

Grijs draait door

Project van Bedrijf X (Netherlands)

Inhoudsopgave:

	Pagina
Inleiding	3
Projectaanpak	4
Conclusie	5
Advies	6
Bijlage 1: verslag workshops midden- en lager kader	7
Bijlage 2: samenvatting evaluatie workshops	8
Bijlage 3: samenvatting mix bijeenkomsten (workshops)	9-10
Bijlage 4: verslagen denktank-sessies	11-16
Enquête (deeltijd-)HBO studie-opdracht	17
Vragenlijst kwartaalgesprekken (product Denktank)	18
Bijlage 5: evaluatie- en sluitsessie Leertijdsbewust Personeelsbeleid	19



Illustratie van Servicepunt Arbeidsmarkt MKB

Inleiding:

Naar aanleiding van een bijeenkomst georganiseerd door werkgeversvereniging AWVN met het thema Leeftijdsbewust Personeelsbeleid is bij **Bedrijf X (Netherlands)** i.c. de afdeling HRM het idee ontstaan om een intern project op te starten met als doel het op gang brengen van de bewustwording bij medewerkers ten aanzien van het vraagstuk ‘toenemende vergrijzing binnen het bedrijf’.

Hiervoor is de volgende projectnaam gekozen “grijs draait door”.

Projectaanpak:

Gekozen is voor het thema “Voorlichting en Bewustwording”.

Diagnose fase:

Hierbij is gebruik gemaakt van het door AWWN en Servicepunt Arbeidsmarkt MKB speciaal ontwikkelde (diagnose)instrument de zogenaamde “Leeftijdsspiegel”.

Met behulp van het bedoelde instrument heeft Manager HR, bevindingen ten aanzien van het thema breed kunnen spiegelen binnen het bedrijf.

Uiteraard werd het project gestart vanuit een overeengekomen Plan van Aanpak.

Legitimatie fase

Voor deze fase zijn in eerste aanleg gesprekken gevoerd met de Ondernemingsraad. Tevens zijn er periodiek vele gesprekken gevoerd tussen manager HR en diverse geledingen en vele individuen van het bedrijf over dit onderwerp, alsmede gedurende speciaal hiervoor georganiseerde ‘denktank sessies’.

Ten behoeve van het middenkader zijn een drietal sessies belegd onder begeleiding van een externe deskundige (Adviseur X Consult).

Deze bijeenkomsten hadden een open / brainstorm-achtig karakter en zijn opgezet in de vorm van een workshop met een aantal gerichte opdrachten.

Uit de evaluatie onder de deelnemers is naar voren gekomen dat er een significante versnelling is aangebracht in het bewustwordingsproces.

Richting bepalende fase:

Directie en medezeggenschap hebben in gezamenlijke bijeenkomsten, laatstelijk op 27 april 2006, de richting bepaald en de directie heeft de importantie van dit onderwerp onderstreept door tegelijkertijd tevens een (start)budget beschikbaar te stellen om de komende vijf jaar gericht doelen te (blijven) bepalen.

Bij de nog te nemen vervolgstappen zullen deze doelen worden vastgesteld en zal hieraan tevens budget kunnen worden toegekend.

Conclusie:

Het bedrijfsleven in het algemeen onderschat sterk de aanstormende vergrijzing. Naïef, want het voortbestaan van ondernemingen is in het geding. De vergrijzing heeft niet alleen grote invloed op het kostenniveau en het personeelsbeleid, maar ook op de werkwijze, besturing, de structuur en de cultuur van organisaties. De impact van de vergrijzing is natuurlijk niet voor alle organisaties gelijk. Die gevolgen zijn afhankelijk van specifieke organisatiekenmerken zoals het personeelsbestand, de arbeidsvoorwaarden, de openheid van de sector en het product. Toch zijn er uitdagingen die voor alle organisaties relevant zijn en dus ook voor Bedrijf X (Netherlands) B.V.;

- Hoe behouden wij grijze experts (55-70 jaar)
- Hoe gaan zij (met plezier) hun kennis overdragen op jongeren
- Hoe bieden we voldoende ruimte aan ambitieuze jonge honden (20-40 jaar)
- Hoe motiveren we de ervaren medewerkers méér (40-55 jaar)

De Directie van Bedrijf X heeft getoond OOG te hebben voor de aanstormende vergrijzing door bovengenoemd project te omarmen.

De Directie beseft dat het om een continue proces gaat en heeft ter ondersteuning hiervan voor de komende vijf jaren een speciaal budget toegezegd.

