

Verzuimverlaging oudere werknemers

Veel bedrijven worstelen met de vergrijzing van het personeel en het oplopende verzuim bij oudere werknemers.

Als werknemers niet lang meer voor hun pensioendatum zitten, loopt het verzuim vaak op. In de zorgsector en bij zware beroepen is deze toename het grootst.

Daarom is het van groot belang dat werkgevers zich actief inzetten voor verzuimpreventie voor deze werknemers.

Onderzoek PFZW onder 60 Plussers (60-67 jaar)

Het doel van Pensioenfonds Zorg en Welzijn is een goed pensioen in een leefbare wereld. Daar hoort een vitale sector bij, waar mensen met plezier zorgen voor anderen.

Haalt iedereen wel gezond zijn of haar pensioen?

Waarom haakt de een eerder af en houdt de ander het makkelijk vol?

Voor een antwoord op deze vragen voerde PFZW een onderzoek uit onder een representatieve groep 60-plussers. Verdeeld in mensen die nog werken en mensen die met vervroegd pensioen zijn gegaan. De deelsectoren uit zorg en welzijn waren evenredig vertegenwoordigd. Maar liefst 25% van de 60-plussers vulde de online vragenlijst in (3.000 in totaal). Deze hoge respons bewijst dat dit onderwerp zeer leeft onder 60-plussers.

Conclusies uit het onderzoek van PFZW:

- Meer dan 50% wil liever vandaag dan morgen met pensioen;
- Bij circa 25% is de fysieke én mentale belasting te hoog, deze werknemers stoppen direct zodra dit financieel mogelijk is;
- Van de werkenden in deze leeftijd wil de helft wel graag (deels) met pensioen. De reden is vooral de werkdruk (45%) en de gevoelde toename daarvan in de afgelopen jaren. Circa 25% stopt onmiddellijk als dit financieel mogelijk is. Dit heeft te maken met de aard van het (zware) werk dat in combinatie met leeftijd niet meer vol te houden is. Sommigen noemen zichzelf versleten of merken dat de mentale flexibiliteit minder is geworden.
- Duidelijk is dat het beperken van de werkdruk mensen langer aan het werk kan houden. Maar de behoeftes per persoon zijn heel verschillend. Standaardoplossingen (bijvoorbeeld beperking van uren) voldoen niet altijd. Soms zit het ook in de aard van het werk, of in zaken rond het eigenlijke werk, zoals administratie of bijscholing. Werkgevers kunnen het best samen met de werknemer beoordelen wat de beste aanpak is om het werk vol te houden.

Verzuim zorgsector

Het verzuim in de zorgsector ligt gemiddeld op 7,1% (Q3 2022).

In de deelsector verpleging en verzorging is het verzuim met 8,5% het hoogst, gevolgd door de thuiszorg met 8%. Bij de deelsector universitaire medische centra is het verzuim met 5,7% relatief het minst hoog.

(bron: De Staat van Volksgezondheid en Zorg)

Verzuim per leeftijdscategorie

In 2021 lag het verzuim in de zorgsector met gemiddeld 6,9% iets lager dan in 2022. Het verzuim onder medewerkers van 55 tot 65 jaar ligt ongeveer 16% hoger dan het gemiddelde verzuim.

Voor de groep 65-plussers ligt dit percentage zelfs 35% hoger dan het gemiddelde verzuim in de sector. Ruim 20% van de oudere werknemers verzuimde langdurig (20-210 dagen).

(bron: azwstatonline-cbs)

Conclusie verzuim

Het verzuimpercentage in de zorgsector bedroeg 6,9% in 2021. Dat is 150% van het gemiddeld verzuim in Nederland dat met 4,6% aanzienlijk lager lag.

Daarnaast neemt het verzuim onder oudere werknemers fors toe, tot 35% boven het gemiddelde verzuim in de sector.

Deeltijdpensioen gewenst maar onbekend

Uit het onderzoek van PFZW geeft de helft van de werkenden aan dat ze graag deels met pensioen zouden gaan. Deeltijdpensioen helpt om het einde van de loopbaan goed door te komen. Toch is deeltijdpensioen nog weinig bekend. Meer bekendheid over de mogelijkheden op persoonlijk niveau is belangrijk voor werknemer en werkgever.

Verlagen verzuim oudere werknemers

Door de vergrijzing wordt het passend inzetbaar houden van oudere werknemers steeds belangrijker. Inzicht in de mogelijkheden en financiële gevolgen van persoonlijke keuzes rondom (deeltijd)pensioen is hierbij essentieel.

Het aanbieden van een **persoonlijke financiële scan** aan werknemers is een strategische oplossing om het verzuim(risico) van oudere werknemers aanzienlijk te verlagen.

Door een vertaling van de financiële mogelijkheden op persoonlijk niveau kan de werknemer (cao onafhankelijk) het einde van de loopbaan op passende wijze regisseren.

De financiële scan vertaalt de mogelijkheden en gevolgen van keuzes rondom (deeltijd)pensioen op persoonlijk niveau en zorgt voor een passend uittreedingsplan.

Omdat ook de situatie van de eventuele partner wordt meegenomen, ontstaat een integraal beeld van de mogelijkheden op gezinsniveau.

Wanneer de druk op oudere werknemers minder wordt, daalt het verzuimrisico.

Daarnaast blijft de ervaring binnen de organisatie actief en ontstaat er op organische en humane wijze financiële ruimte om nieuwe mensen aan te nemen. Zo gaan kostenbesparingen, soepele arbeidsmobiliteit en goed werkgeverschap hand in hand.

Voor wie een persoonlijke financiële scan?

In beginsel voor werknemers vanaf 50-55 jaar.

Hoe vaak een persoonlijke financiële scan?

Eens per 5 jaar, zodat deze blijft aansluiten op de ontwikkelingen en persoonlijke wensen van de werknemer.

Conclusie

Het 'op maat' inzetbaar houden van oudere werknemers is een verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer. Een persoonlijke vertaling van de mogelijkheden en keuzes rondom (deeltijd)pensioen is hierbij essentieel. Een passend einde van de loopbaan is in het belang van werknemer en werkgever. Het verzuimrisico en de hiermee gepaard gaande kosten zullen dalen, de arbeidsmobiliteit wordt verbeterd én er is financiële rust en controle bij de werknemer als hij/zij de loopbaan beëindigt. Win-win voor werkgever en werknemer.

Over de schrijver van dit artikel

[Milco de Frel](#) is onafhankelijk financieel planner en oprichter van [Finlife](#).

Finlife verbindt belangen van werkgever en werknemers in de zorgsector door het geven van persoonlijk financieel advies aan werknemers.

Dit leidt tot meer wederzijds begrip tussen belangen van werkgever en werknemer, kostenbesparingen, minder verzuim, betere en soepele arbeidsmobiliteit, hogere productiviteit en een positieve flow binnen de organisatie.

Meer weten?

Wilt u meer weten over dit onderwerp?

Neem dan gerust contact op:

Milco de Frel CFP®

Directeur / Certified Financial Planner



Laan van Meerdervoort 250

2563 AH Den Haag

T: 070-3383080

E: milco@finlife.nl

W: www.finlife.nl/zakelijk