



Win-win praktijkvoorbeelden

Hieronder een aantal praktijkvoorbeelden uit 'probleemdossiers' waarin een win-win resultaat mogelijk is voor werkgever en werknemer.

Een dag minder werken scheelt nog geen € 20 per maand

Een zorgmedewerker van 65 gaat een dag minder werken en laat voor deze dag haar pensioen eerder ingaan (deeltijdpensioen).

Het verschil? Nog geen € 20 netto per maand. Een hogere zorg- en huurtoeslag compenseert grotendeels het netto inkomen. Door toeslagen mee te nemen in een maatwerktraject ontstaat er een completer beeld van het netto inkomen. Op deze manier kon deze medewerker haar loopbaan gezond afsluiten en beperkt de werkgever het verzuimrisico en de loonkosten.

Ernstig zieke medewerker gaat eerder met pensioen

Alleenstaande vrouw van 64 jaar heeft afgelopen jaar een diagnose gekregen dat haar levensverwachting maximaal 5 jaar was. Omdat haar inkomen na een jaar ziekte zou dalen naar 70%, kwam ze financieel klem te zitten. Ook zou het voortzetten van de verplichtingen rondom re-integratie haar teveel energie gaan kosten. Ze zag het niet meer zitten.

In een maatwerktraject hebben we kunnen zorgen voor een win-win oplossing. Ze meldt zich beter en gaat eerst haar bijna 6 maanden aan opgespaarde verlofuren opnemen. Ze blijft dus gewoon in dienst en ontvangt 100% salaris. Na 6 maanden gaat ze vervroegd met pensioen. Hierin kan het bij een vorige werkgever opgebouwde pensioen volledig worden opgegeten in 3,5 jaar (op moment van pensioneren de resterende levensverwachting). Via een hoog/laag constructie in haar huidige pensioenregeling kan ze de eerste 5 jaar (meer dan de levensverwachting) het huidige inkomen voortzetten. Het resultaat was ook nu weer een blijde werknemer en een blijde werkgever.



Samenloop generatierегeling en deeltijdpensioen

Veel oudere werknemers kunnen gebruik maken van generatierегelingen. Deze regelingen zijn bedoeld om gezond de eindstreep te halen.

Vaak zie je 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw of in de zorg 75% werken, 85% salaris en 85% pensioenopbouw.

Omdat het inkomen omlaag gaat, vinden sommigen minder werken geen optie. Zeker niet als iemand alleenstaand is. Wat veel mensen niet weten, is dat je het pensioen ook deels kunt laten ingaan, los van een generatierегeling. Hierdoor kun je dus met je pensioenkapitaal het netto inkomen aanvullen tot het gewenste/benodigde netto maandinkomen. Deeltijdpensioen kan dus samengaan met een generatierегeling.

Het pensioen wordt dan vanaf de AOW leeftijd wel iets lager, maar netto gezien valt dat vaak enorm mee. Zeker als er recht is op huur- en of zorgtoeslag. Een lager inkomen zorgt immers voor een hogere toeslag.

Door dit inzichtelijk te maken op persoonlijk niveau ontstaan er mooie mogelijkheden om de carrière waardig af te sluiten. Dit verlaagt ook het verzuimrisico van oudere werknemers aanzienlijk. Kortom, win-win is dichterbij dan vaak wordt gedacht.

Geen tweede spoor traject, maar vervroegd met pensioen

Een zorgmedewerker is bijna 60 jaar en bijna een jaar ziek.

Haar man kreeg vorig jaar een beroerte en ze wil meer tijd met hem doorbrengen. Inmiddels was ze door schouderklachten al bijna een jaar uit de roulatie. De kans op herstel was niet groot, ander werk gaan doen wilde en kon ze ook niet meer.

In een maatwerktraject heeft Finlife haar financiële mogelijkheden onderzocht. Kijkend naar het pensioen van haar man, haar eigen pensioen en twee kapitaalverzekeringen bleek het mogelijk om 7 jaar eerder te stoppen met werken. Iets wat zij en haar werkgever vooraf als bijna onmogelijk hadden ingeschat.

Er is vaak meer mogelijk dan men denkt. De sleutel is om het integrale financiële beeld te bekijken en van hieruit de juiste keuzes te maken.

Probleem?
Oplossing!



Finlife heeft deze zorgmedewerker bovendien behoed voor een foute keuze m.b.t. het pensioen van haar man. Standaard was het partnerpensioen in deze regeling slecht geregeld. Door een deel van het ouderdompensioen in te ruilen voor meer partnerpensioen, ontstaat ook na overlijden van haar man een financieel haalbare situatie voor de medewerker.

