



## Ins & Outs

### Generatiepact

## Wat als je ervaren krachten koppelt aan jonge talenten?

Met het generatiepact heeft HR mogelijkheden om oudere werknemers minder maar langer en vitaal te laten doorwerken. Met de financiële ruimte die daardoor ontstaat kan HR jongeren een kans bieden op een baan. Als vervolgens de oudere ervaren krachten worden gekoppeld aan de jongere generatie ontstaat er een win-win situatie.

## Lees meer over:

- Langer doorwerken
- Wat is het generatiepact?
- Het generatiepact als oplossing voor verjonging
- Hoe werkt het generatiepact
- De voordelen van het generatiepact

# Werkend Nederland kent uitdagingen.

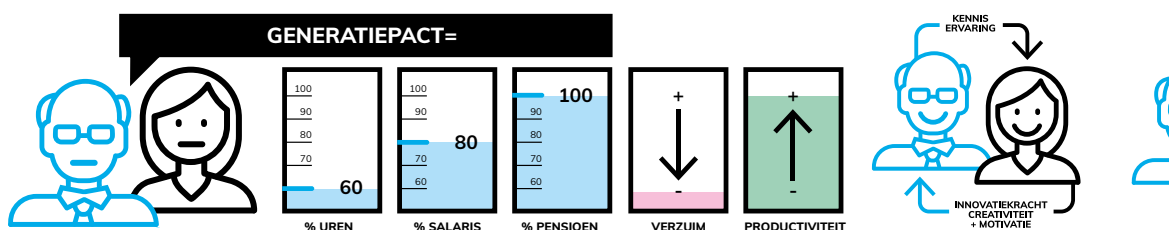
Je moet steeds langer doorwerken voordat je met pensioen kunt en AOW krijgt. Hierdoor neemt ook het aantal oudere werknemers toe. Ook Human Resource (HR) worstelt met deze generatie-uitdaging: ouderen verzuimen minder, maar wel langduriger en ze krijgen het mentaal en fysiek zwaarder om langer door te werken. Kortom, er is een grote behoefte om op latere leeftijd minder te werken. Tegelijkertijd worstelt HR met het aantrekken van talentvolle jonge werknemers. Vaak hebben de jongeren niet de juiste ervaring of vooropleiding of ze zijn gewoonweg niet te vinden! Daarbij hebben jongeren andere verwachtingen van hun werk en werkgever dan de oudere werknemers.

Lig je daar wakker van als werkgever? Hoe breng je deze twee uitersten samen? Het generatiepact is een hele mooie regeling die veel perspectief biedt, wat een positieve ontwikkeling is voor jongeren, ouderen en het bedrijf.

## Wat is het generatiepact?

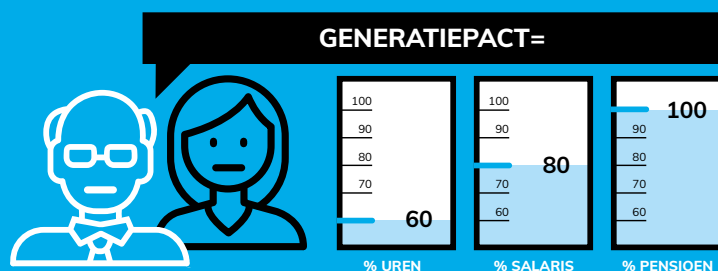
Een generatiepact is een op maat gemaakte set afspraken tussen een werkgever en zijn werknemers. Het doel hiervan is om meer mensen aan het werk te krijgen, hen fitter en langer te laten doorwerken en een vitaal personeelsbestand te stimuleren.

Er zijn verschillende redenen om het generatiepact in je bedrijf te introduceren. Dat kan zijn om ouderen langer en vitaal aan het werk te houden door ze minder te laten werken. Of om ruimte vrij te maken om jongeren te laten instromen. Je kunt het generatiepact ook meer strategisch inzetten. Denk dan aan bijvoorbeeld een tegemoetkoming voor werknemers als een overgangperiode naar het pensioenmoment. Een generatiepact is daarbij geen doel op zich, maar een middel om tot een gewenste wijzigingen te komen binnen je bedrijf. Je laat zien dat je bezig met je bedrijfscontinuïteit voor de toekomst, waarin juist ook je werknemers een belangrijke rol spelen. Hiermee toon je met je onderneming creativiteit en betrokkenheid.



