WORKSHOP LEVENSFASENGERICHT HRM

STARTERS, SPITSUUR, STABILISATIE EN SENIOREN

NVP & VAN DEN BERG training & advies & QIDOS

In de praktijk van alle dag is het optimaal afstemmen van behoeften en talenten van individuele medewerkers op de organisatiedoelen een lastig proces. Daarnaast blijken organisaties steeds minder goed in staat medewerkers te binden en te boeien. Het vanuit levensfasen kijken naar het HR-beleid en de bestaande instrumenten geeft hierbij steeds meer houvast. Na afloop van de workshop beschikten de deelnemers aan de workshop Levensfasengericht HRM bruikbare inzichten en praktische handvatten om met dit onderwerp in de eigen organisatie aan de slag te gaan. Een terugblik op deze door de NVP en Van den Berg Training & Advies georganiseerde workshop.

Duo interview levensfase

De workshop werd meteen al actief ingestoken met een opdracht waarbij deelnemers uit verschillende levensfasen elkaar interviewden. Doel van deze interviews was het achterhalen van de drie specifieke kenmerken van de levensfase waarin de betreffende mededeelnemer zich bevond.

Hulpvragen bij deze interviews:

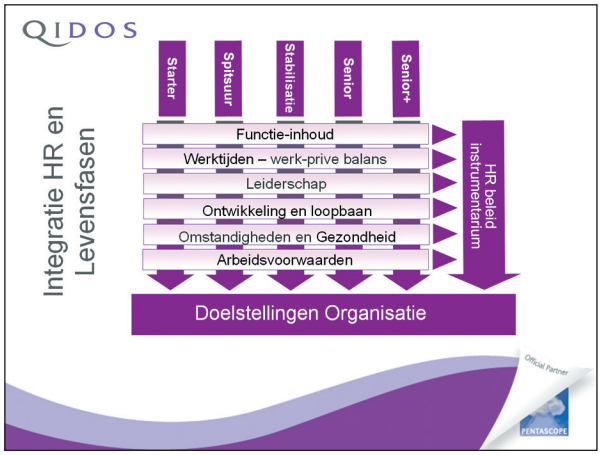
- *hoe belangrijk is het werk op dit moment voor jou?*
- *in hoeverre weet je wat je belangrijkste talenten zijn?*
- *wat vind je op dit moment belangrijker: tijd of geld?*
- *hoe ervaar je op dit moment je werk- privé balans?*
- *staat je werk meer in het teken van kennisontwikkeling of kennisoverdracht*

In de workshop werden aan de hand van de vier levensfasen het levensfasengericht personeelsbeleid nader toegelicht en ingekleurd. Dit gebeurde met twee interactieve presentaties en workshops.

Aan de slag van met levensfasegericht HRM

Na een korte inleiding van Jacco van den Berg vertelde Edwin van den Brink van Qidos dat door de vergrijzing, ontgroening en krapte op de arbeidsmarkt de noodzaak voor levensfasegericht personeelsbeleid hoog is. Het betreft niet alleen beleid gericht op ouderen, maar proactief beleid dat maatwerk kan bieden voor medewerkers in alle levensfasen.

Vaak zijn er geen grote veranderingen van regelingen of instrumenten nodig voor het vormgeven van levensfasegericht personeelsbeleid. Het denken vanuit diverse doelgroepen (op basis van levensfasen) en daarbij behorende behoeften op gebied van functie-inhoud, werktijden, arbeidsomstandigheden, gezondheid en leiderschap geeft al veel mogelijke aanknopingspunten (zie figuur hieronder). Vooral de zachte/culturele aspecten zoals bijvoorbeeld de onderlinge relatie tussen leidinggevende en medewerker zijn van groot belang.



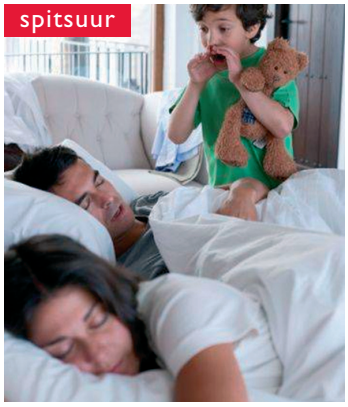
Bij het praktisch invoeren van levensfasengericht HRM noemde hij de volgende vier succesfactoren:

- een goede diagnose
- bepaal het waarom (sluit aan bij organisatiedoelen)
- betrek medewerkers
- begin, ook al is het kleinschalig