Gekozen is voor de volgende speerpunten:

- Functiebeoordeling als tool voor verdere optimalisatie van de motivatie
- Mogelijkheden van job-rotation benutten
- Minder meewerkende managers, meer sturende/coachende managers
- Stimuleren van meer ambitie door relevante (in-company) cursussen aan te bieden
- Inventarisatie van ambities
- Betere begeleiding van trainees
- Opstellen van een introductieprogramma

Voor het inventariseren van ambities zal een “trekker” worden gekozen/aangesteld. Hij zal op korte termijn starten in een eerste opzet tot inventarisatie van ambities bij alle medewerkers.

Advies:

- Begin gefaseerd.
- Niet alles tegelijk willen doen.
- Start met een uitgebreide inventarisatie.
- Een goed startmoment is de vestiging in de nieuwe kantoorlocatie (medio juni 2006).
- Aandacht voor training en coaching van managers..
- Borging van (studie) afspraken t.a.v. beoordelingsgesprekken en/of loopbaangesprekken
Ontwikkel/gebruik een introductieprogramma voor nieuwe medewerkers en/of trainees

Bijlage 1:

Resultaatrapportage van een drietal workshops met middenkader:

De rode draad voor de bijeenkomsten was bewustwording en de doelstelling was gezamenlijk kijken naar het bedrijf om zoveel mogelijk input te verzamelen.

Er is gekozen voor mix sessies, verschillende functionarissen van beide bedrijven. Qua leeftijd en duur van het dienstverband rijp en groen door elkaar.

De drie workshops zijn georganiseerd op de bedrijfslocatie, op de volgende data:

-

Er hebben in totaal xx deelnemers meegedaan aan de brainstorm sessies.

De jongste deelnemer was 27 en de oudste 60 (gemiddelde leeftijd over 3 groepen: 48,6 jaar)

Het gemiddelde aantal dienstjaren bedroeg 23.

Van elke workshop is een afzonderlijke samenvatting gemaakt. Tevens is na afloop aan elke deelnemer een evaluatie formulier uitgereikt. Voor de resultaten van de evaluatie verwijs ik naar de bijlage.

Overall verslag van de drie workshops:

Sessie 1:

Merendeel (65%) van de deelnemers wil tot 62 of 65 jaar doorwerken.

Belangrijkste pijlers voor alle deelnemers ten aanzien van het doorwerken zijn:

- a) voldoende uitdaging in het werk
- b) prettige werksfeer
- c) voldoende mogelijkheden om kennis op peil te kunnen houden
- d) voldoende waardering van superieuren maar ook van ondergeschikten

Sessie 2:

Bijna alle deelnemers spreken hun verbazing uit over de volgende zaken:

- Weinig doorstroom.
- Weinig of geen aandacht voor kennisoverdracht

Verder valt het op, gelet op kwetsbaarheid ten aanzien van het wegvallen van kennis, dat een 2^e man/ vrouw ontbreekt naast de afdelingsleiding.

Tevens valt de stroom van contractanten op en de tijd en moeite die hiermee steeds gepaard gaat.

Sessie 3:

Bij de deelnemers bestaat voldoende gevoel voor urgentie om leeftijdsbewust personeelsbeleid op te pakken. Op sommige plekken is de werkdruk hoog en is actie gewenst.

Ook is gesteld dat kennis voor het uitvoeren van de werkzaamheden voor een groot deel uit de praktijk dient te worden verkregen. Dit benadrukt het borgen van kennis binnen het bedrijf.

Eén van de deelnemers heeft na afloop van de workshop het als volgt verwoord "Er moet een andere kijk op werken ontstaan".

Bijlage 2:

Samenvatting evaluatieformulieren:

Totaal terug ontvangen evaluatieformulieren: 27

1. Vergrijzing wordt door 15 deelnemers als een probleem gezien.
2. De workshop heeft voor 23 deelnemers nuttige informatie opgeleverd.
3. Reeds 9 deelnemers waren zich reeds bewust van de noodzaak tot LBPB.
4. Voor 24 deelnemers heeft de workshop tot (nog) meer bewustwording geleid.
5. Voor 22 deelnemers geldt dat zij meer inzicht gekregen in de materie.
6. De workshop wordt door 23 deelnemers als nuttig ervaren.
7. Waardering voor de workshop komt uit op : 7
8. Suggesties voor 'het laten rollen van de bal':

Klimaat kweken voor het bespreekbaar maken van LBPB en beginnen met kennisoverdracht.

Zowel top als werkvloer bewust maken van deze materie.

Per afdeling bij de medewerkers de ambities inventariseren.

Werkgroep o.l.v. HR instellen en de Directie adviseren.

Bijlage 3:

Samenvatting drie mix-bijeenkomsten: februari/maart 2006

Aanwezig : 30 personen uit management / midden- en lager kader

Sessie I:

Hoe oud denk je te worden binnen het bedrijf en wat denk je nodig te hebben om gezond en met plezier te blijven werken?

