



Jorrit Berenschot

Team Arbeidszaken

**Sociaal
Werk**
Nederland

Agenda

1. Update cao sociaal werk (Jorrit Berenschot) 13.30 – 14.00
2. Samen op weg naar een nieuwe pensioenregeling (Sjoerd Heering)
14.00 – 15.00
3. Werkzoekende met een psychische kwetsbaarheid (Wouter Schramel en Lisa Molenaar) 15.15 -16.00
4. De kracht van werving ligt in behoud (Chris Boeijinga) 16.00 –
16.30

Cao akkoord

1. Verlofsparen
2. Loopbaanbudget
3. Generatieregeling en vervroegd uittreden
4. MDIEU
5. Aanvullend geboorteverlof
6. Ouderschapsverlof
7. Middeninkomens

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Samen op weg naar een nieuwe pensioenregeling

**Pensioenbijeenkomst Sociaal Werk Nederland
6 april 2022**

Sjoerd Heering en Marjolijne van Beek

Agenda

1

Pensioenakkoord en een nieuwe pensioenregeling

2

Nieuwe versus oude regeling

3

Twee keuzes

4

Keuze 1: welke premieregeling?

5

Keuze 2: wel of niet invaren

6

Aandachtspunten voor de toekomst

7

Hoe verder?

1. Een nieuwe pensioenregeling: waarom en wanneer?

- Vertrouwen in huidige stelsel neemt af
- Arbeidsmarkt verandert
- We worden steeds ouder

Belangrijke data

- ✓ **1 januari 2023:** Inwerkingtreding nieuwe pensioenwet
- ✓ **1 januari 2027:** Uiterlijke ingangsdatum nieuwe pensioenregeling



1. Pensioenakkoord: meer dan alleen een nieuwe pensioenregeling

1. AOW-leeftijd minder snel omhoog
2. 45-jarenpensioen
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Bedrag ineens, RVU en verlofsparen
5. Nabestaandenpensioen meer uniform
6. Pensioen voor alle werkenden



1. Een nieuwe pensioenregeling: van een uitkerings- naar premieregeling

Uitkeringsregeling

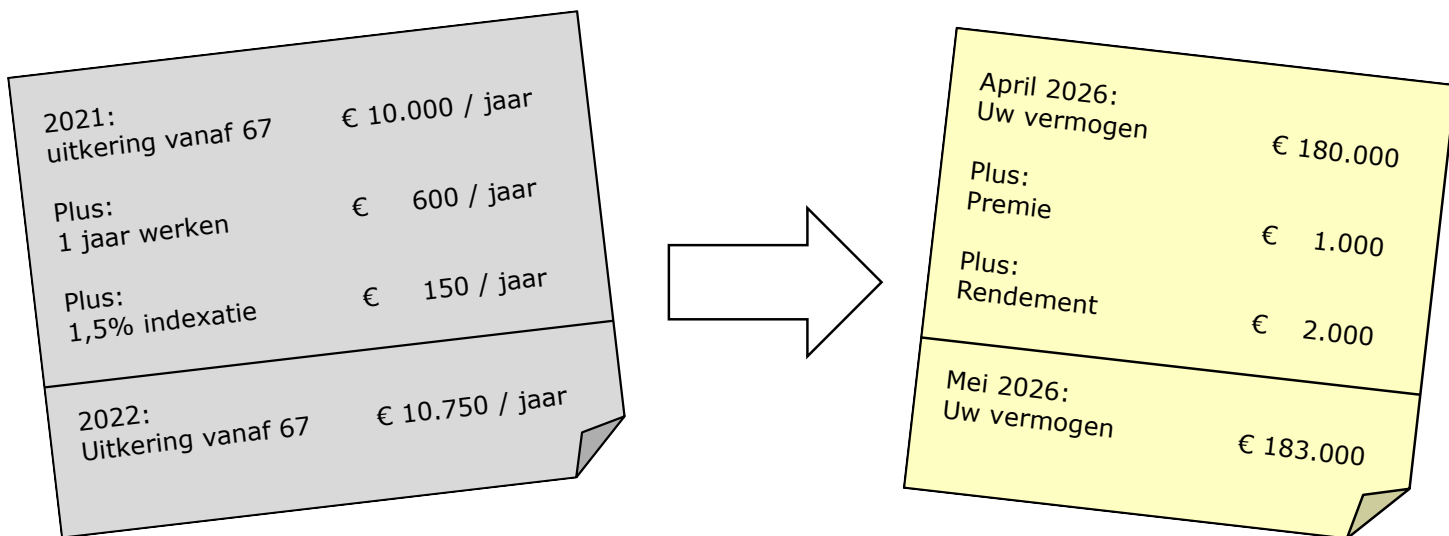
- Afspraken over de hoogte van de **toekomstige pensioenuitkering**
- De financiële positie van het pensioenfonds (de dekkingsgraad) bepaalt daarbij of de pensioenen worden verhoogd (indexering) of verlaagd



