

Bijlage 5

Goede voorbeelden

Inmiddels zijn er al veel bedrijven die ervaring hebben met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Op de website van de Stichting van de Arbeid - www.stvda.nl - staat een aantal goede voorbeelden die positief uitwerken op de inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van proactief ouderenbeleid. Nieuwe voorbeelden zijn welkom bij info@stvda.nl.

- **Triobanen**

Veel bedrijven waar in onregelmatige en nachtarbeid wordt gewerkt, zien de vergrijzing als donkere wolk op zich af komen. De huidige generatie oudere werknemers werkzaam in ploegendienst krijgt en masse problemen met het werken in de nacht. Velen dreigen af te haken. Vaak zijn er geen vrijstellings- en/of afbouwregelingen noch hebben bedrijven de mogelijkheid om grotere aantallen ploegenwerkers banen zonder onregelmatige of nachtdienst aan te bieden.

Ook bij het bedrijf PPG werkt men in de volcontinu met een vijfploegendienst. Om de oudere werknemers van dit bedrijf langer fit en gezond aan het werk te houden, hebben werkgever, vakbond en werkgeversorganisatie samen de zogeheten triobaan ontwikkeld. Het begrip triobanen houdt in dat oudere werknemers die in ploegdiensten werken in plaats van fulltime tweederde van hun arbeidstijd gaan werken tegen 85% van hun oude salaris; 3 werknemers bezetten 2 fulltime functies. De triobaners blijven ook nachtdiensten werken maar krijgen - door verlaging van de gemiddelde werkweek naar 22,4 uur - veel meer hersteltijd in het rooster. Daardoor blijven zij fitter en zijn ze beter in staat om in goede gezondheid het pensioen te halen.

Het verschil in salaris tussen 66,7% en 85% salaris wordt overbrugd door gebruik te maken van verschillende bronnen:

1. bestaande ouderenregelingen zoals ouderendagen, kwartaaldagen en dergelijke maar ook in geld gewaardeerde specifieke rechten voor oudere werknemers en afbouwregelingen voor ouderen;
2. door triobaners tijdens de vakantieperiode fulltime te laten werken zodat tegelijkertijd het vakantieverlof van collega's wordt opgevangen;
3. door een deel van het pensioen naar voren te trekken zodat in feite in deeltijdpensioen wordt gewerkt. Dit laatste kan gevolgen hebben voor het pensioen maar kan gerepareerd door bijvoorbeeld na de pensionering gedurende een korte periode door te werken.

De werknemer bij PPG heeft bij de het aangaan van de triobaan een aantal keuzes zowel in maatvoering als wat betreft de financiële effecten.

Februari 2011 hebben de bedenkers van de regeling Triobanen, FNV Bondgenoten, SCA, PPG en de AAVN, de *ETUC award for the most innovative way of organising working time in good social partnership* ontvangen.

- **Duurzame participatie in het onderwijs**

De regeling *Bewust Arbeid Participatie Onderwijspersoneel* (BAPO) geldt voor onderwijspersoneel van het primair en voortgezet onderwijs. De regeling is geïntroduceerd om het oudere werknemers mogelijk te maken langer door te werken en ervoor te zorgen dat zij in loondienst (gezond) de pensioengerechtigde leeftijd halen.

Werken in het onderwijs is psychisch zwaar; werknemers kunnen niet hun eigen tempo bepalen en de tijdsdruk is hoog. Ook hebben zij geen zeggenschap over hun werktijden; de schooltijden voor de kinderen staan vast en kunnen niet aangepast of veranderd worden voor oudere werknemers.

Bovendien zijn er, naast de zorgleerlingen van het speciaal onderwijs, tegenwoordig steeds meer zorgleerlingen in het reguliere onderwijs die extra aandacht vragen.

De BAPO is een instrument om de werkdruk te beheersen. De regeling houdt in dat werknemer en werkgever in overleg kunnen bepalen om gedurende de werkweek extra vrij tijd op te nemen als extra herstelruimte. De vrije tijd kan niet worden opgespaard om op een later moment opgenomen te worden voor een vakantieperiode. Het gaat echt om het plannen van de weekbelasting.

De BAPO geeft werknemers vanaf 52 jaar per week recht op 0,1 fte vrije tijd tegen betaling van een eigen bijdrage van 35 procent; voor de lagere schalen bedraagt de eigen bijdrage 25%. Werknemers vanaf 56 jaar hebben recht op 0,2 fte vrij per week tot het moment van uittreden wegens pensioen.

De invoering van de BAPO heeft er voor gezorgd dat het ziekteverzuim, dat in het onderwijs traditioneel hoog lag, is gedaald. Mede door deze regeling kan het onderwijspersoneel langer fysiek en psychisch gezond aan de slag blijven.

- **Van-Werk-Naar-Werk binnen de eigen organisatie**

In de KLM-CAO is bepaald dat, als een werknemer bij dreigend ontslag in de huidige functie een andere passende functie aanvaardt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, de werknemer het salaris behoudt van zijn functiegroep indien leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Vervolgens worden geen salarisverhogingen toegekend zolang het salaris hoger is dan het salaris in de lagere functiegroep.

Indien niet voldaan aan de norm van 65 jaren, dan wordt het salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep. Het verschil met het oude salaris wordt als toeslag op het nieuwe salaris toegekend. Deze toeslag wordt vervolgens verminderd met alle salarisverhogingen, mits de verhogingen geen kostencompenserend karakter dragen.

- **Voorbeeld uit Duitsland: BMW Beieren**

BMW heeft in het kader van het programma *Heute für Morgen* in een nieuwe assemblagefabriek - bijnaam *Altstadt* - een montagehal speciaal ingericht voor oudere werknemers. Hier werken 200 werknemers waarvan het merendeel boven de 50 jaar oud is. Enerzijds heeft BMW geïnvesteerd in de fysieke werkomgeving door bijvoorbeeld betere verlichting, rijdende gereedschapskisten, grotere letters op de computers, meer krukken om op te zitten, robots voor zware en eentonige taken, vergrootglazen in de werkkasten en een lopende

band die een derde langzamer loopt dan in de andere BMW-vestigingen. Anderzijds is het werkklimaat aangepakt door te zorgen voor meer taakrotatie, meer aandacht voor training met betrekking tot gezondheid en beweging, gezonder eten in de bedrijfskantine en dergelijke.

De reden voor deze ingrijpende investering is het komende tekort aan vakbekwame technici voor te zijn. BMW voorziet namelijk dat binnen tien jaar het aantal 50-plussers in het werknemersbestand van het bedrijf gegroeid zal zijn van 25 procent naar 45 procent.