



Denken in levensfasen heeft de toekomst

Ben je een jonge starter? Of beschouw je jezelf als deskundige senior? Grote kans dat als je een senior bent, er voor jou andere dingen gelden dan voor een starter. Er is sprake van andere wensen en behoeften, een ander beleid is op jou van toepassing of zou op jou van toepassing moeten zijn. Daarom bestaat er sinds een aantal jaren het zogenaamde levensfasebewust personeelsbeleid (LPB): de ene levensfase is namelijk de andere niet. Maar wat betekent dit voor medewerkers binnen de agro- en foodsectoren?

De ene medewerker wil flexibele werktijden om de kinderen gemakkelijk naar school te kunnen brengen, de ander wil juist zoveel mogelijk werken om zoveel mogelijk geld te verdienen. In verwachting? Net een huis gekocht? Bijna met pensioen? Het zijn allemaal situaties (levensfasen) die invloed kunnen hebben op je werk, en de manier waarop je werk en privé wilt en kunt combineren.

Bewust of gericht?

Elke levensfase kan dus zorgen voor andere wensen met betrekking tot je werk. Hier komt levensfasegericht personeelsbeleid om de hoek kijken. Waarschijnlijk heb je al een aantal termen voorbij zien komen: levensfasebewust personeelsbeleid, of levensfasegericht personeelsbeleid, of zelfs 'generatiemanagement'. Wij houden het voor het gemak even bij 'levensfasebeleid'. Maar hoe je het ook noemt, inhoudelijk maakt het amper verschil: allemaal nemen ze de verschillende levensfasen als uitgangspunt.

Mensen willen steeds meer zelf kunnen bepalen hoe zij werk, zorg en leren combineren. Hierdoor ontstaat een cultuur van combineren. Een loopbaan kan er uitzien als een golfbeweging, waarbij voltijd- en deeltijdwerken elkaar kunnen afwisselen. De keuzes die een werknemer kan maken zijn afhankelijk van zijn/haar levensfase. Levensfasebeleid is een specifieke manier waarop organisaties naar hun personeelsbeleid kunnen kijken.



Dit onderwerp is de laatste jaren sterk in opkomst. Levensfasebeleid is beleid om ervoor te zorgen dat alle werknemers optimaal inzetbaar zijn en blijven. Om goed inzetbaar te kunnen zijn moet rekening worden gehouden met iemands levensfase en specifieke wensen en behoeften.

Welke levensfasen?

Een vaak gebruikte indeling voor de verschillende levensfasen is de indeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹. Deze indeling onderscheidt vier fasen: de ontwikkelingsfase, de spitsuurfase, de consolidatiefase en de actieve ouderdomsfase.

- De ontwikkelingsfase loopt globaal tot 30 jaar, de vaste baan is nog zeldzaam en men hoeft over het algemeen nog niet voor anderen te zorgen;
- De spitsuurfase is globaal tussen de 25 en 45 jaar. Het gezin staat centraal en er wordt gezocht naar een combinatie van werken, leren en zorgen. Tijd en geld zijn hard nodig maar zijn tevens schaars;
- In de consolidatiefase, globaal tussen 35 en 55 jaar, neemt men wat minder carrièrestappen, neemt de mobiliteit af en wordt de zorg voor het gezin minder, echter: de zorg voor ouders kan toenemen;
- In de actieve ouderdomsfase, globaal van 55 tot 65 jaar, wil men het qua werk over het algemeen wat rustiger aan gaan doen. Er kunnen zich (lichamelijke) beperkingen gaan aandienen, maar er blijven ook mogelijkheden om te groeien.

Voordelen invoering goed levensfasebeleid voor de werknemer

- Kan zich constant blijven ontwikkelen en scholing krijgen
- Kan privé en werk beter combineren en blijft daardoor gemotiveerd om aan het werk te blijven
- Kan zelf nieuwe ideeën naar voren brengen over andere functies, nieuwe taken en mentorschap

[vervolg op pagina 2](#)

¹ Verkenning Levensloop, Ministerie van SZW (2001)

Wil je de Nieuwsbrief Arbeid voortaan digitaal ontvangen? Meld je dan aan op: arbeid@hpa.agro.nl. Je ontvangt dan de volgende editie in je elektronische brievenbus.