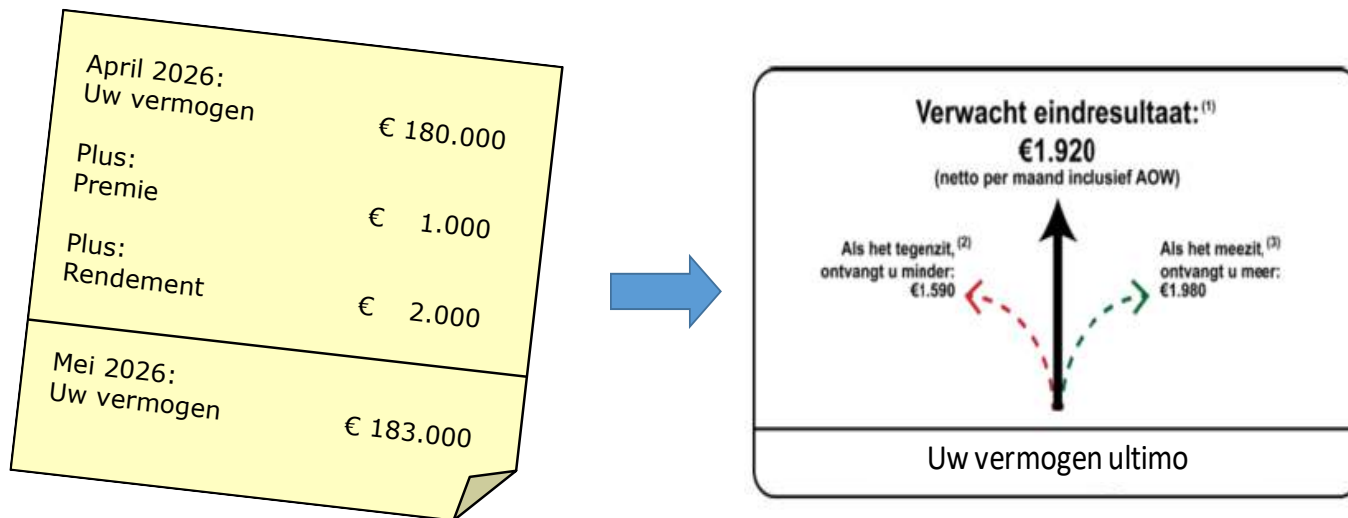
Premieregeling

- Afspraken over de **premie**
- De premie wordt belegd
- Hoogte persoonlijk pensioenvermogen afhankelijk van beleggingsresultaat
- Levenslang pensioen op basis van opgebouwd persoonlijk vermogen

1. Een nieuwe pensioenregeling: van een uitkerings- naar premieregeling



1. Een nieuwe pensioenregeling: een premieregeling



Agenda

1

Pensioenakkoord en een nieuwe pensioenregeling

6

Aandachtspunten voor de toekomst

2

Nieuwe versus oude regeling

7

Hoe verder?

3

Twee keuzes

4

Keuze 1: welke premieregeling?

5

Keuze 2: wel of niet invaren

2. Nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling

- Een transparanter en persoonlijker pensioen
- Extra keuzerecht bij ingang pensioen, 10% vrije opname
- Beter nabestaandenpensioen
- Afscheid van dekkingsgraad en rekenrente
- Beweegt logischer mee met economie
- Duidelijke relatie tussen premie-inleg en eigen pensioen

2. Wat blijft behouden?

- Levenslang ouderdomspensioen
- Collectiviteit
- Solidariteit
- Verplichtstelling
- Werkgevers en werknemers blijven de pensioenregeling samen afspreken
- De pensioenfondsen blijven de pensioenregelingen collectief uitvoeren en de premie collectief beleggen
- Samen delen van risico's en kosten

