

Knelpuntenrapport Senioren

Aanleiding:

Bedrijf X heeft besloten om deel te nemen aan de tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid.

Aanleiding hiervoor is het akkoord in het najaar van 2004 tussen sociale partners en overheid waarin is besloten om eerder stoppen met werken te ontmoedigen en huidige faciliteiten voor vroegpensioenering af te bouwen.

Daarnaast zullen werkgevers er rekening mee dienen te houden dat ze te maken krijgen met een groeiende groep werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. Bedrijf X heeft momenteel 30 medewerkers ofwel 12 % van het personeelsbestand is ouder dan 55 jaar. Over 5 jaar verwacht Bedrijf X dat dit er meer dan 50 zijn ofwel 20 % van het personeelsbestand.

Bedrijf X zal een personeelsbeleid moeten voeren voor deze doelgroep waarin haalbare oplossingen voor werkgever en werknemers gerealiseerd kunnen worden. Het niet tijdig vormgeven van dit beleid kan tot spanningen leiden op de werkvloer en tot verstoring van het primaire bedrijfsproces. Tenslotte eventueel uitmondend in langdurige ziekteperiodes in de fase voor pensionering.

Het doel van het project is daarom dat Bedrijf X een consistent ouderenbeleid opstelt waarin beleidsinstrumenten zijn omschreven waardoor medewerkers van 55 jaar en ouder tot aan hun pensioen zonder problemen kunnen blijven werken. De probleemstelling voor het project is als volgt: Welke beleidsinstrumenten dient Bedrijf X te ontwikkelen om de oudere werknemers tot hun pensioenleeftijd gezond te kunnen laten werken?

Werkwijze:

Om tot een “knelpuntenrapport Senioren” te komen is gekozen voor het houden van loopbaangesprekken met een externe partij in plaats van met de leidinggevende. Deels vanwege de gerichtheid van de leidinggevende op een optimale invulling en een direct bedrijfsmatig resultaat en deels vanuit de beperkte focus in het gesprek op de loopbaanwensen van de werknemer indien deze niet meer 100 % parallel lopen met de ontwikkelingen binnen de organisatie. De externe en ervaren consultant helpt de werknemer zijn wensen en plannen te formuleren gedurende de laatste 10 jaar van zijn loopbaan. Het doel is het vergroten van de harmonie gedurende de laatste fase van het functioneren binnen het bedrijf. Noodzakelijke wijzigingen in de loopbaan worden zo ingezet vanuit het eigen belang van de werknemer en niet primair vanuit een mogelijk niet meer optimaal functioneren op de huidige werkplek. Van ieder gesprek wordt een verslag gemaakt. De aangegeven knelpunten worden uitgewerkt en samengevat in het knelpuntenrapport.

Doelgroep:

De 30 medewerkers die bij Bedrijf X werken en 55 jaar en ouder zijn.

Resultaten

In totaal zijn er 29 gesprekken gevoerd. Eén medewerker stelde geen prijs op een gesprek (3 %) en 3 medewerkers van de 29 hebben hun verslag niet laten doorsturen naar de afdeling P&O (9,6 %). Van de 30 senioren werken er 12 in het distributiecentrum als allround magazijnmedewerker (40 %). Deze groep staat in de overzichten vermeld als DC.

Tot welke leeftijd wilt u blijven werken?

	Totaal	DC	Rest
Tot VUT-leeftijd	16	10	-
Tot 65 ^e levensjaar *	9	2	7
Wil eerder stoppen met werken **	1	-	1

*) Hiervan kunnen er drie geen gebruik maken van de VUT-regeling omdat deze voor hen afgeschaft is danwel zij te laat in dienst zijn getreden.

***) Medewerker kan i.v.m. leeftijd geen gebruik meer maken van VUT regeling.

Er is een groep van in totaal 15 senioren die aangeven geen knelpunten te ervaren om te blijven werken tot de VUT- danwel pensioenleeftijd (57 %). Hiervan zijn er drie al (gedeeltelijk) in de VUT (allen DC). Daarnaast zijn er twee magazijnmedewerkers die geen knelpunten ervaren.

Welke knelpunten ervaart u bij het blijven werken?

Knelpunten	Totaal	% totaal	DC	% DC	Rest	% Rest
Gezondheidsproblemen	5	19	3	25	2	14
Wil lichter werk	2	8	2	17	-	0
Balans werk/privé	2	8	1	8	1	7
Verwerken reorganisatie	1	4	-	0	1	7
Gefaseerd afbouwen/ meer vrije tijd	9	35	4	33	5	36
Moet om financiële redenen blijven werken	5	19	2	17	3	21

Bovenstaande percentages zijn berekend naar aanleiding van de totale populatie aan deelnemers (26) bij totaal. Bij “% DC” was de populatie 12 en bij “% rest” 14 werknemers.

