

Tips

OR en levensfasebewust personeelsbeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid komt steeds vaker op de agenda te staan van ondernemingsraden. Het personeelsbestand wordt steeds ouder en er zijn steeds minder jongeren op de arbeidsmarkt. Tips voor de OR die aan de slag wil met dit onderwerp.

Koen Zonneveld, info@koenzonneveld.eu



werkdruk van ouderen verminderen door aangepaste functie...

1 Wat is levensfasebewust personeelsbeleid?

Levensfasebewust personeelsbeleid is erop gericht om medewerkers hun hele werkzame leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Daarbij wordt rekening gehouden met de talenten van mensen en hun ontwikkelingsmogelijkheden. Het gaat dus niet alleen om ouderenbeleid. Levensfasebewust personeelsbeleid gaat over de hele loopbaan en geldt voor alle generaties.

2 Wanneer aan de slag met levensfasebewust beleid?

Er kunnen verschillende signalen zijn dat er iets aan de hand is rond leeftijden of leeftijdsgroepen. Bijvoorbeeld als er sprake is van vergrijzing van het personeel: de gemiddelde leeftijd neemt als

maar toe, er worden geen jongeren aangenomen. Of er zijn relatief veel jongeren die nogal eens fouten maken omdat ze niet goed worden begeleid. Maar ook zonder directe aanleiding is dit een belangrijk onderwerp. De vergrijzing van de samenleving gaat ongetwijfeld ook bij u op het bedrijf leiden tot knelpunten. De OR dient wel af te wegen of het levensfasebewust personeelsbeleid op dit moment het urgentste onderwerp is.

3 Initiatiefbestuurder of OR?

Het kan voordelig zijn als de bestuurder het initiatief neemt. De OR hoeft hem dan niet meer te overtuigen van het belang van dit onderwerp. Aan de andere kant kan het geen kwaad als de OR aan de bestuurder en de achterban laat zien dat de OR in staat en bereid is

om zelf met plannen te komen. Bestuurders verwijten OR'en nogal eens dat ze te veel achteroverleunen en alleen maar hun beleid bekritisieren.

4 Wat zijn de leeftijds-knelpunten?

Het is belangrijk om vast te stellen hoe groot het probleem is en waar de meeste knelpunten zitten, of waar die in de toekomst te verwachten zijn. Inventariseren dus. Breng de leeftijdsopbouw in het bedrijf in kaart (of laat dat doen), samen met de verwachtingen over vijf en tien jaar. Kijk wat er over dit onderwerp in het sociaal jaarverslag staat. Raadpleeg de achterban: wat vinden zij de belangrijkste leeftijdsgebonden vraagstukken in het bedrijf? Kies als OR een van die vraagstukken uit. Probeer niet alles tegelijk aan te pakken. Bepaal voor welke doelgroep de OR wat wil bereiken en ga daarover de discussie aan in de overlegvergadering. Stel samen met de bestuurder doelen en doelgroepen vast.

5 Wie ondersteunt de OR?

Het kan lonend zijn om een deskundige in te schakelen die ervaring heeft in het begeleiden van de OR bij het aanpakken van knelpunten op het gebied van levensfasebewust personeelsbeleid, zoals werkdruk. De OR heeft het recht deskundigen in te schakelen (WOR 16.1). De OR dient dit wel vooraf aan te kondigen bij de bestuurder. De PVT heeft vooraf toestemming nodig van de bestuurder in verband met de kosten. Deskundigheid is ook te krijgen bij uw OR-trainer, bij de meeste vakbonden (zie bijvoorbeeld het dossier over levensfasebeleid op de website van FNV Bondgenoten) of bij de werkgeversorganisaties (leeftijdscan MKB).

6 Hoe zit het met de achterban?

De OR kan de achterban raadplegen om te bepalen of er een probleem is met leeftijden en in welke richting de oorzaak gezocht moet worden. Eventueel kan er een achterbanraadpleging plaatsvinden over de beste oplossingen. ○

Surf naar www.ORnet.nl en zoek op 'levensfasebewust personeelsbeleid'