

expertisecentrum
LEEFtijd

Levensfasebewust personeelsbeleid:
 oplossing voor arbeidsmarktknelpunten?

30 mei 2008 Carry Goedhart

Inhoud Presentatie

1. Wat is LEEFtijd en waar staan we voor?
2. Ontwikkelingen arbeidsmarkt?
3. Levensfasebewust personeelsbeleid:
 slimmer werken met de mensen die je hebt?
4. Veranderingsagenda voor CAO-partijen
5. Suggesties voor CAO-partijen

expertisecentrum
LEEFtijd

Wat is LEEFtijd en waar staan we voor?

- Missie
- Wat doen we zoal
- Wie zijn onze klanten
- Maatwerk centraal

expertisecentrum
LEEFtijd

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- Krimpende potentiële beroepsbevolking
- Toename van met name 60-plussers
- Meer vrouwen en taakcombineerders
- Naast grijzer ook kleurrijker
- Minder baanzekerheid
- Maar ook: grote groepen die te lang aan de kant staan!

LEEFtijd

Reacties op arbeidsmarktkrapte

- Afstoten en verplaatsen productie-onderdelen
- Aantrekken buitenlandse werknemers
- Aanboren onbenut potentieel arbeidsmarkt
- Innoveren in het productieproces
- Slimmer werken met het eigen personeel:

Echter: keuze van oplossingen niet geheel vrij!

LEEFtijd

Levensfasebewust personeelsbeleid: slimmer werken met zittend personeel

Investeren in:

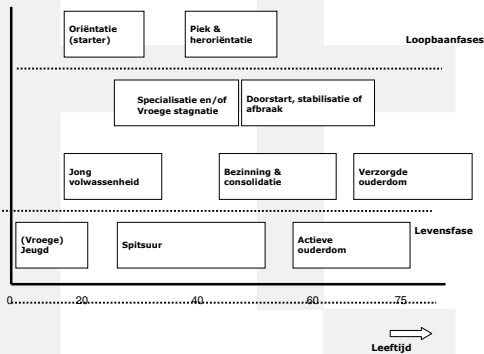
- duurzame inzetbaarheid
- de vitaliteit van de medewerkers
- de motivatie

LEEFtijd

Hoe zien wij levensfasebewust personeelsbeleid?

- verschillen tussen medewerkers zijn goed in beeld
- er is afstemming tussen organisatiedoelstellingen en de wensen, behoeften en mogelijkheden van medewerkers
- iedere medewerker telt mee, ongeacht zijn leeftijd, loopbaan- en/of levensfase
- er wordt pro-actief ingespeeld op kansen en bedreigingen voor de inzetbaarheid van medewerkers
- direct leidinggevendenden spelen centrale rol

Ieder mens heeft zijn of haar unieke levensloop



Belangrijke uitgangspunten

- Medewerkers zijn zelf primair verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de eigen loopbaan
- De organisatie en leidinggevendenden hebben een faciliterende, stimulerende en coachende rol
- Een kwestie van doen: bewustworden van kansen en bedreigingen én actie.
- CAO's kunnen dit ondersteunen

Veranderingsagenda voor CAO partijen I

CAO's nu:

Leeftijd en anciënniteit zijn nog steeds de belangrijke ordenende principes in de arbwv.

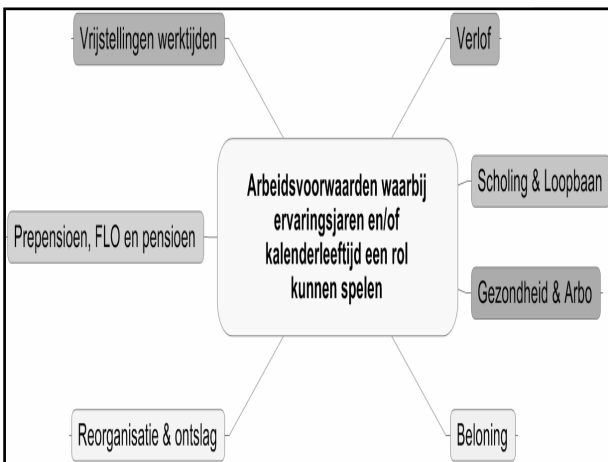
Onevenwichtige verdeling secundaire benefits tussen jong en oud

Vrije tijd boven opleiding, loopbaan en gezondheid

Weinig stimulerende kaders voor individuele verantwoordelijkheid werknemer

Minimale inzet voor taakcombineerders

LEEFtijdschap
LEEFtijdschap



Veranderingsagenda voor CAO partijen II

CAO's straks, wat is wenselijk?

- Meer investeringen in duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
- Ontzien en ontwikkelen op basis van individueel maatwerk
- Herijking solidariteitsregelingen
- Van inkomensbescherming naar werkzekerheid: Cie. Bakker
- Decentraliseren afspraken en een stimulerend, prikkelend en effectief kader ontwikkelen voor invulling "HRM-beleid"

LEEFtijdschap
LEEFtijdschap

De werkelijkheid verandert niet met een
nieuwe CAO!

Een concrete vertaalslag van CAO naar HRM-beleid is nodig

LEEF
tijd