Zo kan ze haar wens verwezenlijken en heeft ze grip op het toekomstige inkomen. Zowel medewerker als werkgever waren heel blij met deze uitkomst. Weer twee winnaars dus! Weer de belangen met elkaar kunnen verbinden.

Moraal van het verhaal is dat wensen eerder mogelijk zijn als je een compleet beeld van de persoonlijke financiën creëert.

Compensatie transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid

Een medewerker was 2 jaar ziek en ging ziek uit dienst bij de werkgever. Er was geen kans meer op herstel, dus hij kreeg een IVA uitkering.

Hij kreeg een transitievergoeding mee die was gebaseerd op zijn laatste arbeidscontract. Omdat hij 2 jaar eerder al deels arbeidsongeschikt was geraakt, was zijn contract aangepast naar wat hij nog wel kon werken, 20 uur. Een aanzienlijk lagere transitievergoeding was het vervelende gevolg.

Werkgever was bereid om de vergoeding uit coulance iets te verhogen door de nog niet uitbetaalde vakantie uren te verwerken in een hogere transitievergoeding. Voordeel hiervan was dat de werknemer de uitbetaalde vakantie-uren niet hoefde te verrekenen met zijn gedeeltelijke AO uitkering.

Ondanks de wat hogere vergoeding kon de werkgever toch een volledige compensatie van de transitievergoeding tegemoet zien omdat het jaarsalaris lager was dan de transitievergoeding.

Dat bleek de sleutel naar win-win. De werkgever kon de werknemer tegemoet komen en ontving toch de volledige compensatie van de transitievergoeding terug van het UWV.



Eerder met pensioen en toch blijven werken bij werkgever

Onlangs een zorgmedewerker en haar werkgever weer blij kunnen maken. Mevrouw zat binnen de 5 jaar voor de AOW leeftijd en had de wens om vervroegd met pensioen te gaan. Ze vond haar werk fysiek te zwaar en wilde van de laatste periode van haar loopbaan geen lijdensweg maken.

Door persoonlijk financieel advies kon ze vervroegd met pensioen gaan en daarna een nieuw maar flexibel contract met haar werkgever afsluiten.

Zo kunnen werkgever en werknemer samen op maat en zonder grote verplichtingen of risico's gebruik blijven maken van elkaar.

Over de uren die ze gaat werken bouwt ze ook nog extra pensioen op dat ze vanaf haar AOW leeftijd krijgt uitgekeerd. En zo is er weer een mooie win-win situatie gecreëerd waarbij de belangen van werkgever en werknemer met elkaar zijn verbonden.

Eerder met pensioen zonder RVU regeling

Een medewerker wilde 2 jaar voor de AOW leeftijd stoppen. Werkgever dacht eerst aan een RVU uitkering en had het idee dat ze deze uitkering niet zelf hoefden te betalen. Dat bleek een onjuiste aanname waardoor medewerker en werkgever in een impasse zaten.

Het maatwerktraject bleek ook nu weer te zorgen voor een blijde medewerker en een blijde werkgever.

De medewerker wilde eerst het eigen geld opeten en het pensioen pas laten ingaan op de pensioendatum. De beste keuze was echter om het pensioen vervoegd in te laten gaan en de eigen middelen pas in te zetten voor de periode vanaf de AOW leeftijd. Ze hadden namelijk nog wat wensen waarvoor de flexibiliteit van de eigen middelen nodig was.

Een hoog/laag constructie met de eerste 2 jaar meer pensioen en na twee jaar (bereiken AOW gerechtigde leeftijd) minder pensioen, zorgde weliswaar voor een lager bruto pensioeninkomen vanaf de AOW leeftijd. Maar door de lage belastingdruk bleef het netto inkomen redelijk op peil.



De medewerker bleek ook nog ruim € 38.000 aan lijfrentekapitaal te hebben. Dit kapitaal gaat ze in 10 jaar laten uitkeren vanaf de AOW leeftijd. Hierdoor is haar netto inkomen in de eerste 10 jaar gelijk aan het pensioeninkomen als ze zou hebben doorgewerkt. De beschikbare eigen middelen zorgen voor een flexibele financiële buffer voor wensen en behoeften in de toekomst.

Meer weten?

Wilt u meer weten over de win-win mogelijkheden in 'probleemdossiers' waarin kostenefficiëntie en humaniteit hand-in-hand gaan? Neem dan gerust contact met ons op.



T: 070-3383080

E: info@finlife.nl

W: www.finlife.nl/zakelijk