

Is er leven na de vaste baan?

De oudere werknemer die op zijn vijftigste wordt afgedankt. Nog veel te vroeg om achter de geraniums te gaan zitten. Inzicht in de financiële situatie en in alle mogelijkheden is dan welkom.

Huib Koel & Renol Vestergaard

H

Het zal je maar gebeuren. Je hebt twintig jaar of langer alles voor de onderneming gegeven en opeens krijg je te horen dat je niet meer nodig bent. Soms slaat de paniek toe. Kom ik op mijn leeftijd nog aan werk? Hoe moet ik nu de opleiding van mijn jongste dochter betalen? Dat zijn vragen die dan door je hoofd spoken. Ik ga op mijn leeftijd toch niet thuiszitten?

Henk (58; dit is niet zijn echte naam), opgeleid tot jurist, had een goede baan bij een multinational in de IT-sector. Na dertig jaar bij het bedrijf zag hij de bui aankomen. 'De afgelopen jaren verdwenen steeds meer banen naar landen als India, Polen en Hongarije. Dan maak je de afweging: blijf ik nu nog, om over drie jaar tegen mindere voorwaarden te worden ontslagen, of kies ik voor de aangeboden regeling. Het bedrijf bood een heel omscholingstraject aan, met onder andere een financiële quickscan.'

Met een op de persoon afgestemd financieel plan kan men een inschatting maken van de situatie: wat betekent het op dit moment, wat betekent het op termijn en wat zijn de mogelijkheden om, indien nodig, iets te veranderen. Door zelf aan de slag te gaan met de financiële

gegevens — en indien gewenst met enige hulp — raakt men vertrouwd met de consequenties van het plots opgetreden 'live event', het ontslag.

Dat maakt mensen wat zekerder. De slapeloze nachten kunnen dan tot de verleden tijd gaan behoren. 'Maar misschien moet je dat in- en overzicht al hebben voordat je voor het aangeboden ontslag tekent', zegt Henk. 'Als een schip de haven uit vaart, heeft een goede schipper vooraf het oliepeil gecontroleerd en zo nodig olie bijgevoerd.'

Veel bedrijven kennen het probleem: oudere werknemers die niet zo flexibel meer zijn als gewenst. Maar de wereld draait door, en steeds sneller. Het bedrijf moet verder. Een reorganisatie doorvoeren en oudere werknemers via de VUT laten afvloeien behoort niet meer tot de mogelijkheden.

Een 'generatiepact' kan dan een mogelijkheid zijn. Deze vorm van deeltijdpensioen is vier jaar geleden bedacht bij de cao-onderhandelingen voor gemeenten. In zo'n convenant gaan oudere werknemers minder werken — bij-

voorbeeld 80% werken tegen 90% salaris, met behoud van pensioenopbouw — en er wordt een nieuwe, jongere en vaak goedkopere arbeidskracht aangenomen. Hierdoor blijft de kennis van de oudere werknemer binnen het bedrijf behouden. En krijgt de werkgever meer ruimte om een jongere werknemer aan te stellen.

Hans van den As, van PROambt, een pensioenadviesbureau voor bedrijven en de overheid, ziet een toenemende populariteit van het generatiepact. In de kleimetaal en bij een staalbedrijf als Tata zijn ze ermee begonnen. Een grote gemeente als Den Haag is er in 2015 mee gestart, als eerste grote gemeente in Nederland. De regeling is vorig jaar wegens succes verlengd tot januari 2019.

