



Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)

Een praktische aanpak voor invulling van
duurzame inzetbaarheid in uw sector



Wij zijn toonaangevend adviseur van pensioenfondsen,
werkgevers, ondernemingsraden, ondernemers en topmanagers.

Inleiding

Nog niet eerder was het thema 'duurzame inzetbaarheid' zo belangrijk op de agenda van het kabinet en de sociale partners dan nu. De overheid publiceerde de maatwerkregeling subsidie duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) onder de naam 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot het verstrekken van subsidies voor maatwerk in het kader van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden'. Wij zien dat deze regeling interessante mogelijkheden biedt voor onze relaties. Wellicht ook voor u.

In deze brochure leest u meer over deze nieuwe regeling. Ook lichten wij graag toe wat Montae & Partners hierin voor u kan betekenen. Heeft u interesse of wilt u meer weten, neemt u dan contact met ons op. Wij helpen u graag.

Investeren in duurzame inzetbaarheid

De overheid en sociale partners maakten afspraken in het pensioenakkoord om flink te investeren in maatwerk duurzame inzetbaarheid op sectoraal of cao-niveau, leven lang leren en ontwikkelen. Dit is nodig omdat mensen langer leven en de pensioenleeftijd opschuift.

Ook verandert de arbeidsmarkt in hoog tempo op het gebied van technologie door robotisering en digitalisering. In de periode na de coronacrisis wordt investeren in duurzame inzetbaarheid zo mogelijk nog belangrijker, omdat (meer) werken op afstand een blijvende factor lijkt te zijn.

Met de nieuwe subsidieregeling en bestaande regelingen zoals het generatiepact en deeltijdpensioen, kunnen organisaties afspraken op maat maken met medewerkers.

Sociale partners kunnen met de nieuwe maatregelen begeleiding aanvragen om hier, afgestemd op hun sector, invulling aan te geven.



Er is € 960 miljoen beschikbaar, welke kansen biedt dit voor u?

Terwijl de pensioenleeftijd opschuift, is niet iedereen in staat om langer door te werken. In het Pensioenakkoord staan dan ook afspraken om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Waar mensen vanwege zwaar werk echt niet langer door kunnen werken, komen (fiscale) mogelijkheden om eerder uit te treden.

De afspraken gaan over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden en bevatten zowel structurele maatregelen voor de langere termijn als maatregelen voor de korte termijn. Het kabinet stelt in de periode 2021 – 2025 € 960 miljoen beschikbaar voor het faciliteren van maatwerk duurzame inzetbaarheid en het mogelijk maken van eerder uittreden.

De subsidies worden op sector- of cao-niveau toegekend. Maximaal driekwart van het subsidiebedrag mag gebruikt worden om medewerkers eerder te laten stoppen met werken. Minstens een kwart van elke subsidieaanvraag moet gaan naar investeringen in duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast investeert het kabinet jaarlijks (structureel) € 10 miljoen in leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. Scholing kan goed bijdragen aan inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.

Doel van deze subsidie

Het doel van deze regeling is het faciliteren van sectorale maatwerkafspraken over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Een subsidiabele activiteit valt binnen een of meer van de onderstaande thema's:

- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
- het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan;
- het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden.

Duurzame inzetbaarheid, iets voor uw sector?

Investeren in duurzame inzetbaarheid kan uw sector veel opleveren. Een optimale inzet van medewerkers heeft een gunstige invloed op bedrijfsresultaten en productiviteit. Medewerkers kunnen mee met veranderingen en zijn op meerdere plekken in de organisatie inzetbaar. Zij zijn daarbij in staat om langer productief door te werken.

Ook kunnen de kosten van (ziekte)verzuim en reorganisatie dalen, doordat medewerkers flexibeler zijn en mobieler zijn op de arbeidsmarkt. Met de investeringen kan de medewerkerstevredenheid verbeteren, waarmee de werkgevers in uw sector aantrekkelijk zijn en blijven voor talenten.

