



A&O-fonds Waterschappen

Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

Voornaam Achternaam | 14 april 2008

Gesprekslijn

- Kennismaking
- Inkaderen onderwerp
- Op welke manier kan het A&O fonds aansluiten bij de behoefte in de sector

Kennismaking

- Naam en functie
- Is er al leeftijdbeleid ingevoerd in de eigen organisatie? En zo ja op welke manier?
- Op welke manier vindt er al kennisuitwisseling tussen de waterschappen plaats?

Wat is Leeftijdbeleid?

Personeelsbeleid waarbij je rekening houdt met verschillen tussen medewerkers in diverse levensfasen

Met als doel: duurzame en optimale inzetbaarheid voor medewerker én werkgever

Oftewel goed werkgeverschap!

Waarom Leeftijdbeleid?

- Vanwege Cao afspraken?
- Om medewerkers gezond de eindstreep te laten halen?
- Binden en boeien van nieuwe én zittende medewerkers?
- Omdat goede inzetbaarheid de kosten beperkt?
- Vanuit strategische personeelsplanning?

Beleids- ontwikkeling in 5 stappen

WILLEN: visie ontwikkeling

- Waarom met leeftijdbeleid aan de slag?
- Is er draagvlak?
- Zijn de randvoorwaarden tijd, kennis en kunde, geld en vertrouwen aanwezig?

WETEN

*Zicht op de huidige situatie,
vaststellen van de gewenste situatie*

- " Is er inzicht in het (huidige en toekomstige) personeelsbestand?
- Zijn er aanknopingspunten in het huidige beleid en instrumentarium? En in de doelen, missie van de organisatie?
- Kunnen we managementinformatie leveren?

WEGEN

- * Wat geeft de meeste kans op succes gezien de randvoorwaarden?
- * Wat heeft prioriteit?
- * Aandacht op drie fronten:
 - beeldvorming
 - curatief beleid
 - preventief beleid

WERKEN

- * Aan de slag met het Plan van Aanpak!
- * Uitwerken, uitvoeren, verankeren in de organisatie(processen) en het regulier personeelsbeleid.

WAKEN

- * Verloopt het volgens plan?
- * Heeft het beleid het gewenste resultaat?
- * Successen vieren, bijstellen waar nodig.
- * Organisch groeien.

SECTORALE ONDERSTEUNING

- Hoe kan het thema vanuit het A&O-fonds worden opgepakt? Wat sluit aan bij de behoefte?
 - bijv regionale bijeenkomsten (willen)
 - organisatiescan (weten) en format plan van aanpak (wegen)
- Hoe kunnen waterschappen participeren (pilotkansen/stuurgroepen/werkgroepen)?
- Hoe kunnen de beschikbare middelen efficiënt worden ingezet?

WORKSHOP

Conclusies,
aanbevelingen,
suggesties

1. Kenniscentrum

- Best practices op gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Artikelen + contactpersonen (netwerk in beeld brengen)

2. Employabilityscan

- Behoefte aan een gestructureerde vragenlijst
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Creëren van een medewerkersperspectief

WORKSHOP

Conclusies,
aanbevelingen,
suggesties

3. Definitie

- Betreft een breed spectrum: keuzes maken
- Bepalen wat nodig is per (levens)fase
- Eenduidigheid in definitie

4. Sectoraal plan van aanpak

- Welke stappen moeten worden doorlopen
- Keuzemogelijkheid op sectorniveau met aandacht voor geografische verspreidheid
- Input voor de volgende CAO-onderhandelingen

WORKSHOP

Verder zijn genoemd

Flexibiliteit stimuleren

- Zowel verticaal als horizontaal

Waterschaps Academie

- Modules voor zij-instromers (juiste niveau, specialisatie noodzakelijk voor binnen-en buitenfuncties)