3. Sociale partners maken op korte termijn twee basiskeuzes

Sociale partners kiezen (1) **het type regeling** en (2) **wel of niet invaren**



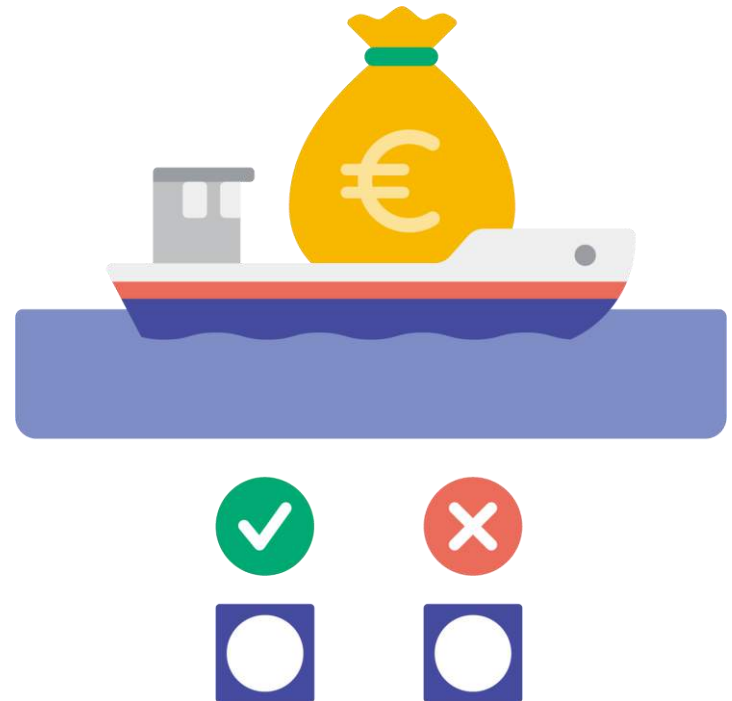
4. Keuze 1: De solidaire premieregeling of de flexibele premieregeling?

De solidaire premieregeling	De flexibele premieregeling
Premieregeling	
Inleg: leeftijdsonafhankelijk premiepercentage	
Pensioenopbouw in termen van persoonlijk vermogen	
Leeftijdsafhankelijke risicohouding (maatwerk)	
Collectief beleggen: het behaalde rendement wordt verdeeld via vooraf afgesproken leeftijdsafhankelijke regels	Life-cycle beleggingsbeleid: ieder leeftijdscohort krijgt het voor dat cohort behaalde rendement
Beleggingsbeleid door bestuur vastgesteld	Keuze uit verschillende lifecycles in opbouwfase mogelijk
Geen keuzerecht bij pensionering: uitkering vanuit persoonlijk pensioenvermogen bij hetzelfde fonds	Wel keuzerecht bij pensionering: Keuze tussen vaste en variabele uitkering Eventueel shoprecht
Jongste groepen: meer dan 100% in aandelen mogelijk Met opvangconstructie	Meer dan 100% in aandelen niet mogelijk
Verplichte solidariteitsreserve	Optionele risicodelingsreserve

5. Keuze 2:

Wel of niet invaren van bestaande pensioenaanspraken en rechten

- Wat is invaren?
- Voordelen
- Nadelen
- Gevolgen niet invaren



Agenda

1

Pensioenakkoord en een nieuwe pensioenregeling

2

Nieuwe versus oude regeling

3

Twee keuzes

4

Keuze 1: welke premieregeling?

5

Keuze 2: wel of niet invaren

6

Aandachtspunten voor de toekomst

6

7

Hoe verder?

6. Aandachtspunten voor de toekomst

Enkele aandachtspunten/dilemma's die nog nadere beschouwing vragen

1. Solidariteit versus beleggingsvrijheid
2. Hoe gaan we het uitleggen aan de deelnemer?
3. Wegen de voordelen van invaren op tegen het juridische risico?

8. Hoe verder? Heeft PFZW al keuzes gemaakt?



8. Hoe verder?

- Mei 2022: Sociale partners van PFZW stellen werkhypothese contracttype en invaren vast
- Maart 2023: Keuze regeling en producten (ambitie, premie en regeling)
- November 2023: Definitieve bepaling wijze invaren en compensatie
- Februari 2024: Wederzijdse opdrachtaanvaarding & documentatie indienen DNB en AFM
- Januari 2026: Streefdatum transitie

Informatie Werkgevers



Werkgeversdesk
030-277 33 22



www.pfzw.nl
e-mail nieuwsbrief



Mail
www.pfzw.nl/contact



Chat
Button op www.pfzw.nl/werkgevers

Vragen?

Algemene disclaimer

PFZW aanvaardt geen aansprakelijkheid voor onjuiste of onvolledige informatie en gegevens of het verkeerd gebruik of verkeerde interpretatie van de gegevens en informatie die wij u verstrekken. Het op enigerlei wijze kopiëren, reproduceren, verveelvoudigen, doorsturen, verspreiden, openbaar maken of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden van de getoonde informatie en gegevens, zonder uitdrukkelijke toestemming van PFZW, is verboden.



Aanbod aan de leden van Sociaal Werk

Veel werkgevers in Nederland hebben personeelstekorten. Ook voor u als lid van Sociaal Werk is voorspeld dat de arbeidsmarkt krappere wordt. Tegelijkertijd:

- Zijn er meer dan 75.000 mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen en kunnen werken, maar staan er nog veel mensen langs de zijlijn.
- Zijn psychisch verzuim en psychische klachten een steeds groter aandeel van langdurend verzuim (>37%, werkstress is beroepsziekte nummer 1.). Terwijl er ook steeds meer handvatten zijn voor preventie.