Levensfasengericht HR management bij Shell

Jan Schaapsmeerders, voormalig HR directeur Shell

spitsuur



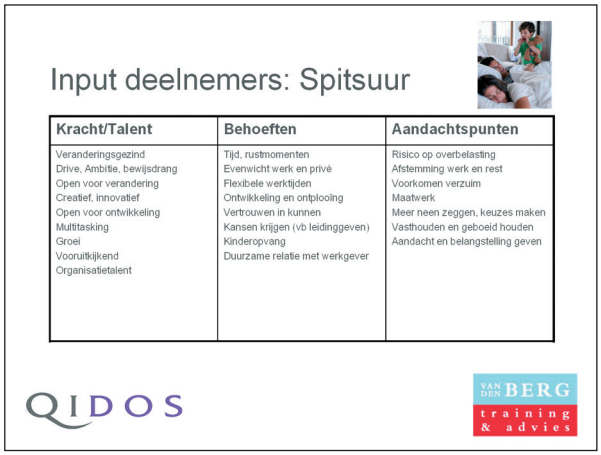
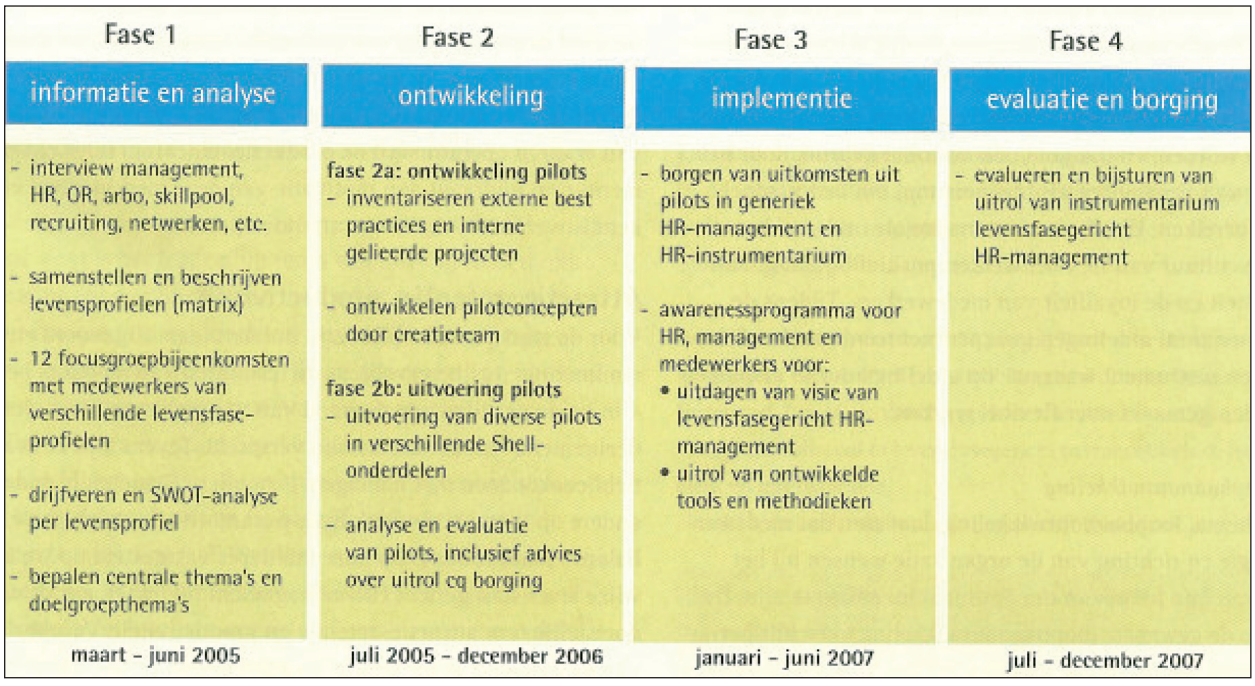
Nederland vertelde op een gepassioneerde wijze over levenfasegericht personeelsbeleid bij Shell.
Uitgangspunt voor Shell is dat levensfasegericht HR-management niet alleen medewerkers moet dienen, maar ook de organisatie. Jan noemt de koppeling met de bedrijfsdoelstellingen dan ook als een essentiele voorwaarde en somt de bedrijfsdoelstellingen op:

- attractie: een levensfasegericht HR-management moet er aan bijdragen dat toptalent op alle niveaus bij Shell wilt werken
- retentie: voorkomen van (vroegtijdige, ongewenste) uitstroom
- productiviteit: zorgen dat de belasting van medewerkers optimaal is afgestemd op de werk- en levensfase waarin zijn zich bevinden. Door deze afstemming zijn medewerkers gemotiveerder en presteren zij beter

Kracht, behoeften en aandachtspunten

In de zaal stonden vier flip-overs waar op de deelnemers per levensfase de kracht van bijvoorbeeld een starter, de wensen van een senior en de aandachtpunten van een medeweker die zich in het spitsuur van het leven bevond, noteerden. Bij de verschillende flip-overs ontstond een levendige discussie en werden over en weer ervaringen en visitekaartjes uitgewisseld. 'Workshops zoals deze hebben niet alleen als doel het verkrijgen van kennis en inzicht, maar ook het ontmoeten van vakbroeders- en zusters, aldus Steven Aarts van de NVP, mede organisator van deze workshop.
Vervolgens beantwoordden de deelnemers in vier groepen een aantal vragen over hoe levensfasegericht HRM in te vullen en in te voeren en over hun antwoorden werd plenair een levendige discussie gevoerd. In de discussie kregen de antwoorden nog meer scherpte en diepgang en werden omgezet in waardevolle tips, tools en inzichten.

Nuttig en praktisch

Na afloop vertelde menig één de praktisch insteek te hebben gewaardeerd.

Enkele dagen na de workshop ontvingen de deelnemers 'hun aantekeningen' die zij op de verschillende flip overvellen hadden genoteerd en ander ondersteunend materiaal. Het is nu aan de deelnemers om levensfasengericht HRM binnen hun organisatie op de kaart te zetten, dan wel nieuw leven in te blazen.