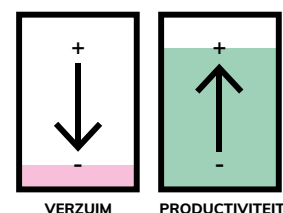
# Hoe werkt het generatiepact?

Met een generatiepact maak je afspraken tussen werkgever en werknemers, waarbij je bijvoorbeeld uitgaat van 60% werkuren, 80% salaris en 100% pensioenopbouw (maar andere percentageverdelingen zijn ook mogelijk). Het doel hiervan is om oudere werknemers langer en gezonder te laten doorwerken, waarmee je financiële ruimte schept om jongeren een baan te bieden.

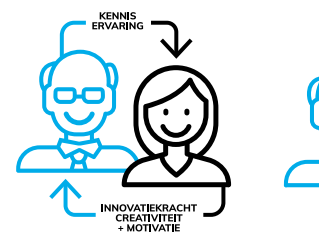


## Voordelen voor alle werknemers én je bedrijf

Wat blijkt uit het doorvoeren van het generatiepact binnen een bedrijf? Dat de productiviteit omhooggaat en het verzuim afneemt. Met deze regeling maak je afspraken met je oudere werknemers over werktijdvermindering en gedeeltelijke compensatie van inkomensdaling. Minder werken en meer rust en vrije tijd waardoor zij langer met plezier kunnen doorwerken. En jongeren kunnen instromen in de ruimte die daardoor ontstaat.



Zo krijgen de jongeren een vaste baan, leren een vak en kunnen profiteren van de kennis en ervaring van de ouderen. Deze kennis en ervaring blijft dus langer binnen je bedrijf. Daarnaast is er een ander positief 'zacht' voordeel voor je bedrijf. Door de komst van jongeren neemt de energie toe. Ze hebben meer digitale kennis en vaardigheden, zijn innovatief en nieuwsgierig en dagen zo ook ouderen uit. Op die manier geven ze een boost aan de organisatie.



# Werkgevers en het generatiepact

Het generatiepact kan een toekomstbestendige oplossing zijn voor veel werkgevers. Misschien denk je dat het geld kost, maar wij zien vaak dat het juist geld bespaart en zelfs extra oplevert. Hoe wij dat weten? Westenburg heeft hiervoor een mooie generatiepact-tool ontwikkeld.

## Wat gaat het generatiepact je opleveren?

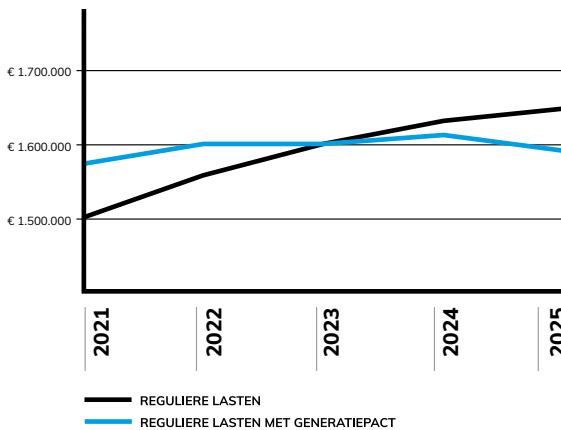
Met de tool maken wij een kosten-batenanalyse. Hiermee maken we onder andere inzichtelijk hoeveel je bespaart aan loon- en pensioenkosten maar ook hoeveel je moet investeren om jong talent aan te trekken. Je kunt schuiven met de percentages, zodat je een scenario kunt laten opstellen en berekenen dat volledig op jouw wensen toegepast is. De tool laat ook zien wat de impact is op onder andere verzuim en productiviteit, zodat je een compleet beeld hebt. Het uiteindelijke resultaat is een financiële onderbouwing op de vraag wat het effect is van het generatiepact op je bedrijf.