55	55-65	60-62	62	63	65	65+	67	68	??

Conditie:

- uitdaging (3x)
- prettige werksfeer/collega's (3x)
- toekomstperspectief (1x)
- minder (dagen) werken (1x)
- scholing om kennis op peil te houden (2x)
- mentorschap richting jongeren (1x)
- waardering zowel van boven naar beneden maar ook van beneden naar boven (3x)
- motivatie (1x)
- support management (1x)

Sessie 2 :

Als ik kijk naar de instroom,doorstroom en uitstroom in ons bedrijf dan verbaast het me

Bedrijf X:

- veel mensen met lang dienstverband
- veel automatische doorstroom naar managementfunctie (zonder opleiding)
- veel contractanten, weinig doorstroom
- ambitieuze mensen hebben weinig kansen (dus gaan weg)
- te weinig tijd voor opleiding/kennisoverdracht
- weinig doorstroom a.g.v. het moeten werken met 2 computersystemen

Als ik kijk naar de instroom,doorstroom en uitstroom in ons bedrijf ben ik blij dat.....

Bedrijf X:

- er instroom van jongeren is
- we beginnen met LBPB
- stabiel bedrijf zijn
- er de volgende jaren mogelijkheden ontstaan voor doorstroom

Sessie 3:

Stel je voor we doen niets, wat betekent dat voor ons bedrijf

Bedrijf X:

- grote groep managers valt tegelijk weg
- blijft te weinig kennis over om bedrijf te runnen
- grijs draait echt door !
- verlies aan motivatie bij jongeren
- kwaliteit valt weg
- verlies van klanten
- minder personele kosten door vertrek van 12 medewerkers
- uitstroom van kennis biedt mogelijkheden voor doorstroom

Rondvraag/opmerkingen:

- anders denken over werken
- snel actie / werkdruk is hoog
- werkzaamheden zijn praktijkgericht / geen specifieke opleiding
- sense of urgency
- komt er een vervolg?

Bijlage 4.

DENKTANK-SESSIES BEDRIJF X

Eerste sessie

De eerste bijeenkomst wordt gebruikt om te **inventariseren** welk beeld en mening en welke gedachten en ideeën men in eerste instantie heeft over *hoe* Leeftijdsbewust Personeelsbeleid er uit zou moeten zien.

CKO: ouderen moeten langer blijven werken, variabele werktijden of korter werken zou hiertoe een instrument kunnen zijn. Beide partijen (WG+WN) zouden de kosten daarvoor moeten delen.

PKU.: problematiek is sector-afhankelijk. Ouderen moeten worden gestimuleerd tot een voorbeeldfunctie, niet inslapen, wellicht iets korter laten werken (maatwerk)

EdeR.: functioneringsgesprekken zijn belangrijk instrument. Een aanpak om kennis te behouden. De wil tot overdracht. Ouderen coachen om jongeren te sturen, motivatie is een belangrijke factor. Vrijwillige demotie mogelijk maken; kosten te delen tussen werkgever en werknemer.

RHU: Herverdeling van taken binnen afdelingen. Hangt mede af van persoonlijke omstandigheden dus maatwerk/vrijwillig. Als er plaatsen moeten worden ingevuld binnen de organisatie dan moet daarvoor ALTIJD eerst een interne vacature worden opgehangen voordat een buitenstaander wordt ingehuurd.

RMA: ik zou ook met 62 willen stoppen en draag kennis graag over aan jongeren. V.v. komt trouwens net zo goed voor (bv: automatisering). Waarschuw voor glazen huisjes, het niet willen overdragen van kennis en taken.

ESP.: als ik kijk naar Inkomend dan wil niemand blijven tot 62 laat staan 65 jaar.

Mentorschap aanreiken; combinaties (tendems) maken van jong en oud. Kennisoverdragen status geven, kan motiveren. Soms is het nodig om ouderen te ontzien.

Algemeen: IPK wil (nog) niet al te veel vertellen over hetgeen zij in de afgelopen maanden heeft verzameld omtrent LBPB; het is juist immers de bedoeling dat de denktank ideeën oppert want dan hebben die ook meer draagvlak. In de loop van de nog volgende bijeenkomsten wordt telkens meer uit de doeken gedaan over de eisen, instructies en randvoorwaarden die de overheid stelt aan de besteding van het subsidiebedrag voor VOORLICHTING EN BEWUSTWORDING tot LeeftijdsBewust PersoneelsBeleid. Aan totstandkoming van werkelijk **beleid** zijn we nog lang niet toe, daarin zullen ook OR en Vakbonden een rol spelen.

