

## **Wat verstaan wij onder levensfasebewust personeelsbeleid**

Het is een hele mond vol, maar het voordeel van die “mond vol” is dat dit begrip eigenlijk al zegt waarvoor het is. Toch is een groot misverstand dat een dergelijk beleid zich slechts richt op ouderen. Precies zoals het begrip zegt, is het bedoeld voor elke levensfase; dus voor jong, midlife én ouderen. Wij hanteren de volgende definitie:

**“Beleid dat zich richt op de duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers binnen een organisatie door rekening te houden met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften”**

Het doel is een duurzame en optimale inzetbaarheid realiseren. Dit is voor zowel de werkgever als de werknemer van belang. In een steeds krappere wordende arbeidsmarkt zullen gemeenten “alle zeilen moeten bijzetten” om medewerkers binnen te houden. Voor de werknemer is het natuurlijk van belang dat de werkgever optimaal gebruik maakt van zijn/haar mogelijkheden. Dat doel, een duurzame en optimale inzetbaarheid, wordt bereikt door rekening te houden met de actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften.

## **Een levensfasebewust personeelsbeleid voldoet aan de volgende doelen:**

- Levensfasebewust personeelsbeleid moet de medewerker in staat stellen om zich te blijven ontwikkelen. Dit is een absolute voorwaarde om een optimale en duurzame inzetbaarheid te bereiken. Loopbaanbeleid moet dan ook een essentieel onderdeel zijn van levensfasebewust personeelsbeleid.
- Levensfasebewust personeelsbeleid moet leiden tot behoud en verbetering van de arbeidstevredenheid. Door rekening te houden met specifieke kenmerken en behoeften in elke levensfase zal de arbeidstevredenheid positief worden beïnvloed. Daarnaast moet het werk interessant en uitdagend blijven. In veranderende gemeentelijke organisaties staan nog te vaak de burger en efficiency centraal en is te weinig aandacht voor de gevolgen van de functie-inhoud.
- Levensfasebewust personeelsbeleid moet leiden tot behoud en verbetering van de functionele inzetbaarheid. De medewerker moet in elke levensfase goede faciliteiten aangeboden krijgen om zijn werk optimaal te kunnen doen.
- Levensfasebewust personeelsbeleid moet leiden tot een goede balans tussen belasting en belastbaarheid. Een goed beleid besteedt dus ook aandacht aan preventie. Een te grote belasting vergroot de duurzame inzetbaarheid niet.

- **Het vergroten van de individuele zeggenschap** van mensen over hun loopbaan, arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden
- **Sterkere positie op de arbeidsmarkt** door continue scholing van alle werknemers van alle leeftijden en alle niveaus. Investeren in scholing, persoonlijke ontwikkeling en mobiliteit levert betere en breder inzetbare werknemers op
- **Een grotere arbeidsparticipatie** van mannen en vrouwen over de hele levensloop en daarmee een groter draagvlak voor de financiering van collectieve voorzieningen

### **Levensfasen:**

Het arbeidzame leven is grofweg in te delen in vier fases, waarbij verschillende behoeften spelen. Het ligt voor de hand bij elke fase direct leeftijden te noemen, maar we weten dat dit tegenwoordig veel diverser is dan de geëikte patronen.

**Starter:** wil en kan veel uren werken, wil snel resultaat en zich snel ontwikkelen.

**Spitsuurfase:** in deze fase is er vaak de combinatie van de keuze voor kinderen en cruciale loopbaanstappen; het zoeken van evenwicht tussen nieuwe eisen werk en eisen privé-leven.

**Midlife fase:** de balans wordt opgemaakt: wat heb ik bereikt en wat wil ik nog? Je staat op een keerpunt in je carrière. Het moment om te overwegen je loopbaan een hele andere wending te geven.

**Afbouwfase:** er is veel ervaring en kennis; het is vooral van belang deze medewerker gemotiveerd en inzetbaar te houden en kennis en ervaring over te laten dragen.

### **De VAS heeft zich met name ontfermt over deze groep**

#### **Voor de afbouwfase:**

##### **Korter werken met behoud van deel van het loon over die**

**uren:** Er zijn veel ervaren ambtenaren die best langer willen doorwerken, maar het is een gegeven dat, naar mate je ouder wordt, de fysieke krachten afnemen. Daarom vinden wij het van groot belang dat voor deze groep de mogelijkheid wordt gecreëerd om korter te werken met behoud van een belangrijk deel van het loon.

**Taakverlichting:** als de ervaren medewerker iets minder taken krijgt, is de kans groter dat hij langer inzetbaar is. Soms kan ook taakverschuiving een verlichting zijn.

**Coaching/mentorschap invoeren:** veel ervaring gaat te snel verloren bij uittreden van de ervaren medewerker. Tegelijkertijd worden nieuwkomers onvoldoende begeleid en ingewerkt. Daarom is het belangrijk dat in een vroeg stadium ervaren ambtenaren worden "belast" met de begeleiding van nieuwkomers.

### **Voorwaarden voor het slagen van levensfasebewust personeelsbeleid:**

Levensfasebewust personeelsbeleid moet zich richten op alle levensfases, en dus niet alleen op de ouderen. In elke levensfase bestaan er andere problemen en andere behoeften. Als een werkgever daarmee rekening houdt en op maat faciliteiten biedt, draagt dat bij aan goed functioneren, ontplooiing en binding van medewerkers. Bij ontplooiingskansen hoort een goed loopbaanbeleid.

Levensfasebewust personeelsbeleid is maatwerk, gericht op elke levensfase. In de cao moeten de faciliteiten als rechten worden vastgelegd. In functioneringsgesprekken moet vervolgens maatwerk tot stand worden gebracht. Het is dan ook een absolute voorwaarde dat deze regelmatig, maar minimaal één keer per jaar, plaatsvinden en van goede kwaliteit zijn.