Nu er arbeidsmarktkrapte is, is er tijd en noodzaak om deze onderwerpen hoog op de agenda te zetten, en stappen te maken. Verbreed samen met ons uw blik op werk!



Gratis één op één gesprek.

Ga gratis met ons in gesprek als je meer wilt weten over werken en psychische kwetsbaarheden, of in contact wilt komen met werkzoekenden met psychische kwetsbaarheden.

Lisa Molenaar:

l.molenaar@awvn.nl/ 0638773538

Wouter Schramel:

w.schramel@awvn.nl/ 0614521590



Gratis kennissessies en bijeenkomsten

Neem gratis deel aan onze (digitale) bijeenkomsten. Luister en ga in gesprek met deskundigen en andere hr-professionals:

- [Schrijf je in](#) en ontvang uitnodigingen voor:
 - Een vijfdelige serie bijeenkomsten over preventie van psychische klachten op de werkvloer.
 - Meerdere bijeenkomsten over werken met psychische kwetsbaarheden. Ga in gesprek met werkgevers begeleiders en medewerkers
- [Schrijf je in](#) en ontvang uitnodigingen voor de wekelijkse bijeenkomsten van [De Normaalste Zaak](#). Een netwerk van 700+ inclusieve werkgevers.



Lees werkgeversverhalen en andere info

[Verhalen](#) van werkgevers over psychische kwetsbaarheden op werk.

[De handreiking preventie van uitval door psychische klachten](#).



Nederland in beweging.

O.a. GGZ, Werkgevers, gemeenten, UWV, Mind, zorgverzekeraars werken samen onder Sterk door Werk. Een van de belangrijkste doelstellingen: Ieder jaar 3500 trajecten naar werk voor mensen met psychische kwetsbaarheden. Op deze pagina's [\(1\)](#) [\(2\)](#) vind je meer info.

NIEUWS

Voor het eerst zijn er meer vacatures dan werklozen: een crisis dreigt

Nog nooit was de arbeidsmarkt zo krap als in het tweede kwartaal van dit jaar. Het aantal vacatures overtrof zelfs het aantal werklozen. Daarmee bedreigt een nieuwe crisis de arbeidsmarkt.

Marieke de Ruiter 17 augustus 2021, 00:00

Nieuw Nieuws

Krapte op de arbeidsmarkt, wen er maar aan

Werkgevers verwachten aanhoudend personeelstekort, maar doen weinig om dat te veranderen

Werkgevers verwachten dat het de komende jaren moeilijk zal blijven om personeel te vinden. Dat blijkt uit onderzoek van het UWV. Maar voor hogere salarissen, betere voorwaarden of creatievere werving is weinig animo.



Terug/leest door afgave

Managers nemen minder vaak mensen met psychische problemen aan

Ov kampt met personeelstekorten, meer uitval dreigt voor trein en bus

Openbaar vervoer Het OV is nog lang niet uit de coronacrisis. Een tekort aan personeel zorgt voor beperkte uitval van treinen en bussen. Vervoersbedrijven lossen het personeelstekort op door nu ook kantoorpersoneel in te zetten op de bus.

Jan Benjamin & Jos Verlaan 4 november 2021 Leestijd 2 minuten



ARBEIDSMARKT

'BEDRIJVEN KAMPEN NOG JAREN MET TE WEINIG PERSONEEL'

Wesley Weerts / maandag 8 november 2021, 23:00

Update: gisteren, 15:05

Het tekort aan personeel houdt nog jaren aan, zeggen economen van de drie grootbanken tegen BNR. Zelfs de terugkeer van buitenlandse werknemers en minder ziekten na corona helpen onvoldoende om de krapte op te lossen.

Vertel ik op mijn werk over mijn depressie?

Wel of niet open zijn over je psychische gezondheid op het werk? De meeste mensen willen het, maar het is niet altijd verstandig.

Evelien van Veen 7 juni 2021 15:13



Werk als medicijn, werkt.

En er is veel werk.

Toch staan er veel mensen met een psychische kwetsbaarheid **langs de zijlijn.**

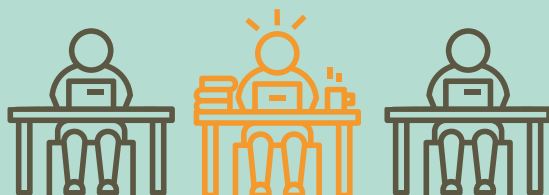




Op het programma vandaag

AWJN

- 01 → Werken met een psychische kwetsbaarheid
- 02 → In gesprek met MIND
- 03 → In gesprek met Universiteit Utrecht
- 04 → Ga aan de slag!