Tijdpad sectorale subsidieregeling MDIEU

Na het eerste tijdvak in februari van 2021 volgen nog drie aanvraagtijdvakken. De minister deelt in de Staatscourant de vaststelling van de tijdvakken mee. Hierbij vermeldt de minister de bestemming en het subsidieplafond voor het betreffende aanvraagtijdvak. Montae & Partners houdt u hiervan op de hoogte.



Wij kunnen u ondersteunen met:

- Het begeleiden van de sectoranalyse
- Het opstellen van een activiteitenplan
- Het beoordelen van de ontwikkelingen in ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in uw sector.
- Inclusief beleidsmatige advisering over begeleiding rond ziekte en arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende verzekeringen
- Ontwikkeling van uw visie op duurzame inzetbaarheid en de implementatie hiervan
- Opstellen business case duurzame inzetbaarheid
- Het opstellen van een RVU-regeling. Inclusief financiële, juridische en fiscale analyse
- Het uitvoering geven aan de RVU-regeling of generatieregeling. Dit doen we door middel van gesprekken met medewerkers over de samenhang van de RVU-regeling en de pensioenregeling

Voor werkgevers in uw sector:

- Quickscan Duurzame inzetbaarheid
- Ontwikkelen van een toolkit duurzame inzetbaarheid met een mix van middelen op communicatie, aanpak, best practices, samenwerking
- Het opstellen en uitvoeren van een RVU-regeling of generatieregeling, voor individuele organisaties in uw sector

Onze visie

Alle medewerkers binnen uw sector zijn en blijven goed inzetbaar tot aan de pensioendatum. Dat is ons hoofddoel.

Montae & Partners biedt unieke dienstverlening en advisering rondom de veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals de verhoogde AOW, toenemende verzuimkosten, technologische ontwikkelingen, generatiewisseling en COVID-19.

Onze werkwijze voor de sectoranalyse

De eerste stap is het maken van de sectoranalyse. Dit doen we op basis van de volgende vier assen. Bij alle vier assen beoordelen wij zowel het perspectief van organisaties als van medewerkers.



De sectoranalyse bestaat onder meer uit:

- beschrijving van actuele ontwikkelingen in uw sector;
- doelstellingen;
- uw sector in cijfers;
 - heldere beschrijving van problematiek in de sector op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- beoordeling van ontwikkeling van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
- aandachtspunten en mogelijkheden voor versterken duurzame inzetbaarheid;
- haalbaarheid van de subsidieaanvraag voor het activiteitenplan.

Samen bepalen we de methode die bij u past

Samen met de vertegenwoordigers binnen uw sector kiezen wij een methode die bij uw sector past. Wij nemen bijvoorbeeld interviews af, zetten een enquête uit en/of voeren een uitgebreid dataonderzoek uit. Wij richten ons met deze interviews op de werkgevers in de sector, vanuit de functie van HR, beleidsmedewerker Duurzame Inzetbaarheid of andere passende gesprekspartners. De enquêtes kunnen wij ook inzetten om breder input op te halen bij werkgevers via management, HR of directie en individuele werknemers of ondernemingsraden.

Contact

Wilt u aan de slag met het Pensioenakkoord rond het thema duurzame inzetbaarheid? Neem gerust contact op met uw eigen consultant van Montae & Partners of met een van onze inzetbaarheidsconsultants.



Kees Beishuizen

kees.beishuizen@montaepartners.nl

Mobiel: 06 539 040 88



Liesbeth Hufen

liesbeth.hufen@montaepartners.nl

Mobiel: 06 252 459 89



Dennis van de Worp

dennis.van.de.worp@montaepartners.nl

Mobiel: 06 227 97 234



Gerrold Smolders

gerrold.smolders@montaepartners.nl

Mobiel: 06 212 917 34



Klik op het logo om naar de website van M&P te gaan.