



# Ommakeer leeftijdsbewust van instroom tot uitstroom

Leeftijdsbewust personeelsbeleid, een beladen term eigenlijk. Maar er gaat een belangrijke wereld schuil achter dit begrip. Want heeft niet elk bedrijf het belang om medewerkers zo lang mogelijk gezond en plezierig aan het werk te hebben?

**L**eefwijdsbewust personeelsbeleid is geen nieuw fenomeen. Er is binnen en buiten de sector al jaren aandacht voor arbeidsomstandigheden, parttime VUT en vervroegde uittredingsmogelijkheden. Denk ook aan de seniorenregeling. Het gaat hier om instrumenten die erop zijn gericht ouderen zo lang mogelijk aan

het werk het houden. En niet voor niets. Het werk in groenbedrijven is fysiek zwaar en ook u kent mensen die het werk vroegtijdig moesten stoppen vanwege versleten ruggen en knieën.

## **Nieuwe wegen**

Volgens de VHG moet met het leeftijds-

bewust personeelsbeleid nieuwe wegen worden ingeslagen. Daar zijn een aantal redenen voor. Ten eerste is zijn de bestaande regelingen vooral op ouderen gericht. Dat doet geen recht aan de verschillen tussen mensen. Zij verschillen in belastbaarheid en behoeften, of ze nu jong of oud zijn. Ten tweede gaat de pensioengerechtigde leeftijd omhoog. Dit is een landelijke trend die de sector voor nieuwe uitdagingen plaatst. Een jongen die op 16-jarige leeftijd start in een bedrijf moet zijn werk op 65-jarige, misschien zelfs 67-jarige leeftijd ook nog kunnen uitvoeren. Tot slot is er krapte op de arbeidsmarkt waardoor het steeds belangrijker wordt medewerkers een plezierige en gezonde loopbaan te bieden, van instroom tot uitstroom.

### Jong en oud

Onder invloed van deze factoren verandert het leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het richt zich op alle medewerkers, van jong tot oud. Het houdt ook rekening met verschillen tussen medewerkers. Maar ook de verschillen tussen bedrijven zijn van belang. Immers, een bedrijf met vier man personeel komt voor heel andere vraagstukken te staan dan een groot bedrijf. Leeftijdsbewust personeelsbeleid moet ook voor kleine bedrijven uitvoerbaar zijn, zo vindt de VHG.

werknemers gevraagd mee te doen aan een enquête. Het materiaal dat de enquêtes opleveren, gebruiken we om praktische, bruikbare instrumenten te bedenken. Vervolgens gaan we met de sector in gesprek. De ideeën waarmee wij komen gaan we namelijk toetsen in panels. Zo houden we steeds de aansluiting met de praktijk.”

### Handboek en CAO

In de enquête wordt ook gevraagd naar de opvatting van werkgevers en medewerkers over bestaande regelingen. Bram de Klerck, consultant bij A-advies, vertelt waarom. “Je kunt niet voor een ander denken. Als je vraagt naar nut en noodzaak van de seniorenregeling, geven mensen misschien wel een heel ander antwoord dan je verwacht. We kunnen ook een onderscheid maken naar soorten bedrijven waardoor we uiteindelijk in staat zullen zijn bedrijven en medewerkers meerdere keuzemogelijkheden te bieden, afgestemd op hun specifieke situatie of wensen. Ons onderzoek leidt uiteindelijk tot een handboek voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en tot input voor de CAO. Hoe de sociale partners met deze input omgaan, dus ook in hoeverre de instrumenten worden opgenomen in de CAO, blijft natuurlijk hun eigen verantwoordelijkheid.”

en specifieke omstandigheden in een bedrijf waar men behoefte aan zal blijven te hebben. Ik ben dan ook heel benieuwd wat het onderzoek oplevert.“ ■

Er zijn twee projecten gestart in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het eerste project start met een onderzoek. Alle bedrijven die lid zijn van de VHG hebben een brief en ansichtkaarten ontvangen om werkgevers en werknemers te stimuleren de enquête via internet in te vullen. Het project leidt uiteindelijk tot input voor de CAO in de vorm van keuzepakketten voor bedrijven op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het tweede project start na afronding van het eerste en is gericht op kleine bedrijven. In een pilot worden negen bedrijven betrokken bij het ontwikkelen van instrumenten die vooral toepasbaar zijn in kleine bedrijven. Ook komt er een handboek. Heb je belangstelling voor deze pilot of wil je jouw bedrijf opgeven voor deelname? Stuur dan een e-mail aan Sara Vermeltfoort via [s.vermeltfoort@vhg.org](mailto:s.vermeltfoort@vhg.org).

# personeelsbeleid:

### Bottum up

De VHG heeft samen met haar sociale partners subsidie voor twee projecten ontvangen van het Ministerie van Sociale Zaken. Doel: het leeftijdsbewust personeelsbeleid verder ontwikkelen in de sector. Daarbij is de hulp ingeroepen van het adviesbureau A-advies. Een eerste stap is het bevragen van werkgevers en werknemers want er is gekozen voor een *bottum-up* benadering. Sara Vermeltfoort, hoofd Sociale Zaken bij de VHG, vertelt: “We willen een aanpak van dit beleid die aansluit bij de opvattingen die leven in de sector. Daarom hebben we werkgevers en

Wat betekent het andere leeftijdsbewuste personeelsbeleid voor keuzemogelijkheden voor bedrijven en medewerkers? Sara: “De keuzemogelijkheden zijn nu niet bekend natuurlijk, omdat we daar nu juist de bedrijven op bevragen. Maar ik kan wel voorbeelden geven. Het begint allemaal met een andere manier van kijken naar oplossingen. Nu hebben we een seniorenregeling die voor iedereen gelijk is. Maar je kunt ook denken aan differentiatie. Of aan andere maatregelen zoals een cursus ‘verantwoord tillen’, een health check of een sportschoolabonnement. Het ligt helemaal aan de cultuur