



1

Even voorstellen



Milco de Frel



Marco de Frel

2

Onze propositie

Finlife maakt duurzame inzetbaarheid concreet via persoonlijke financiële begeleiding

Waarom?

Omdat financieel vitale mensen en organisaties gelukkiger, succesvoller en toekomstbestendiger zijn

Hoe?

Onafhankelijk financieel planners bieden financiële ondersteuning aan werknemers en werkgevers

Wat?

We leggen uit, informeren, geven richting, inzicht en zorgen voor zekerheid en financiële rust

Een combinatie van menselijkheid en efficiency. Het resultaat?

- Minder verzuim
- Optimale inzetbaarheid van personeel
- Financiële rust en een positieve flow in de organisatie

3

Onze aanpak

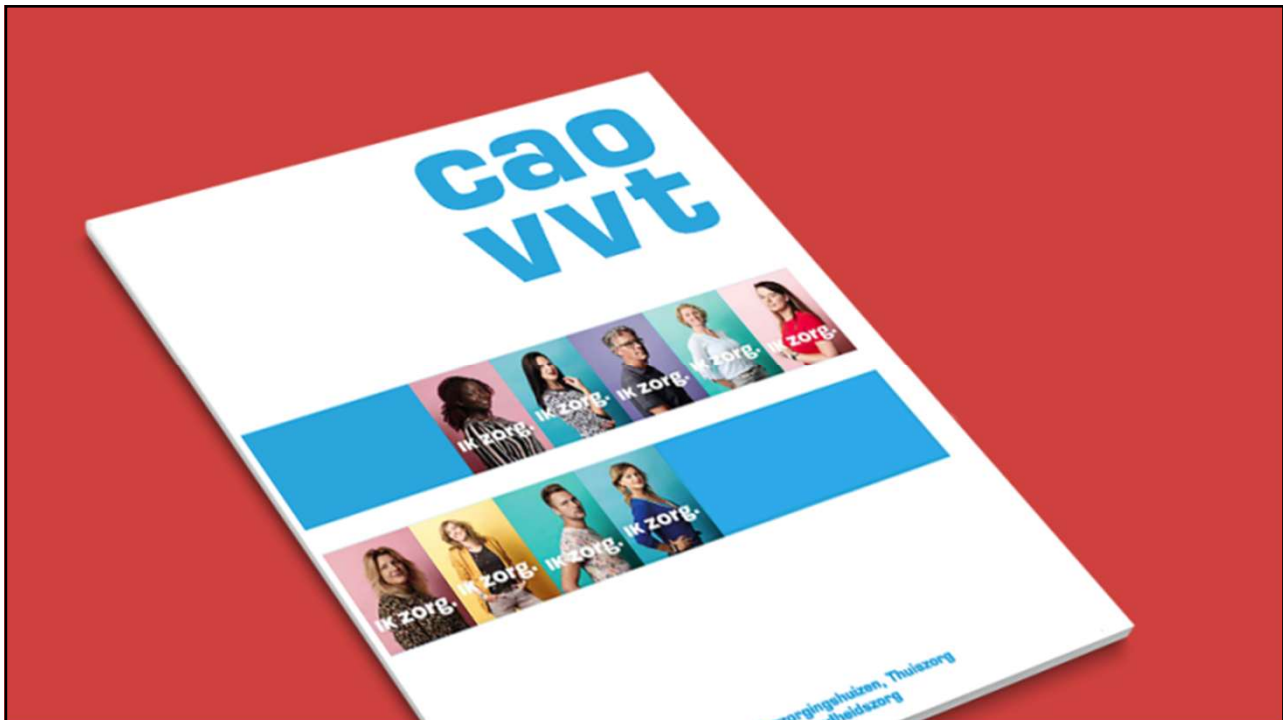
1. Financiële spreekuren, financiële scans, maatwerktrajecten probleemdossiers
2. Persoonlijk financieel advies & complete begeleiding
3. Onafhankelijk en resultaatgericht op menselijkheid en efficiency
4. Heldere rapportage & impactmeting

