

Van weten naar doen

Dat levensfasebewust personeelsbeleid van belang is voor een vitale en duurzame organisatie is bekend. Maar in de praktijk blijken maar weinig organisaties er echt mee aan de slag te gaan? Want hoe start je daar nou mee? De workshop Levensfasebewust personeelsbeleid biedt uitkomst.

Antwoord krijgen op de vraag: wat betekent levensfasebewust personeelsbeleid voor mijn organisatie? En er daadwerkelijk mee aan de slag gaan door het te doorgronden, te ervaren en toe te passen op de organisatie. Dat deden P&O-medewerkers, OR-leden en een bestuurslid van FlexusJeugdplein, organisatie voor lokale en preventieve jeugdzorg in Rotterdam, tijdens de workshop Levensfasebewust personeelsbeleid. Met als resultaat dat ze aan het einde van de workshop een op hun organisatie afgestemde agenda hadden waarmee ze concreet aan de slag kunnen.

■ 'Deelnemers bespraken in een oefening hun eigen levensfase'

In welke levensfase zit jij?

Desirée Hilkens, adviseur bij expertisecentrum LEEFtijd, die de workshop leidde, ging eerst kort in op de verschillende aspecten van levensfasebewust personeelsbeleid. Om te ervaren welke invloed je levensfase op je loopbaan heeft, bespraken de deelnemers in een oefening hun eigen levensfase. Duidelijk werd daarbij dat de levensfase waar iemand in zit kleur krijgt door factoren als iemands achtergrond en karakter, de generatie waartoe iemand behoort, de opleiding die gevolgd is en de keuzes die in het leven zijn gemaakt. Bij de vijf te onderscheiden levensfasen – oriëntatie, ambitie, stabiliteit, balans en verzilvering – zijn ook bepaalde waarden te herkennen. Zo zullen medewerkers in de oriëntatiefase vaak open en onderzoekend zijn. Een leidinggevende kan daarbij aansluiten door speelruimte en spelregels te geven. Bij de stabiliteitsfase past reflectie: past mijn werk nog bij >>



Levensfasebewust personeelsbeleid

Bij levensfasebewust personeelsbeleid wordt een relatie gelegd tussen de leeftijd, de levensfase en de loopbaanfase van een individuele medewerker. Afhankelijk van de fase waar een medewerker in zit, heeft deze bepaalde wensen en behoeften. Een starter heeft tenslotte heel andere doelen dan iemand die elk aspect van zijn werk al drie keer langs heeft zien komen. Bij levensfasebewust personeelsbeleid wordt getracht een goede match te maken tussen de organisatiedoelen en de individuele doelen van de medewerker. Hoewel iedere medewerker in de eerste plaats zelf verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van zijn of haar loopbaan, kan de organisatie daarin faciliteren, stimuleren en coachen.

Zijn het de ervaren rotten of de nieuwkomers?

Een praktijkvoorbeeld

Tijdens de workshop bij FlexusJeugdplein werd tevens gekeken naar de context waarbinnen deze organisatie werkt. Op het lijstje van branchespecifieke onderwerpen stond ook de frequentie van agressie-incidenten. Hoewel het bij FlexusJeugdplein niet leidt tot een hoger ziekteverzuim, wordt opgemerkt dat verzuim wel wat met mensen doet. Door de agressiemeldingen meer te stroomlijnen, kan P&O onderzoeken of de levensfase van medewerkers van invloed is op hoe zij agressie op de werkvloer ervaren. Als blijkt dat de meldingen vooral gedaan worden door mensen die in een bepaalde fase zitten - zijn het de ervaren rotten of de nieuwkomers? - dan kan P&O bijvoorbeeld aan deze groep gerichte begeleiding aanbieden. Zo blijven medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar.

de mens die ik geworden ben? Het aanbieden van coaching of loopbaanbegeleiding kan een werknemer dan helpen de balans opnieuw op te maken.

