

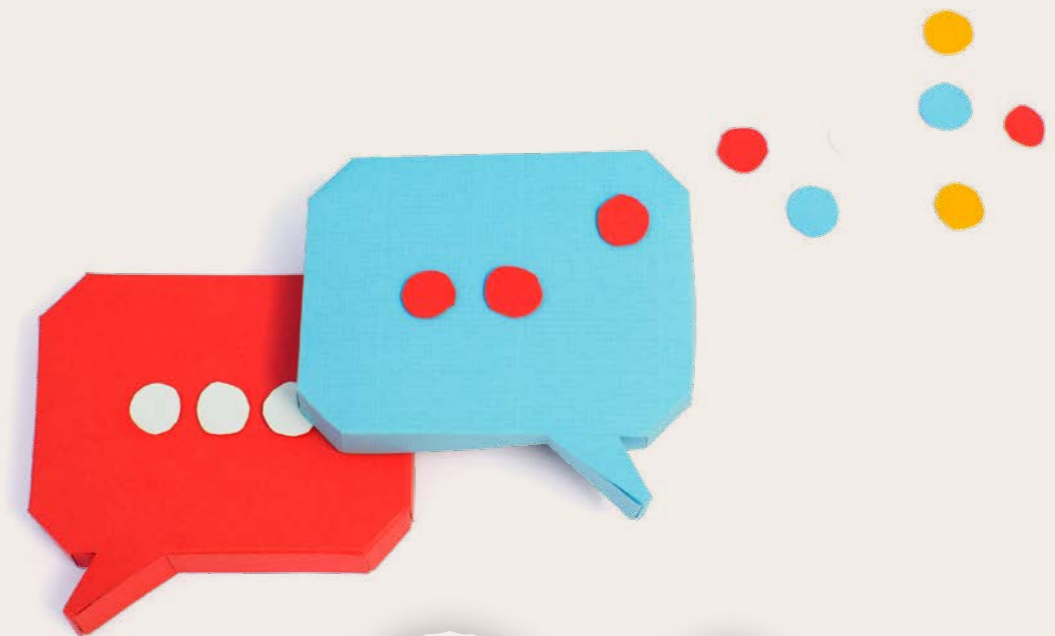
Gespreksleidraad

VOOR WERKGEVERS VAN WONINGCORPORATIES

De AOW-leeftijd schuift beetje bij beetje verder omhoog en steeds meer werknemers werken tot een latere leeftijd. Hoe haalt uw werknemer op een gezonde manier de pensioenleeftijd?

De gespreksleidraad helpt u, als P&O-adviseur en leidinggevende, om onderwerpen over langer werken en met pensioen gaan op een rij te zetten en grip te krijgen op de beste route voor uw werknemer in de laatste fases van zijn loopbaan.

Hoe werkt de gespreksleidraad?



Hoe werkt de gespreksleidraad?

1 De gespreksleidraad bestaat uit vier invalshoeken. Doorloop alle invalshoeken.



Het werk van de werknemer



De bijdrage van de werknemer aan het team en/of aan de organisatie



Het beeld van de werknemer



De overwegingen van de leidinggevende

2 Vul het overzicht in om te zien hoe u en uw werknemer staan in de vraag hoe hij gezond de pensioenleeftijd haalt.



Overzicht invalshoeken

3 Bespreek de mogelijke vervolgstappen met uw werknemer.



Vervolgstappen

4 Dit is de basis van de gespreksleidraad



Basis gespreksleidraad

DE INVALSHOEKEN



Het werk
van de werknemer



De bijdrage van
de werknemer aan
het team en/of
aan de organisatie



Het beeld
van de werknemer



De overwegingen
van de
leidinggevende



Overzicht
invalshoeken



Vervolgstappen



Het werk van de werknemer

Deze werknemer functioneert goed.



Deze werknemer heeft steeds meer moeite mee te komen.



Deze werknemer functioneert niet goed.



HET WERK VAN DE WERKNEMER

De werknemer functioneert goed

- Deze werknemer levert goed werk.
- Deze werknemer is gemotiveerd en enthousiast.
- Deze werknemer is flexibel en komt goed mee in een veranderende omgeving.
- Deze werknemer heeft specifieke kennis en/of ervaring die we niet kwijt willen.

Oplossingsrichting:

Deze werknemer willen we graag behouden. Wellicht heeft hij ondersteuning van de werkgever nodig in het kader van fysieke en/of mentale vitaliteit. Wat wil de werknemer? En wat kunnen wij als organisatie bieden?