De meeste mensen met psychische kwetsbaarheden blijven gewoon werken of hervatten werk na een absentieperiode.

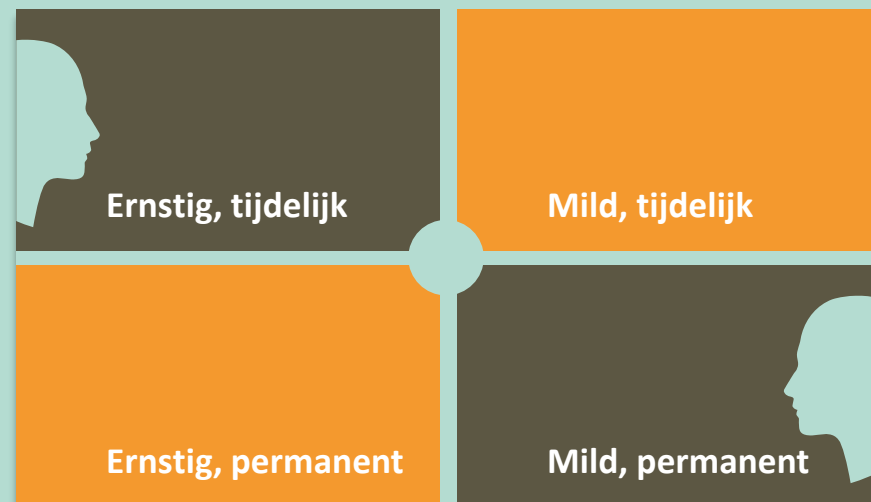
43% van de Nederlandse bevolking op enig moment te maken krijgt met een psychische aandoening.

43%





De groep mensen met psychische kwetsbaarheden is zeer divers, qua problematiek, maar ook qua opleidingsachtergrond, werkgerelateerde randvoorwaarden en ambities.





Mensen met een psychische kwetsbaarheid komen tot zeven keer moeilijker aan een baan.

“die mensen, die zijn vaker ziek”

“Een psychische kwetsbaarheid dat is ernstig. Dat komt niet meer goed.”

“mensen met psychische klachten zijn minder productief”

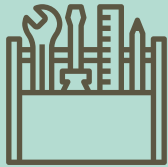
“Ik denk dat dit werk te moeilijk voor hen is”

Er zijn gevalideerde re-integratiemethoden om mensen met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen bij hun werk.

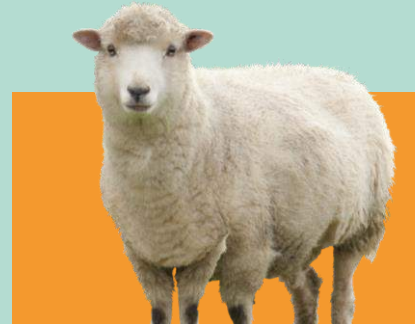


1. Professionals en behandelaren stand-by
2. Intrinsieke motivatie centraal
3. Ook ondersteuning werkgever





Soms zijn er naast begeleiding ook diverse andere instrumenten beschikbaar.



Het schaap met de vijf poten bestaat niet. Soms is er één op één fit met vacature. Maar anderzins kijken werkgevers vaak naar:

- Aanpassing van uren
- Aanpassing qua werkzaamheden
- Op de man/vrouw samengesteld takenpakket
- Veel begeleiding (tijdelijk of voor lange tijd)

Even voorstellen:



Lisa
[Zorgprofessional](#)



Debby
[Communicatie-
medewerker](#)



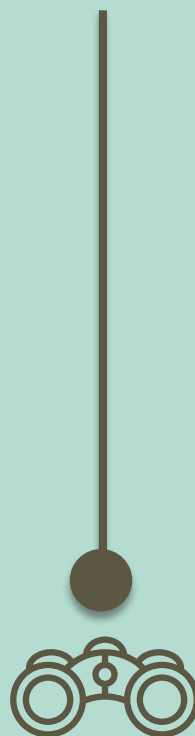
Mark
[Peercoach](#)



Aseurus
[Administratie](#)



Wesley
[Krantenwijk / koksopleiding](#)