Je ontvangt van ons een bespreekrapport om je belangrijkste stakeholders (finance, HR, OR) aan de hand mee te nemen en te overtuigen om het generatiepact te introduceren.

## Goed werkgeverschap kostenneutraal uitvoeren

Natuurlijk ga je niet over een nacht ijs. Finance, bijvoorbeeld, kijkt met een financiële bril en let vooral op het borgen van de continuïteit en welke kosten eraan verbonden zijn maar ook welke opbrengsten er tegenover staan. HR gaat met name voor goed werkgeverschap ten aanzien van ouderen, doorstroom, verjonging en hogere motivatie. Beide hebben hun dus eigen invalshoek voor wat betreft het generatiepact. Het mooie is dat in de berekening zowel de harde en als zachte factoren worden meegenomen. Zo ontstaat een helder beeld en tastbare inzichten, waar zowel HR als finance blij van worden. Na de invoering van het generatiepact krijg je op de lange termijn een verjongde organisatie met minder verzuim, hogere productiviteit, meer innovatiekracht en meer motivatie. Omdat ouderen langer, maar minder 'duur', in dienst blijven, kunnen zij hun kennis en ervaring overbrengen op de jongeren die weer heel veel nieuwe energie brengen. Voor het gehele bedrijf een win-winsituatie waarbij de kosten heel goed tegen de baten opwegen.