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



HET WERK VAN DE WERKNEMER

De werknemer heeft steeds meer moeite mee te komen

- De verwachting is dat deze werknemer steeds meer moeite gaat krijgen om mee te komen in een veranderende omgeving. We verwachten dat hij op een andere plek beter functioneert.
- Het werk wordt mentaal en/of fysiek te zwaar.
Deze werknemer zou beter functioneren als hij minder uren gaat werken of een lichtere functie.
- De verwachting is dat knelpunten in competenties en vaardigheden opgelost kunnen worden met scholing en/of training.

Oplossingsrichting:

Het is beter als deze werknemer ander of minder werk gaat doen of zich bijschoolt.

 Terug naar de opties

Naar overzicht invalshoeken



HET WERK VAN DE WERKNEMER

De werknemer functioneert niet goed

- De competenties van deze werknemer zijn niet op niveau. We hebben geen vertrouwen dat dit met scholing is op te vangen.
- De lichamelijke of geestelijke gesteldheid van deze werknemer sluit niet (meer) aan op het werk.
- Deze werknemer is niet (meer) flexibel en kan/wil niet mee met de veranderende omgeving.
- Het ontbreekt deze werknemer aan motivatie om dit werk goed te kunnen doen.

Oplossingsrichting:

Het is beter als deze werknemer zou stoppen met werken.

 [Terug naar de opties](#)


[Naar overzicht invalshoeken](#)



De bijdrage van de werknemer aan het team en/of aan de organisatie

Het is goed voor de organisatie als deze werknemer blijft. 

Het is beter als deze werknemer anders gaat werken. 

Het is in het belang van de organisatie om een alternatief te vinden voor de werknemer. 

Het is beter als deze werknemer werk zoekt buiten deze organisatie. 

DE BIJDRAGE VAN DE WERKNEMER AAN HET TEAM EN/OF AAN DE ORGANISATIE

Het is goed voor de organisatie als de werknemer blijft

- ✔ Deze werknemer heeft een belangrijke inhoudelijke rol.
- ✔ Deze werknemer heeft een belangrijke sociale rol in het team (bijvoorbeeld als aanjager).
- ✔ Deze werknemer is onmisbaar vanwege een specifiek (langdurig) project of vanwege kennis en ervaring.
- ✔ Het is moeilijk aan goede mensen te komen; ik laat deze werknemer liever niet gaan.
- ✔ Een vertrekregeling voor deze werknemer is te duur (bijvoorbeeld door strafheffing van de fiscus).

Oplossingsrichting:

Deze werknemer willen we graag behouden. We willen samen met de werknemer bekijken hoe hij mentaal en fysiek fit blijft, zodat hij gezond zijn pensioenleeftijd haalt.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



DE BIJDRAGE VAN DE WERKNEMER AAN HET TEAM EN/OF AAN DE ORGANISATIE

Het is beter voor de organisatie als deze werknemer anders gaat werken

- Deze werknemer kan anderen begeleiden of coachen en dat is goed voor het team.
- Deze werknemer zal productiever zijn en beter in zijn vel zitten in een nieuwe rol. Dit is ook meer motiverend voor collega's.
- Door deeltijdpensioen, een generatiepact of demotie verjongen we het team. En we behouden de kennis van deze werknemer en voorkomen ziekteverzuim.
- Door deze werknemer in flexibele uren of in deeltijd te laten werken, behouden we de expertise van deze werknemer en wordt het makkelijker om piekbelasting op te vangen.

Oplossingsrichting:

Met deze werknemer gaan we het gesprek aan over een andere invulling van zijn werk.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



DE BIJDRAGE VAN DE WERKNEMER AAN HET TEAM EN/OF AAN DE ORGANISATIE

Het is in het belang van de organisatie om een alternatief te vinden voor de werknemer

- Door deze werknemer (regelmatig) van taak of functie te laten wisselen en opleidingen te laten doen, blijft hij tot het pensioen beter inzetbaar.
- Deeltijdpensioen, een andere functie, bij- en/of omscholing zijn manieren om het ziekteverzuim te beperken. Dit geldt zeker voor deze oudere werknemer.
- Binnen onze organisatie kan deze werknemer zich in een andere rol nuttig(er) maken.
- Het generatiepact is een goede optie voor deze werknemer. Daarnaast is dit ook voor de organisatie gunstig in het kader van gewenste verjonging.

