaal je het bedrag in één keer? Dan kan het voorkomen dat de medewerker extra belasting moet betalen.

Wil je meer lezen over de Regeling voor Vervroegde Uittreding? [Op de website van de Rijksoverheid vind je meer informatie.](#)

2.3 Eerder met (deel)pensioen

Wil jouw medewerker (gedeeltelijk) eerder stoppen met werken, en wil jij daar als werkgever financieel niet aan bijdragen via bovenstaande regelingen? Dan kan je medewerker overwegen zelf eerder met pensioen te gaan.

Regeling in de praktijk

Het is in Nederland mogelijk om eerder met pensioen te gaan. Vaak denken werkgevers dat medewerkers dat niet willen, omdat ze zo een financieel gat hebben tot hun AOW. Dat geldt echter lang niet voor alle medewerkers. Zo kunnen een erfenis, spaargeld of andere financiële middelen ervoor zorgen dat het gat prima te overbruggen is. Maak dit daarom ook zeker bespreekbaar.

Belangrijke aandachtspunten

- Een medewerker kan maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaan. Minder is uiteraard ook mogelijk.
- De medewerker mag eventueel nog in deeltijd blijven werken.



- Overweeg je medewerker een adviesgesprek aan te bieden met een financieel adviseur waarbij samen met hem/haar wordt gekeken naar de financiële consequenties om eerder met pensioen te gaan.

Wil je meer lezen over de Regeling voor Vervroegde Uittreding? [Op de website van de Rijksoverheid vind je meer informatie.](#)

2.4 Compensatieregeling oudere medewerkers

Heb je een oudere medewerker aangenomen vanuit een WW-uitkering en wordt diegene langdurig ziek? Dat is vervelend voor alle partijen. Voor jou als werkgever is het goed om te weten dat je in sommige gevallen gebruikt kunt maken van de compensatieregeling oudere medewerkers.

Regeling in de praktijk

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken oudere medewerkers in dienst te nemen, heeft de overheid de compensatieregeling oudere medewerkers in het leven geroepen. Als jij en je medewerker aan de voorwaarden voldoen, betaalt het UWV een ziektewetuitkering aan jou als werkgever. Je hoeft dan enkel de eerste zes weken van de ziekte het loon door te betalen aan de medewerker.

Belangrijke aandachtspunten

- De medewerker is minimaal 56 jaar als jij hem/haar in dienst hebt genomen.
- De regeling geldt voor medewerkers die vanuit een WW-uitkering bij jouw organisatie zijn begonnen tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019. Hiervoor ontving de medewerker minimaal 52 weken onafgebroken een WW-uitkering.
- Heeft de medewerker minder dan vier weken gewerkt? Die weken telt het UWV niet mee bij het vaststellen van de 52 weken.

Wil je meer lezen over de compensatieregeling oudere medewerkers? [Op de website van het UWV vind je meer informatie.](#)

2.5. Regeling aanpassen werkplek

Niet alleen relevant voor oudere medewerkers, maar heb jij een zieke medewerker in dienst die blijvende beperkingen heeft (gekregen)? Met de 'Regeling aanpassen werkplek' kun je (een deel van) de kosten laten vergoeden door het UWV.

Regeling in de praktijk

De Regeling aanpassen werkplek is voor werkgevers die extra kosten maken om de werkplek en/of faciliteiten binnen de organisatie aan te passen voor een medewerker die ziek is met blijvende beperkingen.



Belangrijke aandachtspunten

- De kosten die je maakt, moeten noodzakelijk zijn. Denk aan aanpassingen voor de werkplek, het aanschaffen van hulpmiddelen of aanpassingen aan je organisatie.
- Zijn de aanpassingen noodzakelijk, maar blijkt uit een bedrijfseconomische toets dat de waarde van het bedrijfspand door de aanpassingen stijgt? Dan kan het UWV besluiten om een lagere vergoeding te geven.
- Je kunt als werkgever alleen een vergoeding vragen als het dienstverband met de medewerker nog minimaal zes maanden duurt.
- De aanpassingen mogen niet-meeneembaar zijn en blijven binnen het bedrijfspand. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een toilet, een traplift of aangepaste werkplek.

Wil je meer lezen over de Regeling aanpassen werkplek? [Op de website van het UWV vind je meer informatie.](#)

2.6. Blijven werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het geldt zeker niet voor alle medewerkers, maar sommige medewerkers willen helemaal nog niet met pensioen als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt. In veel gevallen is dat fijn voor beide partijen, maar waar moet je op letten als een medewerker in dienst blijft?

Regeling in de praktijk

Heeft jouw medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en willen jij en je medewerker het dienstverband voortzetten? Dan is het goed om te controleren wat voor arbeidscontract jullie hebben. In sommige cao's is namelijk geregeld dat het contract automatisch eindigt als de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt. Is dat bij jullie het geval? Dan moet je een nieuw contract sluiten. Het is overigens ook goed denkbaar dat een medewerker wil blijven werken, maar wel voor een aantal uur minder per week. Dit heeft ook effect op het contract.

Belangrijke aandachtspunten

- Je betaalt als werkgever geen premie meer voor de werkloosheidswet, ziekwet, WAO, WIA en AOW. De medewerker is hier dan ook niet meer voor verzekerd.
- Als de medewerker ziek wordt, hoef je het loon maximaal zes weken door te betalen in plaats van de reguliere twee jaar.
- Medewerkers mogen maximaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen in maximaal vier jaar. Hierna wordt het tijdelijke contract automatisch een vast contract.
- De oudere medewerker heeft minimaal recht op het minimumloon.

Wil je meer lezen over de regels rondom medewerkers die na hun AOW-gerechtigde leeftijd in dienst blijven? [Op de website van de Rijksoverheid vind je meer informatie.](#)

Conclusie

In deze whitepaper hebben we een paar ouderenregelingen voor je op een rijtje gezet. In de praktijk zien we dat de beste oplossing regelmatig maatwerk is. Het kiezen en aanvragen van de regeling moet uiteraard zorgvuldig gebeuren. Je wilt natuurlijk voorkomen dat je oudere medewerker de laatste jaren voor zijn/haar pensioen op een houtje moet bijten. Daarnaast is het goed om te beseffen dat sommige regelingen effect hebben op de hoogte van het pensioen, of dat medewerkers te maken krijgen met het zogeheten AOW-gat (het pensioen wordt al uitgekeerd, maar de AOW-gerechtigde leeftijd is nog niet bereikt).

Kortom, bij de ouderenregelingen is zorgvuldigheid en het zoeken naar creatieve oplossingen een must. Dit is precies waar VerzuimPreventPlus haar klanten graag bij helpt. We gaan dan ook graag met jou en je medewerker aan tafel om te zoeken naar de beste (combinatie van) regelingen.



Meer weten?

VerzuimPreventPlus staat voor je klaar.

info@VerzuimPreventPlus.nl | www.VerzuimPreventPlus.nl

VerzuimPreventPlus Sliedrecht

Stationspark 600
3364 DA Sliedrecht
0184 49 68 04

VerzuimPreventPlus Barendrecht

Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht
0184 49 68 04

