

Quickscan Leeftijdbeleid Waterschappen

Inleiding

Om optimaal aan te sluiten bij de behoeften van en ook de ontwikkelingsfase van zowel de individuele waterschappen als de sector waterschappen op het terrein van leeftijdsbeleid is nadere inventarisatie van groot belang. Met behulp van de Quickscan Leeftijdbeleid brengen we de huidige stand van zaken in beeld. In hoeverre is er sprake van beleid en beleidsactiviteiten, tegen welke knelpunten loopt men aan en welke behoefte bestaat er voor ondersteuning bij het proces van invoering? Middels de quickscan worden feiten, cijfers, stand van zaken in de beleidsontwikkeling, inrichting van het proces, aanwezige deskundigheid, werkwijze en beschikbare instrumenten verzameld. Aan de pilot Quickscan leeftijdbeleid, die in de periode augustus – oktober 2008 wordt uitgevoerd, nemen zeven waterschappen deel.

Quickscan Leeftijdbeleid Waterschappen

Het gaat om 'light product': een quickscan waarbij u zelf het heft in handen houdt. U krijgt een eerste indruk van de stand van zaken op HRM gebied en de mogelijkheid om een impuls te geven aan de bewustwording over en het draagvlak voor een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid in uw organisatie.

Deze activerende quick-scan scan bestaat uit drie stappen:

1. organisatiescan (vragenlijst) die wordt ingevuld door P&O;
2. consultatief gesprek op locatie, met maximaal 4/5 personen;
3. kort verslag met daarin de belangrijkste resultaten en observaties.

Activerend instrument

De organisatiescan Waterschappen is bedoeld om vanuit P&O *zelf* de stand van zaken in kaart te brengen en daarmee het gesprek in de organisatie aan te gaan. In die zin is het een **activerend** instrument dat een **impuls** zal geven aan de bewustwording over en het draagvlak voor leeftijdbeleid in de organisatie. Externe ondersteuning en procesbegeleiding is beschikbaar. De eerste stap is het verzamelen van feitelijke informatie ten aanzien van het personeelsbestand. U kunt dan denken aan gegevens met betrekking tot in- door en uitstroom, gemiddelde verblijfsduur en arbeidsverzuim. Ook komen uw verwachtingen ten aanzien van toekomstige in- en uitstroom aan bod, evenals reeds beschikbaar personeelsbeleid en -instrumentarium. P&O wordt gevraagd op basis van de feitelijke gegevens alvast een eerste indruk te geven en vanuit eigen perspectief en ervaring de belangrijkste vraagstukken te identificeren.

Het gesprek

Op basis van de ingevulde organisatiescan vindt - op locatie- een eerste bijeenkomst plaats. Onder begeleiding van een externe adviseur wordt dieper ingegaan op de gegevens en observaties die door P&O zijn ingevuld. Voor de bijeenkomst is twee uur nodig. Essentieel uitgangspunt is dat zowel P&O, Management als OR participeren. Zij zijn belangrijke sleutelspelers bij de aftrap. Met hun aanwezigheid brengen ze kennis van zaken en ervaring vanuit verschillende invalshoeken mee, waardoor de discussie zich verdiept en de besluitvorming over mogelijke vervolgstappen in bredere samenspraak vorm kan krijgen. De deelnemers dragen bij zonder last of ruggespraak, zijn geen vertegenwoordiger of belangenbehartiger voor de 'eigen groep'.

Verslaglegging

De scan en het gesprek zullen zeker aandachtspunten opleveren die voor het waterschap interessant zijn en de ontwikkeling en uitvoering van leeftijdbeleid kunnen stimuleren. Bovendien kunnen we op basis van de resultaten van deze pilot vraagstukken identificeren die breder gedeeld worden in de sector en door het A&O-fonds Waterschappen in het kader van leeftijdbeleid verder kunnen worden opgepakt.

Informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het A&O-fonds Waterschappen. U kunt ons bereiken via telefoonnummer 070 – 373 8299 of per emailadres info@aenowaterschappen.nl.