Oplossingsrichting:

We gaan het gesprek aan met deze werknemer om te kijken op welke wijze we een andere invulling aan zijn werk kunnen geven.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



DE BIJDRAGE VAN DE WERKNEMER AAN HET TEAM EN/OF AAN DE ORGANISATIE

Het is beter als deze werknemer werk zoekt buiten deze organisatie

- Onze organisatie moet inkrimpen. Het vertrek van deze werknemer komt gunstig uit.
- Het team heeft verjonging nodig zodat de kennis meer up-to-date is en we flexibeler zijn.
- Het kost het team veel tijd en moeite om deze werknemer bij het werk te betrekken.
- Deze werknemer ligt steeds meer dwars. Conflicten kosten ons onnodig veel energie.
- Het is niet mogelijk deze werknemer demotie te geven of met deeltijdpensioen te laten gaan.
Deze opties zijn te duur of niet te organiseren.

Oplossingsrichting:

Met deze werknemer willen we het gesprek aangaan om op een nette manier uit elkaar te gaan.

Daarbij willen we goed kijken wat de mogelijkheden van de pensioenregeling zijn.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



Het beeld van de werknemer

De werknemer vindt het goed gaan. Hij wil het liefste op deze manier blijven werken. ▶

De werknemer wil op een andere manier werken. ▶

De werknemer wil zelf vertrekken. ▶

HET BEELD VAN DE WERKNEMER

De werknemer vindt het goed gaan. Hij wil het liefste op deze manier blijven werken.

- Deze werknemer wil zelf graag doorwerken. Hij vindt het werk nog steeds leuk.
- Deze werknemer wil graag fysiek en mentaal vitaal blijven. En ook blijven werken.
- Het is voor deze werknemer financieel noodzakelijk om door te werken.
- Vanwege omstandigheden in zijn privé-situatie wil deze werknemer doorwerken.

Oplossingsrichting:

Met deze werknemer gaan we het gesprek aan of er nog aanvullende zaken nodig zijn om hem goed aan het werk te houden.

 Terug naar de opties

Naar overzicht invalshoeken



HET BEELD VAN DE WERKNEMER

De werknemer wil op een andere manier werken

- Deze werknemer wil het werk als minder belastend ervaren. Hij wil graag minder werken.
- Deze werknemer wil graag een andere functie binnen de organisatie.
- Deze werknemer wil afspraken maken om de komende jaren geleidelijk zijn uren af te bouwen.
- Deze werknemer wil meer privé-tijd zodat hij tijd kan besteden aan hobby's, kleinkinderen of zorgtaken.
- Deze werknemer ziet outplacement of detachering als een aantrekkelijke oplossing.

Oplossingsrichting:

Met deze werknemer gaan we in gesprek hoe we invulling kunnen geven aan zijn wensen en hoe zich dit verhoudt tot de organisatie.

 Terug naar de opties

Naar overzicht invalshoeken



HET BEELD VAN DE WERKNEMER

De werknemer wil zelf vertrekken

- De werknemer wil stoppen vanwege zijn eigen gezondheid of dat van een familielid.
- De werknemer kijkt duidelijk uit naar zijn pensioen zodat hij meer tijd kan besteden aan hobby's of kleinkinderen.
- De werknemer is bereid te vertrekken mits daar een aantrekkelijke vergoeding tegenover staat.

Oplossingsrichting:

We gaan in gesprek met deze werknemer om te kijken op welke wijze zijn wensen zich verhouden tot die van de organisatie. We nemen hierbij de mogelijkheden van de pensioenregeling mee.

 Terug naar de opties

Naar overzicht invalshoeken



De overwegingen van de leidinggevende

Ik wil de huidige werksituatie van de werknemer behouden. 

Ik wil de huidige situatie van de werknemer veranderen. 

Als het aan mij ligt, vertrekt de werknemer 

DE OVERWEGINGEN VAN DE LEIDINGGEVENDE

Ik wil de huidige werksituatie van de werknemer behouden

- Deze werknemer is belangrijk voor mij en het team.
- Ik moet duurzame inzetbaarheid stimuleren. Ik wil deze waardevolle, oudere werknemer behouden en kijken hoe dat het beste kan.
- Ik kan het niet maken om van deze werknemer afscheid te nemen (bijvoorbeeld vanwege zijn financiële of privé-situatie).
- Deze werknemer presteert onvoldoende, maar ik kan daar nu niets aan doen. Ik wil hem hier nu niet op afrekenen.
- Ik gun deze werknemer geen vertrekregeling. Dit zou een beloning zijn voor slecht gedrag.

Oplossingsrichting:

We gaan met deze werknemer bespreken op welke wijze hij het beste kan doorwerken.

Wat heeft deze werknemer eventueel aanvullend nodig in het kader van fysieke en/of mentale vitaliteit?