4

Een businesscase – Zorginstelling 2024

- € 2.500.000 bespaard op loonkosten (excl. werkgeverslasten, incl. alle overige kosten)
- 100+ oudere medewerkers die op omvallen stonden persoonlijk financieel begeleid
- Win-win: Passende inzetbaarheid, lager verzuim, meer loyaliteit, betere sfeer
- Een 9,6 als waardering van de medewerkers
- Menselijkheid en efficiency gaan hand in hand
- Win + win = winst

5



6

CAO VVT: Ingrijpende aanpassingen

Afweegkader duurzame inzetbaarheid helpt VVT-medewerkers om hun laatste 10 loopbaan jaren gezond en passend inzetbaar te overbruggen tot aan de AOW. *Werkgever biedt eens per 3 jaar de mogelijkheid aan om hierover in gesprek te gaan.*

1. Eerst samen kijken wat haalbaar en passend is

Een persoonlijk plan voor de laatste 10 jaar. Om de 3 jaar samen in overleg voor de best passende inzetbaarheid.

Aandachtspunt: Denk aan BalansBudget en financiële haalbaarheid op eigen kracht.

2. Generatieregeling (NIEUW)

Mogelijk voor medewerkers die binnen 3 jaar voor de AOW leeftijd zitten. Er is een keuze voor 80-90-100 of 80-90-90 (werktijd, salaris, pensioenopbouw). Nadeel werkgever: de kosten. Nadeel werknemer: Afhankelijkheid van de geldigheidsduur van de CAO en financiële impact(?)

3. RVU regeling (AANGEPAST)

Laatste oplossing als er geen andere mogelijkheden meer zijn.

7

Afweegkader Duurzame inzetbaarheid

Veel vragen over generatieregeling (1)

➤ Moet de 10%-vergoeding worden meegenomen in de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering?

Nee, **telt niet mee** voor het **vakantiegeld** en ook niet voor de **eindejaarsuitkering**, want het is een aparte vergoeding. Het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering worden berekend over 80% inclusief eventuele meeruren. De **10%-vergoeding telt wél mee** voor de **pensioenopbouw**.

➤ Kan iemand die 20 uur werkt gebruik maken van de generatieregeling?

Als iemand meedoet aan de **generatieregeling**, wordt de **werkweek automatisch verkort naar 80%** van de huidige uren. Daar kun je **niet van afwijken**.

Daarnaast geldt dat je **minstens 18 uur per week moet blijven werken**. Deze twee regels samen betekenen dat **alleen medewerkers met een contract van 22,5 uur of meer** kunnen meedoen. Heb je bijvoorbeeld een contract van **22 uur**, dan mag je niet meedoen, want 80% daarvan is **minder dan 18 uur**.

8

Afweegkader Duurzame inzetbaarheid

Veel vragen over generatieregeling (2)

➤ Kan een medewerker tijdens de looptijd van de generatieregeling zijn contract verlagen?

In de cao VVT wordt verdere afbouw van de arbeidsduur niet geregeld. Er wordt alleen de keuze geregeld om 80% te gaan werken. De regeling is er juist voor bedoeld om medewerkers te helpen gezond te blijven werken tot aan hun AOW-leeftijd. **Voordat** iemand aan de generatieregeling meedoet, wordt samen gekeken naar andere manieren om het werk lichter te maken — zoals minder diensten draaien, het BalansBudget gebruiken of zelf deels met pensioen gaan. Als iemand zijn contract wilde verlagen, had dat **voordat** de generatieregeling begon besproken en besloten moeten worden.

➤ Hoe regel ik praktisch de opname van BalansBudget-uren na afloop van de generatieregeling?

Er is **geen samenloop** tussen **BalansBudget uren** en **Generatieregeling**.

Het is de bedoeling dat medewerkers hun **BalansBudget-uren die ze vóór de generatieregeling hebben opgebouwd, gebruiken voordat ze starten** met de regeling. Zo kunnen ze de regeling laten doorlopen tot aan hun AOW-leeftijd. De cao staat toe dat BalansBudget-uren **ook ná de regeling** kunnen worden opgenomen. Dan wordt de generatieregeling ingekort met het aantal BalansBudget-uren dat de medewerker nog over heeft bij de start. Opname van BalansBudget tijdens de regeling kan niet en het opbouwen van nieuwe BalansBudgeturen tijdens de regeling heeft geen zin.