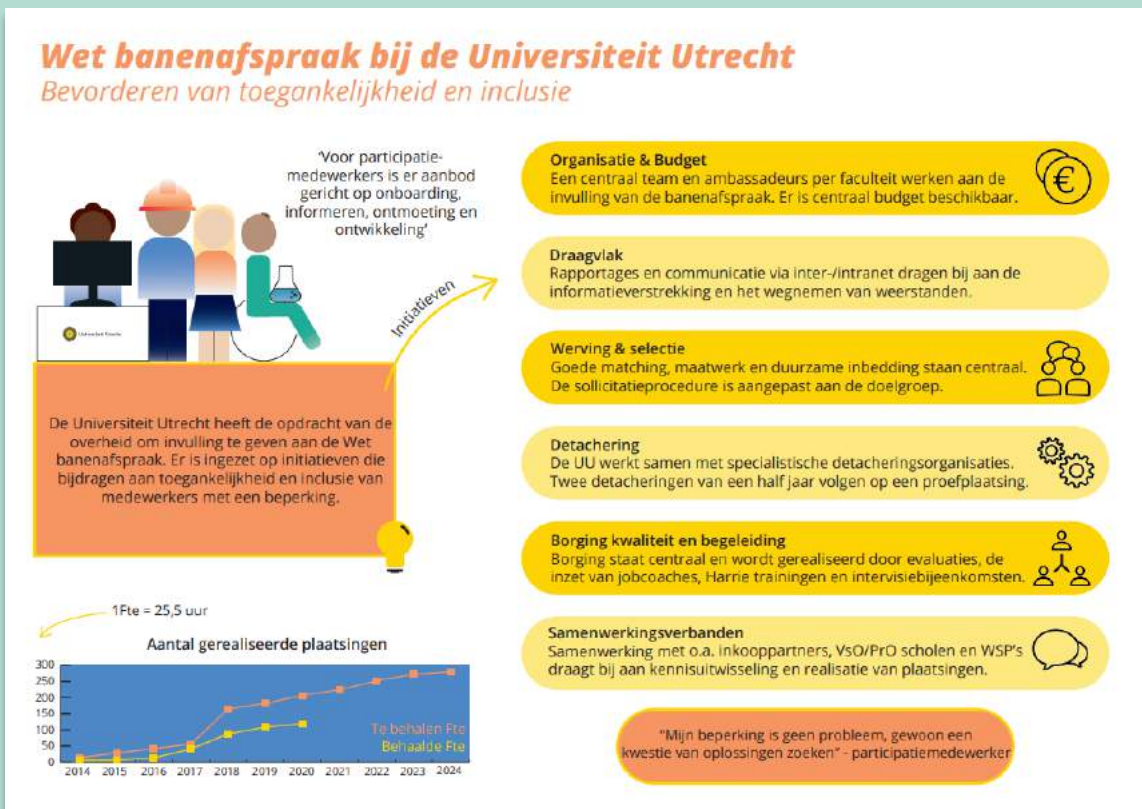
Kortom: er zijn veel mensen die willen en kunnen werken. Verbreed samen met ons je blik!



In gesprek met Marileen Reinders



Marileen Reinders
Projectleider Participatiewet
Universiteit Utrecht





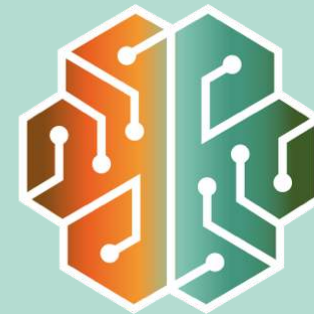
In gesprek met Thomas Pruijsen



Thomas Pruijsen
projectmedewerker Mind



STERK
DOOR
WERK



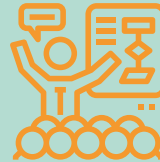


Benut de kansen samen met ons



Één op één gesprek

Ga met ons in gesprek als je meer wilt weten over de mogelijkheden, of in contact wilt komen met kanidaten.



Spreek met andere werkgevers

Wil je horen hoe andere werkgevers stappen maken in inclusief werken en omgaan met psychische kwetsbaarheden op werk ? [Meld](#) je aan op één van onze bijeenkomsten dit jaar.



Meer informatie

Wil je meer lezen over werken met een psychische kwetsbaarheid? Start op het [kennisportaal](#) van Sterk door Werk.



Werkgeversverhalen

Lees de [verhalen](#) van andere werkgevers terug.



De kracht van werving ligt in behoud

OPOF 26 april 2022

CHRIS BOEIJINGA
CBOEIJINGA@CAO.NL
06-55370335

Inhoud

**1. Sociaal Werk
werkt! In het kort**

3. Lopende projecten

**5. Overige
knelpunten**



**2. Beeld
arbeidsmarkt**



4. Onderwijs



**6. Behoud als het
nieuwe werven**



Sociaal Werk werkt! in het kort

- Sociale partners doen via Sociaal Werk werkt! samen heel veel aan de arbeidsmarkt:
- [Jaarbeeld 2021](#)
- [Campagne](#)
- [Rendementsonderzoek](#)
- [Sociaal Werker van het Jaar](#)
- [Vitaliteit](#) en [Behoud](#)
- [Voorlichting leren en werken](#)





Wie werken in sociaal werk?



