



Vergrijzend personeel vs. war for talent

Verstandig omgaan met pensioen versterkt uw bedrijfscontinuïteit

In het volgende decennium bereikt de vergrijzing haar hoogtepunt en gaan de laatste babyboomers en eerste werknemers van Generatie X met pensioen. Vanaf 2020 neemt de potentiële beroepsbevolking af, met krapte op de arbeidsmarkt tot gevolg. Tegelijkertijd zal het aandeel van de ouderen binnen de beroepsbevolking verder stijgen.

Personeel aantrekken én behouden

Werkgevers zullen steeds vaker creatieve oplossingen moeten bedenken om nog aan personeel te komen of, misschien nog belangrijker, te behouden. De oplossing voor het bewaken van uw bedrijfscontinuïteit ligt namelijk deels bij uw huidige werknemers. Met hen heeft u de kennis al in huis. Om (bijna-)gepensioneerden langer aan uw organisatie te binden en profijt te trekken van de kennis van deze groep werknemers, kunt u:

- de arbeidsovereenkomst toekomstbestendig maken;
- de pensioenovereenkomst aanpassen die voor alle leeftijden interessant is;
- gebruik maken van de huidige mogelijkheden.

Zo heeft u tevens een set arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk is voor nieuwe collega's.

Verschillende pensioenpotjes

Veel werknemers hebben verschillende pensioenpotjes: een potje dat 'aangebroken' wordt op 65, 67 en op 68 jaar. Er zijn zelfs werknemers die nog een potje hebben op 62 jaar. Ook verschillen ze van elkaar. Soms is er sprake van een vaste uitkering of is er een kapitaal opgebouwd. En dan is er ook nog de pensienpot AOW. Al deze potjes spelen een rol bij het inrichten van uw pensioenoplossingen, maar ook bij de keuze van de werknemer om al dan niet langer door te werken na de pensioendatum.

De huidige mogelijkheden

U kunt uw ervaren werknemers laten doorwerken en inzetten als coach van jongere werknemers. Daar tegenover staat dat u die jongere werknemers wel binnen moet halen, en houden. De nieuwste generaties zoeken een werkgever die bij hen past en flexibele arbeidsvoorwaarden biedt. Pensioen kan een belangrijke rol spelen in deze 'war for talent'.

Er zijn meerdere mogelijkheden om de balans in uw personeelbestand te verkrijgen. Wanneer we kijken naar de mogelijkheden voor uw werknemers, zien wij dit als de belangrijkste:

Deeltijdpensioen: een werknemer laat voor de AOW-gerechte leeftijd al een gedeelte van het opgebouwde pensioen ingaan. Een bijkomend voordeel is dat het ziekteverzuim voor deze groep werknemers een stuk lager wordt. Wat de werkgever een besparing oplevert. Bijkomende mogelijkheid is om rol van de werknemer aan te passen, bijvoorbeeld: opleider/mentor/overdragen netwerk.

>>

'Werkgevers zullen steeds vaker creatieve oplossingen moeten bedenken om nog aan personeel te komen of, misschien nog belangrijker, te behouden.'

De 80/90/100-regeling: een werknemer kan vanaf 55 jaar in aanmerking komen voor één extra verlofdag per week via de 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat de werknemer:

- 80% van zijn werkweek werkt;
- 90% van het normale maandsalaris ontvangt;
- 100% van de pensioenopbouw behoudt.

Demotie: bij demotie gaat een werknemer terug uit een hogere functie naar een lagere functie, met bijhorende salarisverlaging. Demotie is in Nederland niet populair, terwijl hier wel wederzijdse voordelen in zitten. Nu wordt vaak voor een ontslagprocedure gekozen, waar voor de werkgever financiële gevolgen aan zitten (transitievergoeding). Daarnaast loopt u het risico op imagoschade en heeft de werknemer geen baan meer. Het pensioen mag worden voortgezet op basis van het oude salaris.

Demotie heeft dus voordelen voor de werkgever (behoud medewerker, minder salaris, geen transitievergoeding) én voor de werknemer (vermindering van werkdruk, een baan en pensioenopbouw dat wordt voortgezet op het oudere, hogere loon).

Pensioentoezegging met een life event flex-budget: dit is een meer creatieve oplossing. Alle werknemers hebben een pensioentoezegging met een vast percentage van de pensioengrondslag. Naast deze toezegging stelt de werkgever een extra bedrag ter beschikking waarvan het bedrag vrij te besteden is. Uiteraard met het in achtneming van fiscale wetgeving.

Een AOW'er in dienst houden/aannemen: een ander alternatief is om uw AOW'er in dienst te houden of juist werknemers die reeds een AOW-uitkering ontvangen, aan te nemen. De werknemer wordt niet (enkel) gedreven door salaris en u behoudt (of verkrijgt) een gemotiveerde werknemer met veel kennis.

Samen naar een pensioenoplossing op maat

Voor pensioenoplossingen en voor de begeleiding van werkgever, werknemer en de ondernemingsraad is specialistische kennis nodig. Aon biedt u deze kennis en gaat graag met u om tafel om te kijken naar de best passende (pensioen)oplossingen en ondersteuning.

Wij helpen u graag
succesvol te ondernemen

Meer informatie?
Neem contact op met:

Heleen Vaandrager

06 107 657 29

heleen.vaandrager@aon.com

aon.nl/pensioenbalans