9

Laagdrempelige oplossingen Finlife voor zorginstellingen

Concrete ondersteuning bij succesvolle uitvoering afweegkader



10

Persoonlijke financiële scans

Ondersteuning Finlife bij succesvolle uitvoering afweegkader

- **Persoonlijk pensioenplan voor 57 plussers**
Persoonlijke financiële vertaling van wens naar mogelijkheden incl. CAO mogelijkheden, (deeltijd)pensioen en partnersituatie
- **Vertaling toekomstig netto inkomen bij:**
 - Passend doorwerken tot AOW leeftijd
 - Minder werken met financiële rust
 - Doorwerken na bereiken AOW leeftijd
 - Inkomen bij overlijden
- **Regie over einde loopbaan met een goede werk-privé balans**



Resultaat

- Verlaging verzuimrisico, best passende en langere inzetbaarheid oudere werknemers
- Financiële rust
- Waardevol voor strategische personeelsplanning

11

Ondersteuning Finlife leden Zorgthuisnl

Bij de uitvoering van het afweegkader duurzame inzetbaarheid

- ✓ Ondersteuning op de werkvloer, online of telefonisch
- ✓ **Motto: Minder werken als het moet, langer doorwerken omdat het kan**
- ✓ Koppeling tussen best passende inzetbaarheid, gefundeerde keuzes met financiële rust

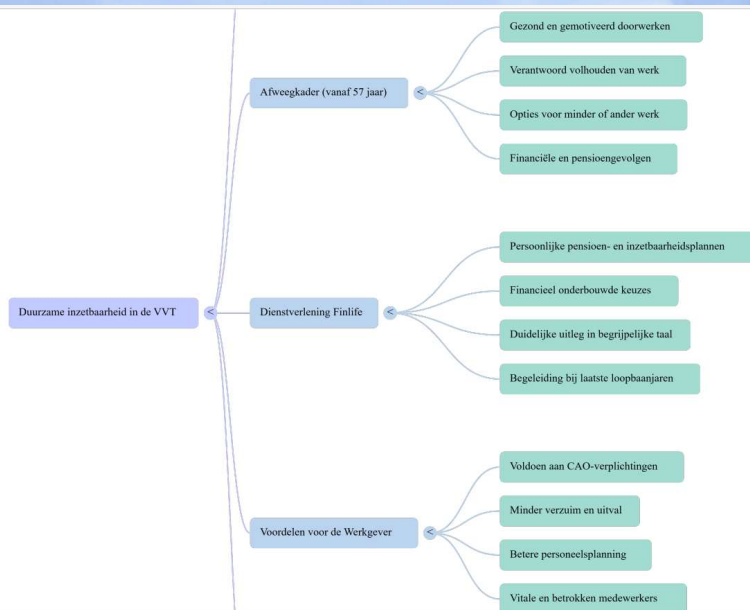
Het resultaat

- ✓ Best passende inzetbaarheid oudere medewerkers met minder verzuim(risico)
- ✓ Meer controle en regie over personeelsplanning
- ✓ Betere balans tussen belangen mens én organisatie nu en later

12

Finlife helpt werkgever en werknemer

Van verplichting naar win-win



13

Ondersteuning Finlife met ledenkorting

Bij de uitvoering afweegkader

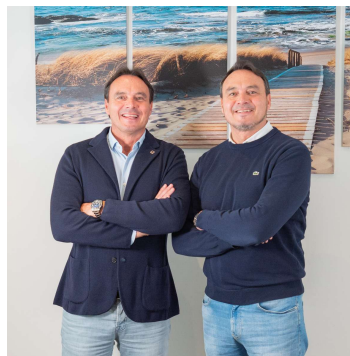
➤ We denken graag mee over win-win voor mens en organisatie en een toekomstbestendige en gelukkige zorgsector! Ook met en voor jouw organisatie!

✓ **Extra voordeel voor de leden van Zorgthuisnl**
10% ledenkorting op alle tarieven van Finlife

Finlife

Laan van Meerdervoort 250
 2563 AH Den Haag

T: 070-3383088
 E: info@finlife.nl
 W: www.finlife.nl



14