95%

bepaalt (mede) wat zijn/haar ontwikkelpunten zijn



28,7

uur werken per week



53.800*

medewerkers



44

jaar is de gemiddelde leeftijd



6,0%

heeft meerdere werkkringen



2.130

organisaties



18%

geeft in zijn/haar functie leiding aan anderen



75%

vrouw



7,3

aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever



98%

is in dienst voor een vast aantal uren per week

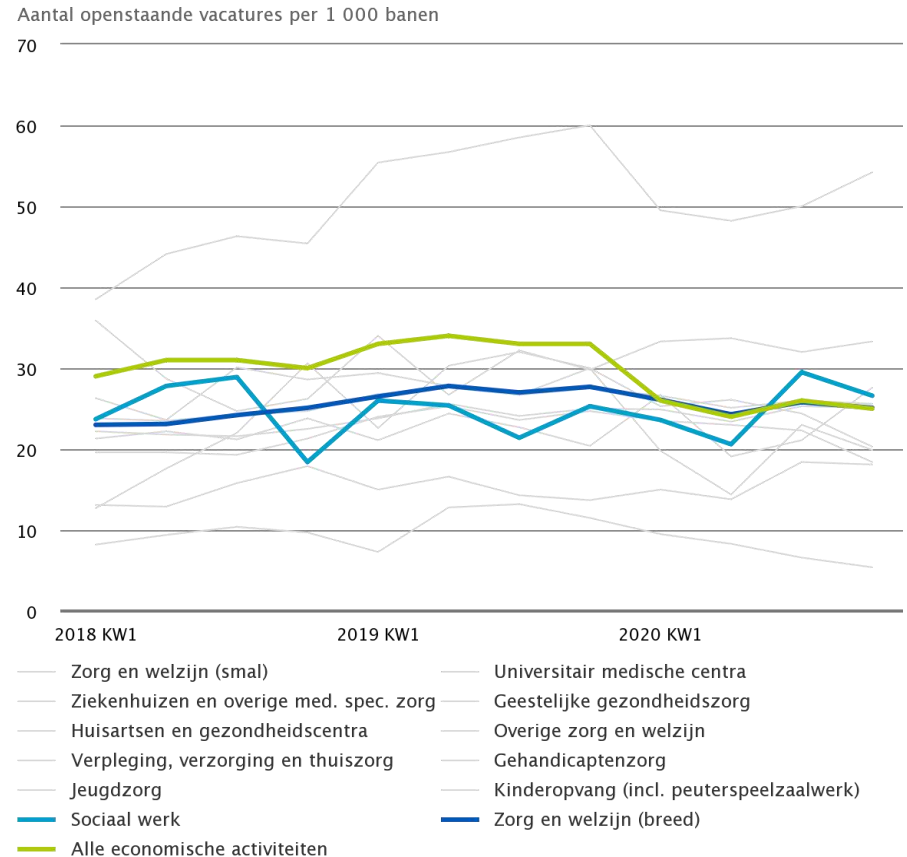
www.sociaalwerk-werkt.nl

februari 2022
Bronnen: CBS AZW Statline 1^{ste} Q2 2021;
FCB werknemersonderzoek; CBS werknemersenquête
Zorg en Welzijn 2020 en 2021; PFZW branchekantellingen

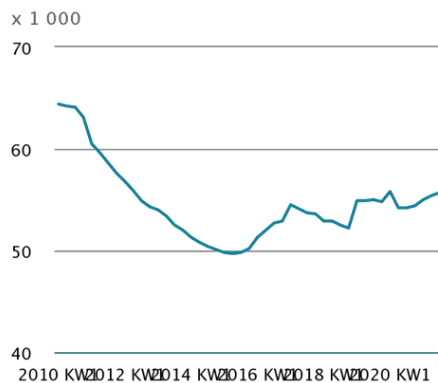
Toenemende krapte: Vacaturegraad

- Alleen UMC's en GGZ hebben hogere vacaturegraad
- Vacaturegraad van sociaal werk ligt eind 2020 hoger dan zorg en welzijn en economie-breed.

[Bron: AZW Statline](#)



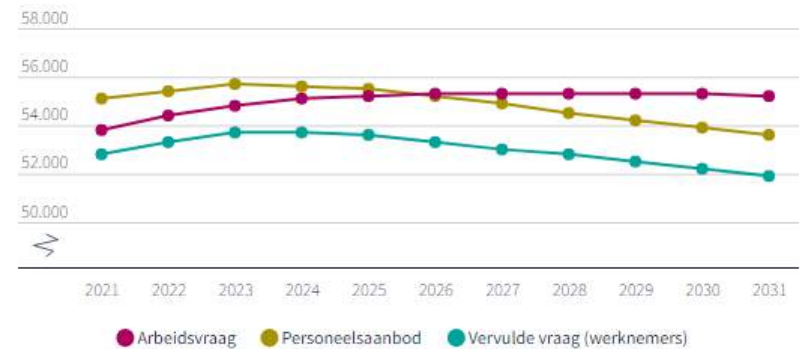
Baanontwikkeling verleden en toekomst



Bron: [AZW Statline](#) seizoensgecorrigeerd 2010 Q1 t/m 2021 Q3

- Aantal banen weer op het niveau van 2012
- Aantal fte toont dezelfde trend (41.000)