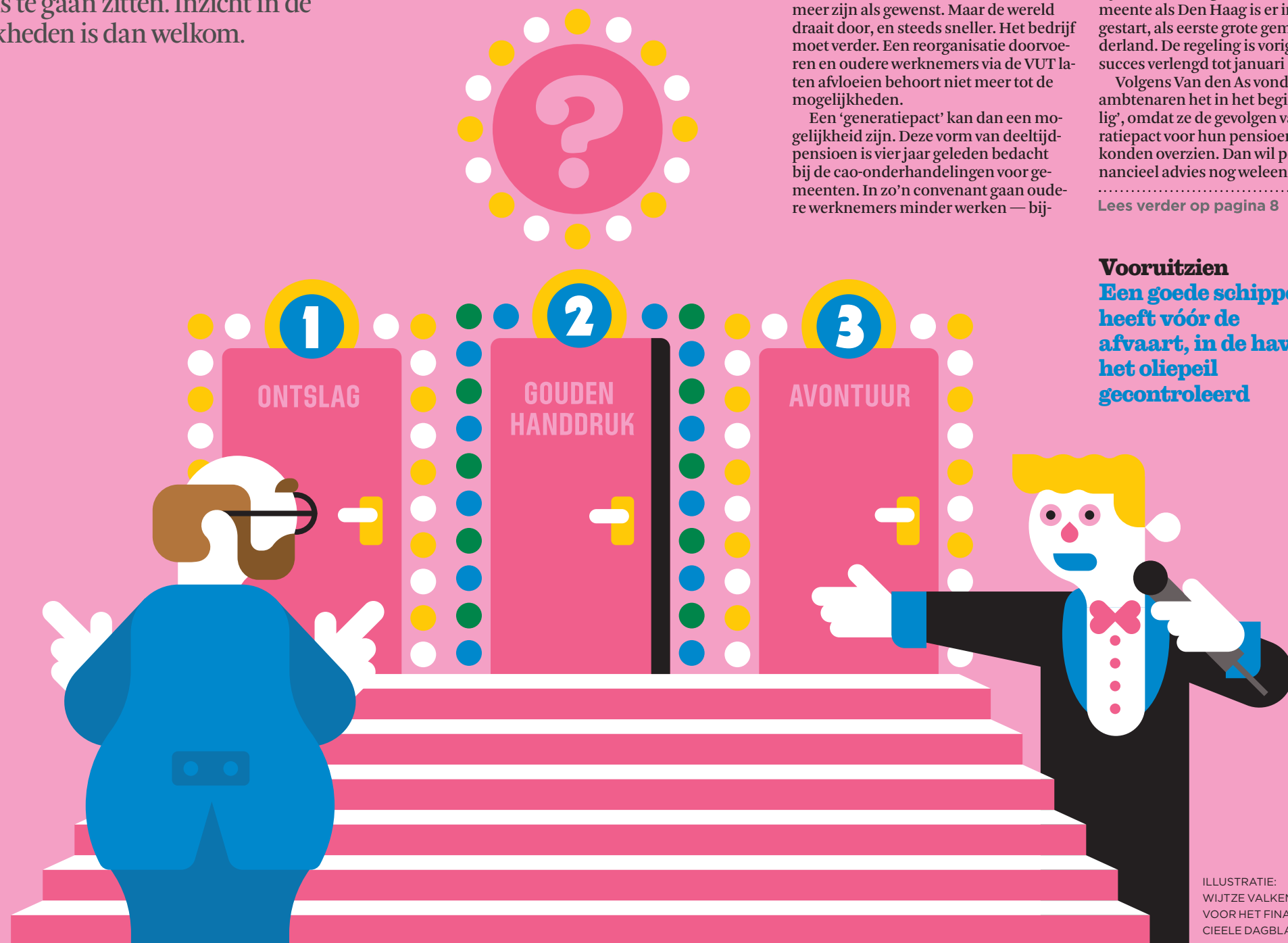
Volgens Van den As vonden sommige ambtenaren het in het begin wat 'griezelig', omdat ze de gevolgen van een generatiepact voor hun pensioen niet precies konden overzien. Dan wil persoonlijk financieel advies nog wel eens helpen,

Lees verder op pagina 8 →

Vooruitzien
Een goede schipper heeft vóór de afvaart, in de haven, het oliepeil gecontroleerd