[vervolg van pagina 1](#)

Voordelen invoering goed levensfasebeleid voor de werkgever

- Gemotiveerde werknemers zorgen voor een betere productiviteit en dus een beter bedrijfsresultaat
- Kennis, ervaring en competenties groeien
- Minder verloop van personeel
- Minder ziekteverzuim
- Betere arbeidsverhoudingen
- Een flexibelere organisatie ←

LPB in de hovenierssector

Het blijkt dat in de hovenierssector nogal wat mensen ruim voordat ze met pensioen gaan overstappen naar een andere sector. Van de Nederlandse beroepsbevolking is 35% ouder dan 45 jaar; in de hovenierssector is dat nog geen 20%. Dit was de aanleiding van de CAO-partners om nader onderzoek te doen. De aanleiding mag dan zijn dat er relatief weinig ouderen in de sector werken, het onderzoek gaat wel om alle leeftijdsgroepen. Daarom is er in de CAO een protocolafpraak gemaakt over dit onderwerp waarin partijen zich verplichten afspraken te maken om middels levensfasebeleid vroegtijdige uitval te voorkomen. Punten die onderzocht worden zijn o.a.:

- inzetten van machines bij zware belastende werkzaamheden;
- vrijstellen van de oudere werknemers van bepaalde belastende werkzaamheden, of hen een coachende rol geven;
- aangepaste arbeidsomstandigheden en/of arbeidstijden;
- verminderen van werkdruk;
- volgen van cursussen over gezond werken.

Bij het onderzoek en de mogelijk te nemen acties zal ook met name gekeken worden naar kleine bedrijven. Het aantal kleine bedrijven is omvangrijk in deze branche. Van de 5.800 bedrijven waren er zelfs 3.500 zonder werknemers en 1.700 met één tot vijf werknemers. Na het onderzoek zullen ook de gevolgen en de consequenties met betrekking tot de huidige seniorenregeling onder de loep worden genomen. ←

Meer informatie:

Jan Kees Boon, Productschap Tuinbouw.
Tel. 079- 3470422, e-mail j.boon@tuinbouw.nl

LPB in de vlees- en vleeswarenindustrie

In de CAO voor de vlees- en vleeswarenindustrie is afgesproken dat een viertal bedrijven in zowel de vlees- als in de vleeswarenindustrie via een pilotproject aan de slag zullen gaan

met levensfasebeleid. Dergelijk beleid kan alleen succesvol zijn als dit door iedereen wordt gedragen. Aangezien alle partijen van mening zijn dat levensfasebeleid binnen de bedrijven gemaakt moet worden, is ervoor gekozen IVA, een wetenschappelijk instituut voor beleidsonderzoek en advies dat nauw gelieerd is aan de Universiteit van Tilburg, in te huren. Door middel van interviews met zowel medewerkers op de werkvloer als met bedrijfsleiders wil IVA de benodigde basisinformatie te verkrijgen. Tijdens de reeds gedane interviews kwamen verschillende thema's naar voren, die tijdens een tussenevaluatie aan de opgerichte begeleidingscommissie gepresenteerd zijn. Deze resultaten worden nu verder uitgewerkt tot handzame beleidsvoorstellen en zullen vervolgens teruggekoppeld worden naar de deelnemende bedrijven. Zij beslissen welke voorstellen ingezet kunnen worden. Uiteindelijk zal IVA de resultaten aan de CAO-partijen presenteren en deze gebruiken bij toekomstige beleidsbeslissingen. Binnen dit project is nog plaats voor meer bedrijven in vleesindustrie. Een extra beroep wordt gedaan op potentiële bedrijven. De eerst volgende voortgangvergadering zal plaatsvinden na de zomervakantie. Via deze weg worden jullie blijvend geïnformeerd over de voortgang. ←

Meer informatie:

Willem Dijkhuizen, Productschap Vee, Vlees en Eieren.
Tel. 079 -3687971, e-mail j.w.dijkhuizen@pve.agro.nl

LPB houdt je vitaal

Vakbonden zetten in op levensfasebeleid. Dat beleid moet erop gericht zijn om mensen gedurende hun hele werkende leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Levensfasebeleid begint al vanaf het moment dat iemand in dienst komt.

Het bestrijkt de hele periode van instroom, doorstroom, en uiteindelijke uitstroom. Want levensfasebeleid is meer dan alleen ouderenbeleid. Voor jongeren is het minstens zo relevant als voor ouderen. Ons ideaal is: personeelsbeleid dat rekening houdt met de verschillen tussen mensen. Dit is ook een zeer belangrijk instrument om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden. Momenteel wordt nog te veel uitgegaan van de voltijd werkende autochtone mannelijke werknemer. Maar er is in de loop der jaren veel meer diversiteit op de werkvloer ontstaan. Juist door rekening te houden met de levensfase waarin mensen verkeren, gecombineerd met hun verschillen en met de specifieke talenten en ontwikkelingsmogelijkheden, zorg je ervoor dat mensen gedurende de hele loopbaan gezond en gemotiveerd aan het werk zijn. En wie wil dat nou niet? ←

Meer informatie:

www.fnvbondgenoten.nl of www.cnvbedrijvenbond.nl

