

M U P

ZEKERHEID VOOR DE TOEKOMST

MEPD

MENSENWERK IN DE MAAK

INHOUD

Ontslag is ingrijpend. Helemaal wanneer medewerkers bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Deze whitepaper biedt andere oplossingen voor deze medewerkers. Zoals de MUP. Een arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht. Het is een manier waarop de medewerker wel zijn pensioen kan halen. Op een wijze die zowel het bedrijf als de medewerker tevreden stemmen.



Een leven lang werken of zijn er andere opties?

Dat klinkt dramatisch. Maar het is een feit. We moeten steeds langer doorwerken. Met vervroegd pensioen gaan, is financieel lang niet altijd haalbaar.

Voor een grote groep medewerkers wordt dit steeds lastiger. Mede door het opschuiven van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en 3 maanden vanaf 2022 en het niet indexeren van de pensioenen de afgelopen jaren.

Hoe halen we (vitaal) ons pensioen?



Een leven lang werken... Of?

Dit wordt voor een grote groep medewerkers steeds lastiger. Mede door het opschuiven van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en 3 maanden vanaf 2022 en het niet indexereren van de pensioenen de afgelopen jaren.

Hoe halen we (vitaal) ons pensioen? En wat als het pensioen halen lastig wordt? Vanwege leeftijd al dan niet in combinatie met het (type) werk...

MUP: Een MEPD-maatwerkoplossing

Een regeling bij MEPD kan enerzijds de oplossing zijn voor het bedrijf om relatief kostenvriendelijk en op een respectvolle wijze afscheid te nemen van een medewerker. Anderzijds voor de medewerker om met een gegarandeerd inkomen én volledige pensioenopbouw vitaal het (vroeg)pensioen te halen.

De medewerker komt dan in dienst bij ons. Bij Stichting MEPD en wordt begeleid tot aan het (vervroegd) pensioen: dit noemen we de MUP-regeling.

Wat is de MUP-regeling?

Een Arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht. MEPD geeft werkgevers de mogelijkheid om medewerkers, die binnen afzienbare tijd met (vroeg)pensioen kunnen gaan, een Arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht (MUP) aan te bieden.

Medewerkers komen in dienst bij MEPD, ontvangen een vast inkomen en bouwen volledige pensioenrechten op. Wij zijn aangesloten bij de CAO Metalektro en het bedrijfstakpensioenfonds PME.

"Kostenvriendelijke oplossing"



De voordelen van de MUP-regeling

De arbeidsovereenkomst MUP kent grote voordelen:

- MEPD zorgt voor een dienstverband tot aan de overeengekomen ingangsdatum van het (vroeg)pensioen.
- Tijdens deze periode krijgt de medewerker individuele begeleiding bij alle zaken rondom ontslag en bijvoorbeeld UWV/WW.
- De medewerker ontvangt via MEPD een overeengekomen inkomen bestaande uit een WW-uitkering en aanvulling hierop.
- De medewerker behoudt zijn pensioenopbouw op basis van zijn volledige 'oude' salaris en valt onder de CAO Metalektro.
- Werkgevers hebben hierdoor de mogelijkheid om medewerkers een sociale regeling aan te bieden met inkomenszekerheid en voortzetting pensioenopbouw bij PME.
- De arbeidsovereenkomst MUP duurt van het moment dat de werkgever het dienstverband beëindigt, tot het afgesproken moment waarop de medewerker gebruik kan maken van zijn of haar (vroeg)pensioen.
- Het gegarandeerde inkomen tijdens deze periode bedraagt (onder bepaalde voorwaarden) de hoogte van de WW-uitkering en daarbovenop een aanvulling tot een afgesproken percentage van het 'oude' salaris.

Onze aanpak

Informatie en keuze

Wij adviseren de medewerker over de regeling MUP. We plannen een persoonlijk gesprek tussen de medewerker en een loopbaanadviseur van MEPD.

Intake

Vanuit het huidige dienstverband treedt de medewerker direct in dienst bij MEPD. Daarvoor maakt onze loopbaanadviseur een afspraak voor een intakegesprek. In de tussentijd ronden wij overige zaken met de werkgever af.

Loopbaanbegeleiding

Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst MUP begeleidt een vaste loopbaanadviseur de medewerker met alle zaken bij het vinden van een nieuwe toekomst.





Ervaring Bert

"Door de MUP kwam ik terecht in een zogenaamde MUP-regeling. In deze situatie krijg je een arbeidscontract met een uitgestelde arbeidsverplichting. Dus je hoeft niet te werken, maar je hebt wel een arbeidscontract. Waarbij het zo is dat gedurende mijn periode, 38 maanden, ik in een UWV uitkering zat met een aanvulling van mijn voormalige werkgever. Pensioenopbouw loopt gedurende die periode gewoon door, dus je bouwt in die 38 maanden gewoon je pensioen op.