Zekerheid voor alles

Sinds september 2016 zit Mark Adema (53) thuis. In een leuke gezinswoning in een buitenwijk van het lommerrijke Apeldoorn. Na een carrière in de logistiek, bij Defensie, werd hij — via een omscholingstraject — uiteindelijk automatiseringsdeskundige bij een internationaal bedrijf. Tussentijds werkte hij bij ABN Amro in de automatisering, voor de effectenbusiness. Twee keer was een reorganisatie de achterliggende reden van zijn carrièreswitch. Dit keer werd zijn baan overgeheveld naar een lagelonenland. Adema heeft twee kinderen, een dochter van 20 en een zoon van 18. Maar Adema zit niet stil. Hij staat aan de vooravond van een nog grotere omschakeling. 'Samen met mijn vrouw zoek ik naar mogelijkheden een woonzorgboerderij te beginnen. Waar mensen die het tijdelijk moeilijk hebben tot rust kunnen komen. Waar ze zich kunnen voorbereiden op hun volgende stap. Wij willen hun een tijdelijk huis en een dagbesteding bieden.' Die boerderij zal moeten worden omgebouwd tot een woonverblijf met zes tot tien appartementen voor jongvolwassenen met een 'rugzakje', een beperking. Zij kunnen daar tijdelijk wonen ter voorbereiding op het zelfstandig kunnen wonen. Adema wordt hulpverlener en is bereid daarvoor op financieel gebied een stap terug te doen. Zijn christelijk geloof geeft hem, en zijn gezin, de energie en de overtuiging om deze stap te zetten. Maar niet dan nadat hij gedegen onderzoek heeft verricht. Hij volgde menige cursus en voerde vele gesprekken met instanties. Een goede voorbereiding is noodzakelijk. Het businessplan staat in de steigers. 'Er is een groot tekort aan passende, tijdelijke woonruimte voor mensen met een "achtergrond", of die nu uit de verslavingszorg, de geestelijke gezondheidszorg of de reclassering komen. Wij willen die mensen helpen.' De tranen springen Mark in de ogen als hij eraan denkt. Zijn gezin heeft eerder twee pleegkinderen opgevangen. Ondanks dat Adema altijd zelf zijn belastingaangifte deed, is financiële planning niet zijn hobby. 'Met een rekentool — je moet eerst even goed kijken welke data er allemaal nodig zijn — kreeg ik een aardige indruk van waar in de toekomst mogelijk een probleem zit. Dat lag in mijn geval op verzekeringsgebied, bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid.' De gezinswoning wordt verkocht. 'Wij gaan wonen in het voorhuis van de woonzorgboerderij. Mijn dochter heeft in 2016 haar marketingstudie afgerond en gaat meehelpen bij de opzet.'



ILLUSTRATIE:
WIJTZE VALKEMA
VOOR HET FINAN-
CIEELE DAGBLAD

weet Van den As, die hiervoor directeur marketing en verkoop bij het ambtenarenpensioenfonds ABP was. Na zo'n adviesgesprek kiest ruim 60% van de gegadigden voor het generatiepact. 'Ze zijn tegenwoordig best bereid om wat water bij de wijn te doen', zegt Van den As over de oudere ambtenaren. 'Vrije tijd heeft een prijs, dus ze snappen dat er een eigen bijdrage nodig is.' Die prijs is in de meeste gevallen een deel van het pensioen naar voren halen.

Een veelgevraagde constructie is volgens Van den As 60% blijven werken tegen een salaris van 80% van het volledige. De pensioenopbouw kan dan 100% blijven. Een fiscale hoofdregel is dat 100% pensioenopbouw voor de Belastingdienst mogelijk blijft wanneer de werknemer 120 maanden voor de ingangsdatum van zijn AOW zit. In de praktijk is dat vaak 57 jaar en ouder. Ook moet de werknemer ten minste 50% blijven werken.

Bij zo'n generatiepact gaat de werknemer dan per saldo 2 dagen per week minder werken, met behoud van 86% tot 95% van het huidige netto-inkomen, afhankelijk van het deeltijdpensioen.

Maar er zijn ook andere mogelijkheden om de oudere werknemer — waar je als bedrijf op een zorgvuldige manier mee wilt omgaan — te helpen met een carrièreswitch. Zo kan een gesprek met een financiële planner het nodige inzicht verschaffen om de sprong toch te wagen. Om te vertrekken naar Oostenrijk om een skihotel te beginnen, of naar Frankrijk om een camping te gaan behe-

Demotie

Een van de manieren om een werknemer langer in dienst te kunnen houden is demotie, het teruggaan naar een lagere functie, meestal tegen een lager salaris. Volgens hr-adviseur Mercer wordt deze maatregel in Nederland nog te weinig gebruikt. Uit eigen onderzoek van Mercer komt naar voren dat 58% van de werknemers denkt dat functie-eisen veranderen en 54% meent dat het takenpakket en de functie complexer wor-

den. Slechts 14% van de werknemers vindt demotie — de verschuiving van verantwoordelijkheden of veranderingen in het takenpakket — waarschijnlijk. Dat is een lage score, vindt Mercer. De respondenten onderschatten volgens het adviesbureau de mogelijkheid dat demotie zich kan voordoen. 'Demotie kan een werknemer veel brengen', aldus Mercer. Zoals flexibiliteit, minder stress en een betere werk-privébalans.

ren. Of om gewoon in Nederland te blijven en met een foodtruck op braderieën en dorpsfeesten hutspot te gaan verkopen.