Vraag, aanbod en aantal werknemers 2021 - 2031 Nederland, personen



2021 - 2031

Bron: [prognosemodel Zorg en Welzijn](#)

Personeelsaanbod (loondienst + werkzoekend) nu nog hoger dan vraag
→ **Krapte neemt verder toe!**

Activiteiten 2022

Lopende projecten: Beeldvorming, behoud en zij-instroom

- Cao-afspraken
- Arbocatalogus
- MTO-aanbod [EverybodyFrank](#)
- Zij-instroom opbouwwerkers
- Sociaal Werker van het Jaar
- Campagne
- EVC
- Studiekeuzebeurs
- Gids voor beroepsontwikkeling

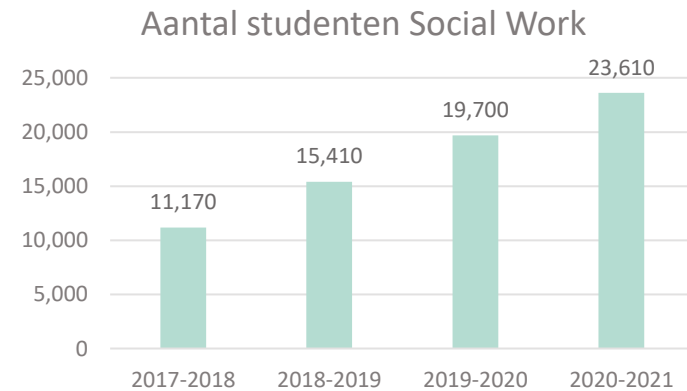
Middellange termijn → opleiden

Onderwijs

- Aantal studenten Social Work (CROHO 34116) stijgt fors
- Stagetekort stijgende (nu 449)

Lopende projecten

- Actieagenda De kracht van de mbo sociaal werker
- STAP-register



Knelpunten

Aantal studenten overstijgt vacatureontwikkeling. Is er dan wel een probleem?

- Uitstroom tot 30 jaar erg hoog: werven & opleiden met de achterdeur open?

	Totaal	Tot 20 jaar	Tot 30 jaar	30-40 jaar	40-50 jaar	50-60 jaar	60+
Instroom SW 2020	11.557	624	4.634	2.681	1.918	1.814	509
Uitstroom SW 2020	10.649	469	3.195	2.236	1.757	1.800	1.651
Saldo	908	40	1.440	445	161	15	-1.142
Uitstroom als % van de instroom	92,14%	75,08%	68,94%	83,41%	91,59%	99,19%	324,60%

- - kan het minst het eigen werktempo bepalen
 - Kan het minst werktijden laten aansluiten op privé-situatie
- Overige knelpunten
 - 31,9% langdurige onderbezetting
 - 36,3% werkdruk (veel) te hoog

Overige knelpunten: er gaat veel goed, toch verbeterpunten genoemd

- 31,9% langdurige onderbezetting
- 36,3% werkdruk (veel) te hoog
- 44,9% vindt dat *te weinig aandacht* is voor werkdruk
- 20,2% voor fysieke belasting
- 38,9% voor emotionele belasting
- 24,8 voor agressie
- 31,8 voor schooling
- 39,3% voor loopbaanmogelijkheden
- 38,3% voor verzuimpreventie
- 22,7% voor begeleiding en re-integratie
- 29,9% voor balans werk - privé

→ Extra inspanning nodig!

Behoud als het nieuwe werven



— Veilig werken (met Jeugdzorg)

- Sjabloon voor integraal beleidsplan
- Stappenplan: van visie naar uitvoering
- Actualiseren tools
- Ophalen goede voorbeelden



€
426.100

MDIEU (met Jeugdzorg en Kinderopvang)

- **Behoud en mobiliteit**
 - duo-baan
 - medewerkersreis
- **Het goede gesprek**
 - gesprekshandleiding
 - rollenspel
- **Ontwikkeling en balans**
 - scan gebruik
 - Rekentool loopbaankeuzes
- **Positieve gezondheid**
 - inspiratiebijeenkomsten
 - werkbelevingsmonitor / MTO
- **Eerder Uittreden**



€ 800.415



Bedankt
voor uw
aandacht

Zijn er nog
vragen?



Contactgegevens

Jorrit Berenschot

Berenschot@sociaalwerk.nl