Voordat de regeling inging had ik diverse gesprekken waarin de regeling werd uitgelegd. Hoe het precies werkt. Wat je verplichtingen zijn en je rechten. Nadat de regeling ingaat, word je geholpen met je verplichtingen die het UWV destijds stelt aan de situatie. Je begeleider ga je heel goed leren kennen. Dat wordt jouw maatje in je nieuwe situatie. Als een soort nieuwe collega eigenlijk. Dat is wel leuk!"



Ervaring John

"Ik ben gestopt met werken toen ik bijna 61 was. Toen ik deze respectabele leeftijd bereikt had, bedacht mijn werkgever dat er voor mij een goede regeling gevonden moest worden. Zo kon ik wat vroeger stoppen met werken.

Dat was wel even wennen. Eerst ga je met de hakken in het zand. Maar later zag ik dat de situatie toch onvermijdelijk was en ben ik ook de positieve kanten van de regeling gaan inzien. Je bent van de werkbelasting af en financieel zijn een aantal zaken veiliggesteld. Ik mis het werk nu niet meer. Terwijl ik eigenlijk altijd bezig ben. Ik wil productief zijn, dingen maken en realiseren. Dat doe ik nu in mijn eigen tijd."

**"Eerst de hakken in het zand,
maar zag al gauw het
positieve ervan in"**



Blog Marc Berger, projectmanager MUP

Wat is wèl mogelijk om productief te blijven tot ons pensioen?

Met deze vraag worstelen bedrijven en medewerkers. We merken bij MEPD, dat met name medewerkers in zware beroepen het werk niet langer aan kunnen of dreigen ziek uit te vallen. Duurzame inzetbaarheid is dan ook hét modewoord van de laatste jaren. Investerings in ontwikkeling, opleiding en gezondheid moeten er voor zorgen dat mensen langer en beter inzetbaar blijven. Samen met voortschrijdende automatisering.

Toch biedt dit niet in alle gevallen een oplossing tot op latere leeftijd. MEPD probeert dan samen met bedrijven en medewerkers tot andere oplossingen te komen. Een manier waarop de medewerker wel zijn pensioen kan halen. Op een wijze dat het bedrijf en de medewerker samen tevreden zijn.

Wordt het werk te zwaar De werkweek te lang?

Wat zijn de opties? Je kunt als medewerker in overleg minder gaan werken, bijvoorbeeld vier dagen per week. Maar dit heeft consequenties voor je inkomen, pensioenopbouw en sociale zekerheid.

Daarom zijn in diverse sectoren regelingen getroffen om minder werken met volledige pensioenopbouw mogelijk te maken. Een dergelijke regeling, het generatiepact, is op dit moment inzet bij de huidige CAO-onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden in de Metalektro.

Opties als Generatiepact, deeltijd-pensioen of een andere oplossing blijft maatwerk

Een 'generatiepact', wat houdt dat in? Dat je bijvoorbeeld 80% gaat werken, waarbij het inkomen 90% bedraagt en de pensioenopbouw voor 100% wordt voortgezet. Aan de andere kant zorgt dit ervoor dat meer jongeren een vaste baan krijgen. Een andere optie kan zijn om gebruik te maken van deeltijdpensioen. Hierbij gaat voor het gedeelte waarvoor de medewerker minder gaat werken het pensioen vervroegd in.

Moet er onverhoopt toch afscheid genomen worden van oudere medewerkers en/of zijn oplossingen als generatiepact of deeltijdpensioen niet de gewenste oplossing? Dan kan ook een op maat gemaakte (MUP)regeling bij MEPD een oplossing zijn.

"Door duurzame Inzetbaarheid moeten medewerkers langer en beter inzetbaar blijven"



Waarom je kiest voor MEPD

- Ruim 29 jaar ervaring met mensen en techniek
- Vestigingen in Barendrecht, Baarn, Drachten, Eindhoven, Hengelo en Zwolle of op locatie
- Altijd maatwerk
- Gecertificeerde loopbaanadviseurs
- Een stichting dus geen winstoogmerk, maar vooral oog voor de mens

Vrijblijvend informatie?

Wil je vrijblijvend meer informatie over de MUP-regeling voor jouw medewerker of medewerkers?

Neem gerust contact op met Marc Berger: marc.berger@mepd.nl of 085 043 19 05.

Download [hier](#) het leaflet over de MUP-regeling.

Over MEPD

Bij MEPD helpen we bedrijven in de maakindustrie en techniek om te ontwikkelen en mee te bewegen met veranderingen. Vanuit dat doel bieden we trajecten in ontwikkeling, outplacement en inzetbaarheid. Altijd gericht op de mens, continuïteit en toekomstbestendigheid. **Ofwel: Mensenwerk in de maak.**

We begeleiden mensen in hun zoektocht naar werk en persoonlijke groei. De aanleiding kan variëren: ontslag, ziekte of veranderde ambities. Maar ons uitgangspunt blijft gelijk: we gaan voor nieuwe inzichten, kansen en mogelijkheden. Iedereen heeft talent. Wij helpen dit talent te (her)ontdekken. **Want ontwikkeling is mensenwerk.**



www.mepd.nl