

TIPS voor de OR

1. Verdiep je in de stand van zaken

Vraag de cijfers op over de stand van zaken in de eigen organisatie: leeftijdsspreiding, in-, door- en uitstroomcijfers, ziekteverzuimcijfers in relatie tot de leeftijd. De cijfers zijn een startpunt voor een gesprek met de bestuurder en/of P&O. Vanuit de cijfers kan gekeken worden hoe ernstig de komende vergrijzing voor de organisatie uitpakt.

2. Beeldvorming oudere medewerkers

Vergrijzing, leeftijdsbewust personeelsbeleid, het zijn vooroordeelgevoelige onderwerpen. Oudere werknemers zouden niet meer willen en niet meer kunnen, maar dat is niet automatisch het geval. Oudere werknemers zijn juist vaak de ervaren medewerkers met veel kennis over de organisatie en de werkzaamheden.

3. Draagvlak is belangrijk

Draagvlak voor leeftijdsbewust personeelsbeleid, draagvlak voor ontwikkeling van de medewerkers. Staat iedereen - van hoog tot laag - achter leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat er op dit gebied concrete acties uitgezet worden? Zo niet, dan is het risico groot dat leeftijdsbewust personeelsbeleid een wassen neus in de organisatie wordt.

4. Kijk naar de feiten!

Neem feiten als uitgangspunt en onderbouw deze met ervaringen vanuit de organisatie, maar ook andere (vergelijkbare) organisaties kunnen ervaringen geven. Geef aandacht aan individuele ervaringen en groepservaringen.

5. Positieve insteek

De grijze druk, bedreiging, het begin van een meer negatieve beeldvorming. Het gaat bij leeftijdsbewust personeelsbeleid om meer dan alleen de oudere werknemer. Het gaat om de verschillende levensfasen/generaties, hoe bindt je werknemers aan je organisatie, hoe ontwikkel je de medewerkers, hoe is de balans tussen werk en privé: wat zijn de kansen!

6. Speerpunten en strategie

Er is veel te doen omtrent leeftijdsbewust personeelsbeleid. Verzamel de informatie die je nodig hebt, binnen en buiten de organisatie. Ga met elkaar in discussie en bepaal als OR je speerpunten omtrent leeftijdsbewust personeelsbeleid: wat vinden wij nu echt belangrijk als het gaat om leeftijdsbewust personeelsbeleid, waar moet aandacht aan besteed worden? Vervolgens moet er een strategie bepaald worden: hoe gaan we dit met de bestuurder bespreken, hoe gaat het onderwerp leven in de organisatie. Probeer met de bestuurder zoveel mogelijk een positiefconstructieve dialoog aan te gaan en gezamenlijk naar een oplossing toe te werken.

7. Laat je adviseren

Naast informatie inwinnen, kan de OR ook adviezen inwinnen. Dit kan bij mensen in de eigen organisatie, zoals bijvoorbeeld iemand van de HRM-afdeling of de financiële afdeling. Ook kan de OR extern advies inwinnen, bijvoorbeeld bij adviesbureaus, bijeenkomsten, training en dergelijke.

8. Betrek de achterban

LBP gaat bij uitstek over de achterban, niet alleen de oudere werknemer, maar werknemers van alle leeftijden. Zorg ervoor dat de mening van achterban duidelijk aanbod komt. Organiseer bijvoorbeeld een themabijeenkomst over LBP. Maar zorg voor verspreiding van de informatie en standpunten via meerdere kanalen, dan weet je zeker dat de achterban deze meekrijgt

Wat zegt de WOR?

De OR heeft op grond van artikel 28 van de WOR een stimulerende taak om leeftijdsbewust personeelsbeleid onder de aandacht te brengen

De OR heeft instemmingsrecht bij de invoering van leeftijdsbewust personeelsbeleid, artikel 27 van de WOR, als het bijvoorbeeld gaat om de invoer van regelingen op gebied van:

- aanpassing van de werkzaamheden, bijvoorbeeld door ouderen meer als coach of mentor in te zetten
- een flexibele vakantie- en verlofregeling
- aanpassing werktijden zodat ouderen bijvoorbeeld geen nachtdiensten hoeven te draaien
- flexibele werktijden of thuiswerk
- extra aandacht voor scholing van oudere werknemers

Waar let je op bij een instemmingsaanvraag op gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid?

- Wat is de aanleiding van de invoer? Is dit goed onderbouwd?
- Is de nut en de noodzaak van de invoering duidelijk gemaakt voor de OR?
- Is de genoemde aanpak een goede aanpak van de knelpunten in de organisatie?
- Is het voorgestelde beleid een haalbaar beleid?
- Worden bestaande instrumenten ingezet of worden er nieuwe instrumenten geïntroduceerd met dit beleid?
- Hoe wordt de invoer van het beleid en de afspraken geëvalueerd?
- Wat zijn de consequenties voor de medewerkers?
- Worden de medewerkers actief betrokken bij het beleid?