'Zo'n generatiepact, zoals u dat uitlegt', zegt Henk, 'dat was bij ons niet aan de orde. Want dat lijkt mij erg aantrekkelijk. Bij ons bedrijf was het een gewone bezuiniging. Het werk werd overgeplaatst naar een ander land. Ik kreeg diverse workshops aangeboden. 'Van werk naar werk', heet het programma. Op dit moment heb ik nog geen uitzicht

op een nieuwe baan. Ik ga mij nu wat specifieker profileren, me richten op een bepaalde doelgroep, en hoop zo nog ergens aan de slag te kunnen gaan.'

Rick Wassenaar, van MijnGeldzaken.nl, komt het steeds vaker tegen. 'Bij een reorganisatie probeert het bedrijf gedwongen ontslag te vermijden, dat schaadt immers het imago. Ze willen hun (oudere) werknemers waarvan ze afscheid moeten nemen, helpen bij een nieuwe start. Een volgende stap in hun carrière.' Daarbij wordt steeds vaker ook een 'financial planner' ingeschakeld. Iemand die inzicht geeft in de persoonlijke, huidige en toekomstige financiële situatie. Die kennis heeft van de diverse regelingen en daardoor de mogelijkheden kan aangeven om 'het oliepeil te verhogen'. Vaak blijkt er meer mogelijk dan vooraf gedacht.

 **Huib Koel en Renol Vester-gaard zijn redacteuren van het FD.**

Wacht niet tot er voor jou wordt besloten

Gewoon goed je werk doen is allang niet meer genoeg om je toekomst veilig te stellen. 'Als we aan het werk willen blijven, zullen we ondernemender moeten worden', stelt Leni Minderhoud nuchter vast. Dat klinkt voor veel werknemers vast verontrustend. Voor hen schreef adviseur en coach Minderhoud het boek *Van werknemer naar ondernemer*, waarmee de lezer aan de hand van opdrachten en een 'winnaarsformule' voor onder-

nemerschap' naar 'een nieuw land' reist. Het boek verscheen op 29 juni. Wacht niet tot er een besluit voor jou wordt genomen, maar neem het heft in eigen hand. Dat is in het kort de boodschap van Minderhoud. Zij is niet de enige die dit advies geeft. Onderzoekers van het Center for Retirement Research van Boston College stelden na onderzoek vast dat 50-plussers die van baan veranderen langer aan de slag blijven dan werknemers die in hun oude baan blijven



Van werknemer naar ondernemer, Leni Minderhoud, €23,50

hangen. De mobielere oudere werknemer heeft ruim 9 procentpunt meer kans om aan de slag te zijn op zijn 65ste. Toch blijven veel mensen uit hang naar zekerheid op hun plek hangen. Dat kan een verkeerde gewoonte zijn. Minderhoud schetst een proces dat menigeen zal herkennen. Je bent al wat ouder en je werkt al jaren in een stabiel bedrijf. En je vindt je werk best leuk. Dan is er ineens een andere chef, zijn er geruchten over een reorganisatie en een slechtnieuwsgesprek. Zijn dat nu de zekerheden van een vaste baan? De voordelen wuif je niet zomaar weg, betoogt Minderhoud. 'Waar komt onze grote behoefte aan veiligheid en zekerheid vandaan? Waarom legt ze ons zo ongelooflijk lam en hoe ga je met onzekerheden om als je eigen ondernemerschap overweegt?' vraagt zij zich af, de term 'gouden kooi'

bezigend. De behoefte aan zekerheid werd in de jaren veertig al bestudeerd door de klinisch psycholoog Abraham Maslow. Aan de basis van de naar deze Russisch-Amerikaanse wetenschapper genoemde 'behoeftenpiramide' staan de fysieke vereisten: eten, drinken en een dak boven je hoofd. Dan komen veiligheid en zekerheid, daarna vriendschap en liefde en het gevoel erbij te horen. Vervolgens erkenning en respect en, helemaal bovenin, in het kleine topje van de piramide, zelfontplooiing, oftewel bereiken wat je kunt. Veiligheid en zekerheid kun je dus met recht basisbehoeften noemen, die mensen motiveren tot handelen, als je Maslow mag geloven. Toch relativeert Minderhoud het belang van zekerheid op de werkvloer: 'Zekerheid hebben over alles bestaat niet. Het enige wat zeker is, is dat we doodgaan en belasting moeten betalen. Wil je een volgende stap zetten naar werk dat voldoende geld oplevert, onderzoek dan jouw gevoel van zekerheid, het vertrouwen in je eigen kunnen. Welke niet-ondersteunende patronen kun je doorbreken en wat bevordert jouw zekerheidsgevoel? Als je op deze vragen een antwoord hebt, ben je niet afhankelijk van externe zekerheidsfactoren.'

