

Met maatwerk staat leeftijdsbewust personeelsbeleid op de agenda

door Walter Baardemans

Het was P&O-medewerker Nynke Kloosterman meteen duidelijk: om over enkele jaren personele problemen te voorkomen, moest haar gemeente in actie komen. De uitdraai van het personeelsbestand voor het jaarverslag liet daarover geen twijfel bestaan. Nynke Kloosterman (gemeente Kollumerland c.a.) nam het initiatief voor een op maat gerichte aanpak. Hoe ging dat in zijn werk?

A+O magazine 9 • oktober 2006

Waarschuwing

Lange tijd kreeg ze het onderwerp niet echt op de agenda, te weinig prioriteit. Een regionale werkconferentie in Drachten over leeftijdsbewust personeelsbeleid bracht daar verandering in. Nynke Kloosterman: "Sprekers waarschuwden op de werkconferentie voor de eventuele gevolgen als gemeenten nu geen aandacht hebben voor het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dat herkende ik zeer. Ik hoorde daar ook over het traject 'Met nieuw elan' van het A+O fonds Gemeenten dat op lokaal niveau draagvlak en concrete activiteiten wil stimuleren."

De Friese P&O-medewerker nam daarop contact op met het A+O fonds. Kloosterman: "Ik wilde dat mensen echt in actie kwamen en met het onderwerp aan de slag zouden gaan. Bovendien leek het me goed om het

onderwerp als Noordoost-Friese gemeenten (Kollumerland c.a., Dantumadeel, Dongeradeel en Achtkarspelen) gezamenlijk op te pakken. Deze vier gemeenten werken in NOFA-verband (Noord Oost Friese Aanpak) al vaker samen. Ook bij een onderwerp als leeftijdsbewust personeelsbeleid is er door regionale samenwerking meer ruimte om oplossingen te vinden."

Maatwerk

Het verzoek van Kloosterman bracht het A+O fonds op het idee om in deze situatie een regionale werkconferentie te koppelen aan het A+O aanbod 'Met nieuw elan'. Het leidde tot onderstaand maatwerk-aanbod:

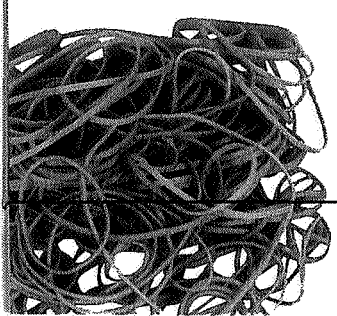
- een gezamenlijke werkconferentie voor management, OR en P&O van de vier gemeenten,
- vervolgtrajecten 'Met nieuw elan' in de afzonderlijke gemeenten,
- en een afrondende bijeenkomst in NOFA-verband om resultaten te bespreken en gezamenlijke vervolgactiviteiten vast te stellen.

Eind juni was met de werkconferentie

de aftrap. OR-leden, leidinggevenden en P&O-adviseurs van de vier NOFA-gemeenten onderzochten de noodzaak en urgentie voor leeftijdsbewust personeelsbeleid in hun eigen gemeente. Els Wagemans van i-Nova, het onderzoeks- en adviesbureau dat 'Met nieuw elan' uitvoert voor het A+O fonds: "We hebben voor de conferentie elementen uit 'Met nieuw elan' en de regionale werkconferenties gebruikt. En als huiswerk vooraf had iedere gemeente de belangrijkste feiten en cijfers op een rijtje gezet. Nynke Kloosterman heeft zich daar als trekker sterk voor gemaakt."

Voorkom problemen

Annemarie van der Wel van bureau Stavoor verzorgt samen met expertisecentrum LEEftijd voor het A+O fonds de regionale werkconferenties. Volgens haar is het belangrijkste dat gemeenten tijdig onderzoeken of een leeftijdsbewust personeelsbeleid actie verlangt. Daarbij kan het gaan om alle medewerkers, niet alleen ouderen. Van der Wel: "Ga vooral met elkaar na





"Er is binnen het A+O fonds veel flexibiliteit en ruimte om buiten de gebaande paden te gaan."

of je het onderwerp bij de kop moet pakken. Als je kunt voorspellen dat bijvoorbeeld over vijf jaar 15 procent van het personeel met pensioen gaat, zul je waarschijnlijk actie moeten ondernemen. Als je pas begint als mensen weg zijn, heb je een probleem. Maar als je de uitstroom goed kunt opvangen, hoeft je misschien niets te doen. Het gaat erom dat je onderzoekt of je wel iets of niets moet doen. Je moet het willen weten en met een open blik kiezen. Wacht niet tot het een probleem wordt of er kansen voorbij zijn."


Voor alle medewerkers

Gemeentesecretaris Ger Heeringa van Dongeradeel vond het een waardevolle bijeenkomst. Hij noemt als belangrijkste verworven inzicht dat leeftijdsgericht personeelsbeleid niet alleen ouderen raakt. Het moet erop gericht zijn om alle medewerkers zo goed mogelijk te laten functioneren binnen de organisatie. Heeringa:

"Het gaat over alle personeelsleden, jong en oud." Volgens hem moet zijn gemeente als vervolgstap nog meer feitelijke informatie verzamelen. "We hebben nog een hele weg te gaan om te komen tot strategisch personeels- en organisatiebeleid en personeelsplanningen, die daarbij passen. Dat begint bij nog meer feitelijke informatie boven water te halen. Wat zijn wensen van je mensen?" De gemeentesecretaris wil het onderwerp zeker met zijn collega's oppakken. "In gezamenlijkheid kun je veel meer tot stand brengen, bijvoorbeeld als het gaat om mobiliteit." De vier gemeentesecretarissen besluiten in het zogeheten 'NOFsiksen'-overleg over de vervolgstappen in het traject.

Centrale rol voor leidinggevenden

Volgens Els Wagemans is directe betrokkenheid van het management onontbeerlijk; Zij zetten de koers uit en zijn trekkers in veranderingsprocessen. "Daarom vind ik de aanwezigheid

en betrokkenheid van het management bij werkconferenties en 'Met nieuw elan' bijeenkomsten ook zo belangrijk. Als medewerker P&O kun je het niet alleen. Leidinggevenden beslissen of zij verder willen met je adviezen en zij moeten 'de gewenste toekomst' helder en geloofwaardig kunnen uitdragen." Gemeenten kunnen altijd met hun vraag terecht bij het A+O fonds, is de ervaring van Wagemans. "Ook de vraag van Nynke Kloosterman sloot niet helemaal aan bij het A+O aanbod. Maar als er enthousiaste, betrokken medewerkers zijn en gemeenten die zelf in beweging willen komen, dan is er binnen het A+O fonds veel flexibiliteit en ruimte om buiten de gebaande paden te gaan." 

Bij interesse in het A+O aanbod voor een Regionale Werkconferentie of Met nieuw elan kunt u contact opnemen met Erik Bornkamp van het A+O fonds Gemeenten, 070 373 87 44.