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



DE OVERWEGINGEN VAN DE LEIDINGGEVENDE

Ik wil de huidige situatie van de werknemer veranderen

- Ik wil meegaan in de behoefte van deze werknemer om flexibeler te werken zodat hij met plezier door kan werken.
- Ik zie tussenoplossingen als minder werken en deeltijdpensioen, een generatiepact of demotie als mogelijkheid.
- Ik voel het als mijn morele plicht om mensen zo lang mogelijk aan het werk te houden.

Oplossingsrichting:

We gaan het gesprek aan met deze werknemer over een andere manier van werken of andere invulling van zijn werk voor de komende jaren. Daarbij nemen we mee aanvullende opleidingen of trainingen en de mogelijkheden van ondersteuning in het kader van fysieke en/of mentale vitaliteit.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



DE OVERWEGINGEN VAN DE LEIDINGGEVENDE

Als het aan mij ligt, vertrekt de werknemer

- Deze werknemer heeft altijd hard gewerkt en wil nu van zijn (verdiende) pensioen genieten. Dat regel ik graag.
- Ik heb er geen vertrouwen in dat deze werknemer nog door kan.
- Ik geloof niet dat flexibele werktijden of deeltijd werken de oplossing is voor deze werknemer.
- Gezien de mentale en/of fysieke toestand van deze werknemer vind ik doorwerken niet verantwoord.
- Onze karakters zijn onverenigbaar. Er is sprake van een conflict die steeds erger wordt.

Oplossingsrichting:

Met deze werknemer willen we het gesprek aangaan om op een nette manier uit elkaar te gaan.

 [Terug naar de opties](#)

[Naar overzicht invalshoeken](#)



Overzicht invalshoeken

Kies de situatie die het beste bij deze werknemer past.

Naam werknemer:

Wilt u de gespreksleidraad voor deze werknemer bewaren? Vul zijn naam in en klik rechtsonder op 'Bewaar'.

De werknemer
werkt door

Afscheid nemen van
de werknemer

Klik op de button naast het icoon om te selecteren.

Het werk van de werknemer



De bijdrage van de werknemer
aan het team en/of aan de organisatie



Het beeld van de werknemer



De overwegingen van de leidinggevende



Bekijk de vervolgstappen



Bewaar



Bij gebruik van Acrobat Reader

Vervolgstappen

De werknemer werkt door.



Afscheid nemen van de werknemer.



VERVOLGSTAPPEN

De werknemer werkt door

Niets doen.

Zijn duurzame inzetbaarheid verbeteren. ▶

Werkomstandigheden aanpassen. ▶

↔ Terug naar de vervolgstappen

VERVOLGSTAPPEN

De werknemer werkt door

Zijn duurzame inzetbaarheid verbeteren

- Investeren in (andere) kennis en vaardigheden.
- Het gesprek aangaan om het belang van een goede fysieke gezondheid te bespreken (bijvoorbeeld bedrijfsfitness).
- Het gesprek aangaan om het belang van een goede mentale balans te bespreken (bijvoorbeeld stresspreventie).
- De werkomgeving verbeteren (bijvoorbeeld een andere werkplek).

 Terug naar de vervolgstappen

Terug



VERVOLGSTAPPEN

De werknemer werkt door

Werkomstandigheden aanpassen

- Andere werkzaamheden of de huidige functie aanpassen
- Demotie
- Meer flexibele werktijden
- Deeltijd werken, eventueel aangevuld met SPW-pensioen
- Generatiepact
- Detacheren, outplacement of freelance gaan werken

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van de pensioenregeling of de gevolgen voor het pensioen?
Neem dan contact op met uw [relatiemanager](#) bij SPW.

 Terug naar de vervolgstappen

Terug



VERVOLGSTAPPEN

Afscheid nemen van de werknemer

Aandachtspunten financieel.



Aandachtspunten voor de organisatie.



 Terug naar de vervolgstappen



VERVOLGSTAPPEN

Afscheid nemen van de werknemer

Aandachtspunten financieel

Bekijk de mogelijkheden van:

- De [SPW-pensioenregeling](#)
- De vertrekregeling
- Thuiszitten met behoud van salaris
- Een WW-uitkering

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van de pensioenregeling of de gevolgen voor het pensioen?

Neem dan contact op met uw [relatiemanager](#) bij SPW.

 [Terug naar de vervolgstappen](#)

[Terug](#)



VERVOLGSTAPPEN

Afscheid nemen van de werknemer

Aandachtspunten voor de organisatie

Bekijk de mogelijkheden van:

- Interne vervanging.
- Externe vervanging; denk hierbij aan verjonging van het personeelsbestand.

 Terug naar de vervolgstappen

Terug

