

Levensfase van werknemer bepaalt mede personeelsbeleid

In de CAO voor het Hoveniersbedrijf hebben de CAO-partijen (VHG, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen) afgesproken dat werkgevers vanaf 1 juli 2009 0,2% van het bruto maandloon van de werknemer reserveren voor levensfasebeleid.

Deze reservering komt voor rekening van de werkgever. De regeling wil in de toekomst alle leeftijdsdiscriminerende maatregelen uit de CAO te halen en over gaan naar een regeling waarvan iedere werknemer gebruik kan maken ongeacht zijn of haar leeftijd. CAO-partijen zullen nog de precieze doelen vaststellen waarna de werknemer het opgebouwde bedrag in samenspraak met de werkgever kan aanwenden voor een zorgvuldig afgestemd levensfasebeleid.

Waarom levensfasebeleid?

Levensfasebeleid is personeelsbeleid waarbij de levensfase waarin een werknemer zich bevindt, het uitgangspunt is. Door levensfasegericht personeelsbeleid toe te passen is de werkgever in staat op tijd maatregelen te treffen en mogelijkheden aan te bieden aan zijn werknemer waardoor een goed in- door- en uitstroom beleid ontstaat.

Werkgroep

De werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid, waarin zowel werkgevers, vakbonden en kaderleden zitting hebben, heeft de uitgangspunten van het levensfasebeleid in kaart gebracht en de CAO-partijen hierover geadviseerd. De voorgestelde doelen scholing, tijd en gezondheid worden door de werkgroep verder uitgewerkt en ook hierover zal aan de CAO-partijen advies worden uitgebracht. Daarnaast is gezocht naar mogelijkheden om het gereserveerde bedrag fiscaal aantrekkelijk bij een bank of een verzekeringsmaatschappij onder te brengen. De werkgroep heeft geconstateerd dat de CAO voor het Hoveniersbedrijf als een van de eerste CAO's een dergelijke regeling heeft opgenomen en daarin een

voortuitstrevende positie heeft ingenomen. Zowel vanuit de overheid als vanuit de financiële wereld zijn nog weinig maatregelen genomen om producten hiervoor beschikbaar te maken. Op dit moment voert de werkgroep gesprekken met het Ministerie van Sociale Zaken en Welzijn (SZW) en het Ministerie van Financiën om de mogelijkheden met betrekking tot de levensfaseregeling verder te bespreken.

Levensfasegesprek

Om de werkgevers bekend te maken met personeelsbeleid, gericht op de levensfase waarin een werknemer zich bevindt, heeft de werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid een document ontwikkeld waarmee

een levensfasegesprek gevoerd kan worden. Een levensfasegesprek verschilt duidelijk van een functioneringsgesprek. In een functioneringsgesprek wordt het functioneren van de werknemer besproken in relatie tot zijn/haar werk en gekeken naar de nabije toekomst. In een levensfasegesprek wordt gekeken naar de levensfase waarin de werknemer zich bevindt en wat de toekomstplannen zijn in relatie tot zijn/haar privé- en werksituatie. In het document 'Aan de slag met levensfasegesprekken in de Groene Sector' leest u de uitgangspunten van een levensfasegesprek, de gespreksvoorbereiding van de werkgever en werknemer en de vragen die de werkgever kan stellen. ■