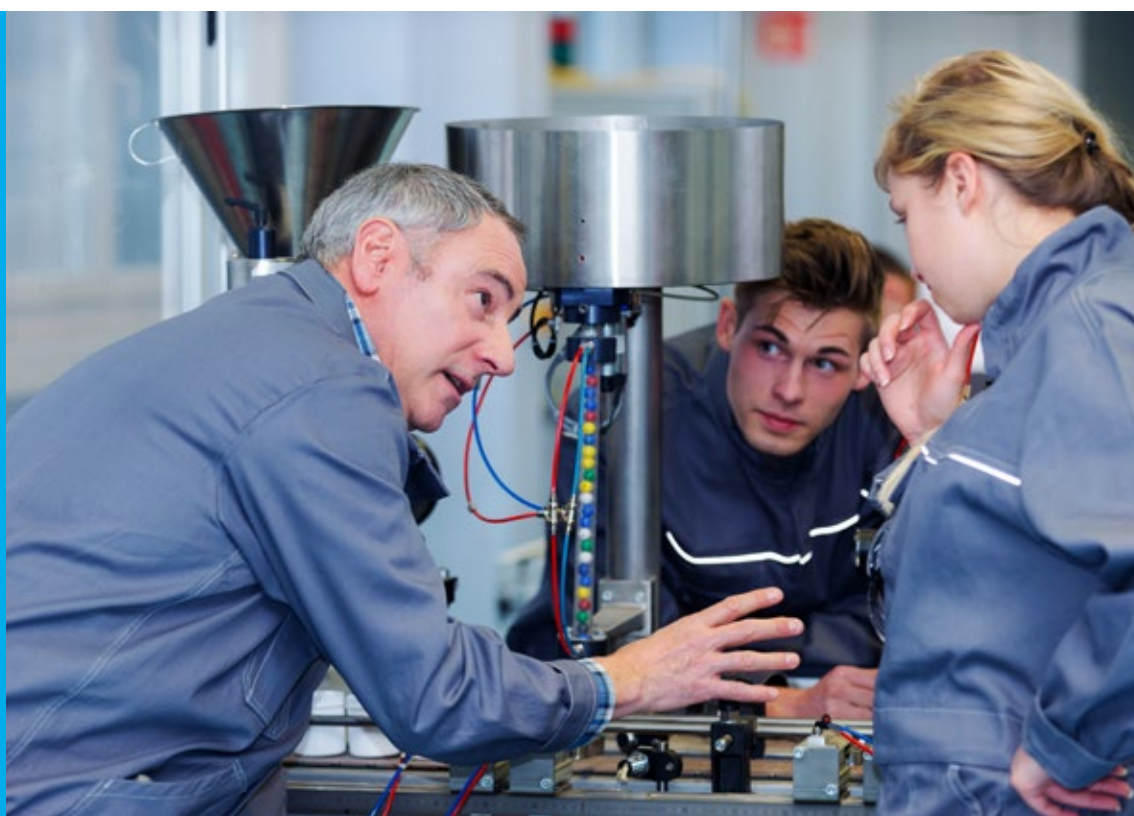
Impact generatiepact





# Uw werknemers en het generatiepact

Als het generatiepact in jouw onderneming een feit is, kun je oudere werknemers hiervoor gaan enthousiasmeren. Je staat voor goed werkgeverschap met onder andere het generatiepact en je wilt dat ze ook daadwerkelijk gaan meedoen. Want alleen als de oudere werknemers deelnemen, creëer je ruimte voor stap 2, het aantrekken van jongeren.



## Rekenvoorbeeld

Stel: je hebt een medewerker van 61 en die gaat nog voor 60% werken, ontvangt 80% salaris met 100% pensioenopbouw. Met 40% minder werken, levert hij bruto maar 20% salaris in. En netto is het verschil nog kleiner. Je kunt het bijna niet mooier maken.

Voor de meeste werknemers is wel of niet deelnemen aan het generatiepact een hele moeilijke beslissing. Dat kan komen doordat ze

niet volledig inzicht hebben in hun financiële situatie. De deelname aan het generatiepact wordt enorm vergroot als een financieel planner hun persoonlijke situatie doorrekent.

De meeste werknemers hebben meer financiële middelen dan ze zelf denken, maar weten vaak niet goed hoe ze deze kunnen inzetten. Met een persoonlijk financieel plan maak je hun situatie overzichtelijk en begrijpelijk, wat een beslissing gemakkelijker maakt.