Gewenste situatie

Met deze inzichten in het achterhoofd stonden de deelnemers vervolgens stil bij de gewenste situatie. Ofwel wat is in de verschillende levensfasen belangrijk voor de medewerkers van FlexusJeugdplein, en wat betekent dat voor leidinggevendenden, medewerkers, strategie

- *'De POP gesprekken. Hoewel het niet in ons jaarplan staat, heb ik na de workshop met de directie afgesproken dat we daar wel prioriteit aan geven'*



& beleid, processen en middelen? Met post-its werden de verschillende meningen geïnventariseerd.

De context

Om een op de organisatie afgestemde agenda te kunnen maken, is het van belang om te kijken waar het spanningsveld ligt tussen de gewenste en de huidige situatie. Hilkens had ter voorbereiding data uit het personeelsbestand geanalyseerd, gesproken met het hoofd P&O en gekeken naar branchespecifieke onderwerpen. Hilkens concludeerde dat FlexusJeugdplein het goed doet en een voorloper genoemd mag worden. Een aantal zaken die haar opvielen: Het personeelsbestand is qua leeftijd evenwichtig opgebouwd en loopt parallel aan de opbouw van de beroepsbevolking. Er is aandacht en budget voor ontwikkeling, coaching en begeleiding van medewerkers. Er is geen hoog ziekteverzuim en personeelsverloop; problemen waar veel organisaties in de branche mee kampen. En de stijging van het aantal agressie-incidenten in de branche werd niet herkend. Wel merkt men dat er sprake is van verzuim. Een onderwerp dat volgens Hilkens ook zeker te bekijken is met een levensfasebril op (zie kader met praktijkvoorbeeld).

De agenda

Met FlexusJeugdplein nu als uitgangspunt, benoemden de deelnemers bij ieder thema - leiderschap, medewerkers, strategie & beleid, processen en middelen - de benodigde activiteiten om, met oog voor levensfase en loopbaan, de gewenste duurzame inzetbaarheid van werknemers te kunnen realiseren. Daarna werden de prioriteiten benoemd op basis waarvan de workshop-deelnemers de agenda vaststelden. Op de agenda van FlexusJeugdplein staat nu onder andere het nog eens kritisch kijken naar de kwaliteit van de functioneringsgesprekken en het stimuleren dat werknemers regelmatig werken aan hun Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP). Daarnaast willen de deelnemers dat

de ambities, behoeften en ontwikkelingstrajecten meer geregistreerd worden om zo bijvoorbeeld het tekort aan gedragswetenschappers van binnenuit aan te vullen door geïnteresseerde medewerkers een gerichte opleiding aan te bieden. Een ander punt dat op de agenda is gezet, is extra aandacht voor de groep 45 tot 59 jarigen. Wat maakt dat zij vitaal en gezond binnen FlexusJeugdplein aan het werk blijven? Door met hen hierover in gesprek te gaan, kan deze groep waarschijnlijk langer voor de organisatie behouden blijven.

De praktijk

De agenda is gezet, hoe nu verder? Aan Irene Harmsen, hoofd P&O vroegen we een week na de workshop wat ze als eerste gaat oppakken: “De POP gesprekken. Hoewel het niet in ons jaarplan staat, heb ik na de workshop met de directie afgesproken dat we daar

wel prioriteit aan geven. Daarnaast komt er in onze nieuwsbrief een verslag van de workshop. Bij de workshop waren helaas geen managers aanwezig. Dat snap ik wel, die zijn ook druk. Met het verslag probeer ik het management toch te betrekken en kennis te laten maken met levensfasebewust personeelsbeleid.” ■

Interesse?

Wilt u ook concreet aan de slag met Levensfasebewust personeelsbeleid en heeft u **interesse in een op uw organisatie afgestemde workshop** om de eerste stap te zetten? Neem dan contact op met FCB: 030 - 29 853 50 of info@fcbwjk.nl. Kijk op www.levensfasebewust.fcbwjk.nl