Kan iedereen het werk aan tot de VUT of pensioenleeftijd?

In totaal zijn er 9 van de 26 medewerkers die zichzelf in staat zien om door te werken tot het 65^e jaar (34,6 %).

Eén medewerker wil straks eerder stoppen maar kan geen gebruik maken van de VUT-leeftijd in verband met zijn leeftijd (3,8 %).

9 medewerkers zijn van plan hun VUT-rechten te gebruiken zodra dit mogelijk is (34,6 %).

In totaal zijn er 7 medewerkers fysiek of mentaal niet in staat om volledig door te werken tot de VUT-leeftijd (26,9 %). Hiervan hebben 4 medewerkers besloten gebruik te maken van de wet vermindering arbeidsduur, 1 persoon wil externe demotie met gebruik van een persoonlijke regeling. Twee personen kunnen hun werk, op basis van een volledige werkweek, eigenlijk niet aan, maar hebben nog niet besloten minder te gaan werken. Een persoon kan het werk niet goed meer aan maar gaat nog niet met de VUT omdat hij de inkomensteruggang niet kan missen.

Conclusie

Forecast 55+ medewerkers waarbij problemen kunnen ontstaan

We kunnen concluderen dat op dit moment onze senioren in drie groepen te verdelen zijn.

- De groep die zonder problemen door kan werken tot de leeftijd van 65 jaar (34,6 %).
- Een groep die eerder wil gaan stoppen of met de VUT gaat zodra mogelijk (38,4).
- Een groep medewerkers die fysiek of mentaal niet in staat zijn om volledig door te werken tot de VUT-leeftijd (26,9 %).

Ten aanzien van de tweede groep kan worden opgemerkt dat de VUT-regeling met ingang van 2006 als volgt is veranderd:

De VUTECH (vroegpensioenverzekeraar) heeft op basis van het besluit van CAO-partijen besloten dat vervroegd uittreden nog mogelijk blijft voor werknemers geboren vóór 1950.

Voor werknemers geboren na 1949 vervalt de mogelijkheid om uit te treden.

De spilleeftijd waarop kan worden uitgetreden met een uitkering van 70 % (vroegpensioen en overgangsregeling samen) wordt in stappen verhoogd:

- geboortejaar 1945 : uittredingsleeftijd 61 jaar;
- geboortejaar 1946: uittredingsleeftijd 61 jaar en 3 maanden;
- geboortejaar 1947: uittredingsleeftijd 61 jaar en 6 maanden;
- geboortejaar 1948: uittredingsleeftijd 61 jaar en 9 maanden;
- geboortejaar 1949: uittredingsleeftijd 62 jaar.

Op dit moment hebben we een groep van 26,9 % waarbij geconstateerd kan worden dat zij mentaal en/of fysiek niet in staat zijn om volledig door te werken tot de VUT-leeftijd. Deze groep zal in de komende jaren groter worden als de VUT-leeftijd verschuift en zelfs voor de groep geboren na 1949 komt te vervallen. Het lijkt reëel om aan te nemen dat deze groep dan kan groeien tot 30 à 40 % van de toekomstige werknemers van 55 en ouder. Over 5 jaar zal het aantal 55+-ers uitgroeien naar 50 voor Bedrijf X. Bedrijf X kan dan op basis van het bovenstaande concluderen dat te verwachten valt dat er 15 à 20 werknemers zullen zijn die fysiek danwel mentaal hun werk niet kunnen volhouden tot hun 65^e leeftijd. Het opstellen van seniorenbeleid is dan ook een aanbeveling.

Knelpunten

Met name gezondheidsklachten, balans werk/privé en een stapje terug willen doen zijn de knelpunten die uit de gesprekken naar voren kwamen.

Een kwart van de 55+-ers die werkzaam zijn in het distributiecentrum als magazijnmedewerker ervaart gezondheidsklachten. In de rest van de organisatie is dit 14 %.

Het stuk arbobeleid voor de oudere werknemers zal dan ook extra aandacht moeten krijgen. Daarnaast blijkt ook dat er een groep werknemers bestaat waarbij de zorg voor een partner of kinderen een zware belasting is. De energie van de werknemer is minder door de combinatie van werk en zorg thuis.

Een deel van de werknemers wil ook een stapje terug doen. In enkele gevallen geeft men aan dat de energie minder is; een deel heeft weinig vrijetijdsbesteding en wil dit uitbreiden en een andere groep geeft aan andere prioriteiten te kiezen in het laatste deel van hun werkzame leven.

In het seniorenbeleid zal ingegaan dienen te worden op alle bovengenoemde knelpunten.