## Toekomst- gericht voor je medewerkers én bedrijf

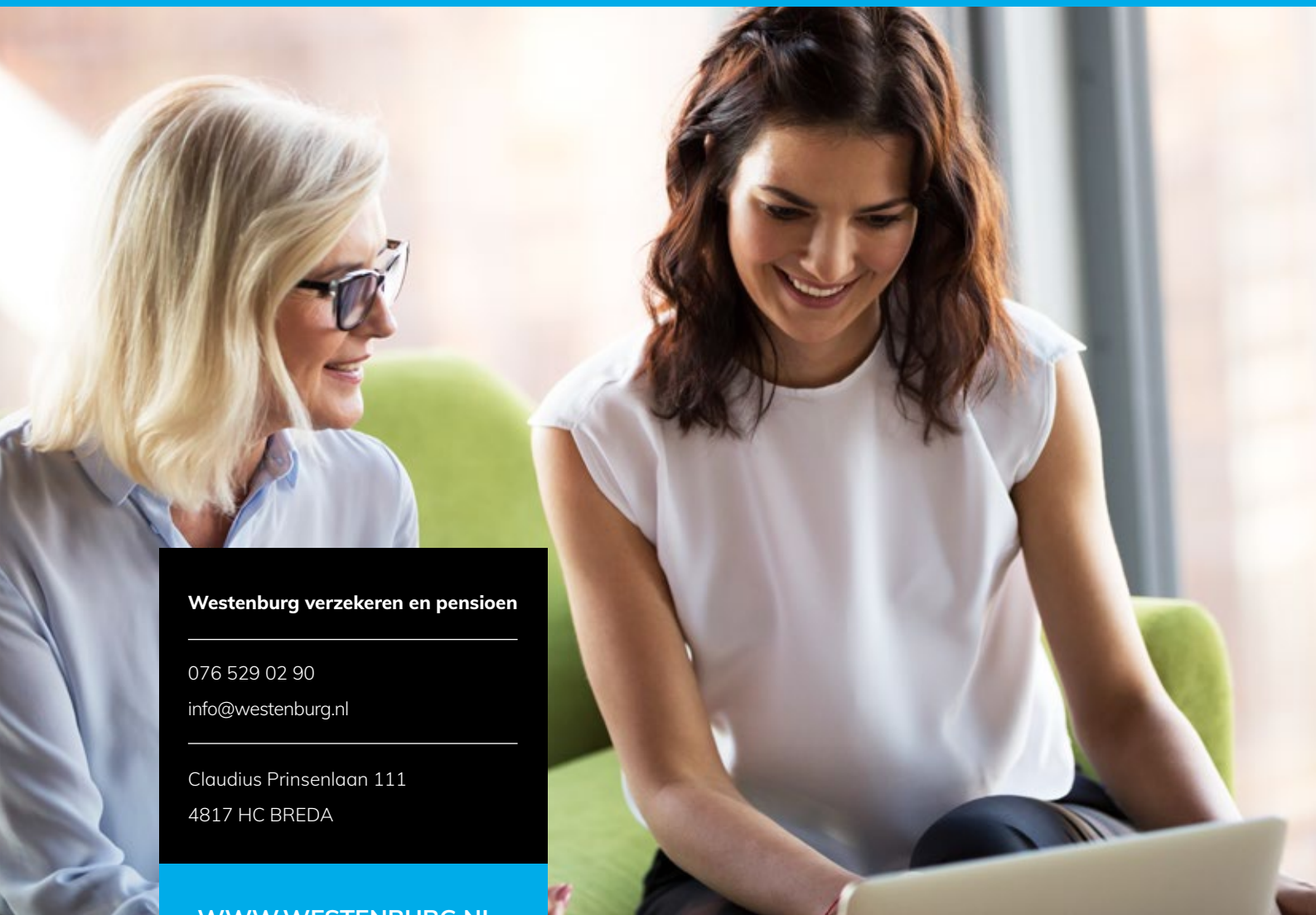
Misschien valt het aantal 60'ers in uw huidige personeelbestand nog mee. Maar de 50'ers zijn vaak al ruim aanwezig. Over een paar jaar is het juist deze grote groep die tegen hun vitaliteit en het langer doorwerken aan gaat lopen. Je kunt hier nu al goed op anticiperen door nu het generatiepact in te voeren, zodat je je bedrijf futureproof maakt.

Na een succesvolle implementatie met de huidige generatie 60'ers, bereid je ook alvast je volgende generatie medewerkers voor. Verhoog hun aandacht voor het generatiepact door ze al vroeg op de hoogte te stellen in bijvoorbeeld individuele pensioengesprekken. Zo maak je hun financiële situatie inzichtelijk en geef je ook aan wat zij zélf kunnen ondernemen om gebruik te maken van deze regeling. Zo'n proactieve voorbereiding is financiële fitheid creëren. Dit geeft medewerkers inzicht en rust voor de toekomst, wat uiteindelijk leidt tot minder verzuim, grotere waardering, loyaliteit en hogere productiviteit. Samen vind je de oplossing waarbij het generatiepact aan bijdraagt. En dat is dan weer goed werkgeverschap.

# Over Westenburg

Westenburg Verzekeren en Pensioen is van oudsher een familiebedrijf een sterk merk in het westen van Brabant. Met Breda als thuishaven zijn we al generaties lang de vertrouwde en persoonlijke adviseur voor particulieren en het mkb-bedrijf. We zijn een onafhankelijk intermediair. Wij geven een totaaladvies: van schadeverzekeringen tot complexe

werknemersoplossingen. Onze betrokken en lokaal gespecialiseerde adviseurs zijn toegankelijk: ze kennen de markt, de bedrijven en de oplossingen. Westenburg is dé regisseur bij schades en een adviseur bij nieuwe risico's. Voor risicomanagement, arbodienstverlening of pensioenadvies: Westenburg is de totaaladviseur voor alle mkb-bedrijfsrisico's.



**Westenburg verzekeren en pensioen**

076 529 02 90

info@westenburg.nl

Claudius Prinsenlaan 111

4817 HC BREDA

[WWW.WESTENBURG.NL](http://WWW.WESTENBURG.NL)