Vervanging: besloten wordt dat de leden van de denktank ZELF zorgdragen voor vervanging als zij op een volgende bijeenkomst niet aanwezig zouden kunnen zijn. (RHU wordt volgende week vervangen door OBE, PKU zal MvdH vragen in zijn plaats te komen).

Tweede Denktank sessie

RMA vroeg vorige week toelichting op fin.verantwoording van de subsidie aan het Agentschap SZW. IPK deelt ter beeldvorming kopiebrief terzake uit "aandachtspunten monitoring t.b.v. de eindverantwoording van uw project *Grijs draait door*"
Vorige week zijn een aantal mogelijke startpunten van beleid genoemd; de verleiding is groot om al met implementatie te beginnen terwijl de plannen en ideeën nog niet (geheel) zijn uitgekristalliseerd.

ESP Medewerkers hebben waarschijnlijk nog nooit nagedacht over eventuele (on)mogelijkheden tot afbouw/demotie of horizontale stap dan wel een herverdeling van taken, daar zou over gesproken moeten worden: communicatie! Ook aandacht voor OPVOLGEN van afspraken s.v.p.

RMA Merkt op dat dan aan gesprekken kan worden gerefereerd alsook aan de vastlegging daarvan als het gaat om opvolging van afspraken. Doet een suggestie om per denktank-sessie een punt van actie/agenda te nemen t.b.v. effectiviteit.

EdR. Heeft i.h.k. van zijn HBO-studie een soort werknemerstevredenheid onderzoek uitgevoerd (dwarsdoorsnede van/binnen Cosco) waaruit bleek dat collegialiteit, vergader-aanpak, overleg, beoordeling van resultaten en communicatie relatief slecht scoorden. M.b.t. scholing: maatwerk per individu, per situatie.

JCA stelt voor om in de eerstvolgende OR vergadering aandacht te vragen voor de noodzaak/het nut tot het voeren van functioneringsgesprekken.

Juist de ouderen moeten –blijven- leren; alleen meegroeien is onvoldoende.

CKO heeft het CAO artikel *Maatregelen tbv oudere werknemers* erbij gezocht. Helaas steekt de per 1.5.2004 aangescherpte wet gelijke behandeling en het verbod op leeftijdsdiscriminatie een stokje voor het gebruiken van dergelijke ONTZIE-maatregelen.

Unaniem vermoedt de danktank dat functioneringsgesprekken, werktevredenheidsscans en het optimaliseren van de informatiestroom [ESP.] waaronder onze internet-tool, tot een slimmer bedrijf met beter gemotiveerde medewerkers zou kunnen gaan leiden. Opmerking: om een functioneringsgesprek kun je ook vragen; is tweezijdige verantwoordelijkheid! N.a.v. suggestie van RMA, besluiten we dat het Plan van Aanpak LBPB (under construction) door IPK wordt verspreid en we volgende week bekijken of we mogelijke suggesties tot uitbreiding van dat plan kunnen formuleren.

Derde Denktank sessie

Vorige week heeft IPK een kopie van de brief van Agentschap SZW uitgedeeld ter lezing. Ook heeft zij een email gestuurd met het Plan van Aanpak “Grijs draait door”
Helaas hebben deelnemers niet (allemaal) kunnen lezen en dus kunnen we hierover in deze sessie niet structureel brainstormen. Blijft staan als aandachtspunt voor volgende week.

RMA : 2 kanten-verhaal; langer werken moet aantrekkelijker gemaakt worden, mensen hebben daar uit zichzelf over het algemeen geen trek in maar de overheid legt dat tegenwoordig nu eenmaal op.

De vorige keer hadden we het over een –best groot- aantal parttimers, vaak ervaren mensen die multi-functioneel inzetbaar zijn. Zou het een idee zijn om 5% boventallig personeel aan te trekken en die op te leiden. IPK: in het ideale plaatje krijgen collega’s die zichzelf daartoe kwalificeren, bij voorkeur de gelegenheid om zich op te werken.

ESP : ik zie het meest in een structureel verbeteren, werk verlichten waar nodig, minder stress, slimmer werken, aanpassen computersysteem wantsofar is het alleen werkbaar voor Inward en Outward en de rest zit te wachten op betere tijden; als niet meer alles dubbel hoeft te worden ingevoerd. Ben bang dat de benodigde koppelingen van systemen nog zeker 2 jaar gaat duren, we ervaren “blokkades” vanuit China.

EdR : we moeten ons richten op de knelpunten in de leeftijdsspiegel. Studiemogelijkheden worden te weinig benut, dwingen heeft natuurlijk geen zin maar mensen moeten gemotiveerd raken om een cursus te volgen. Het toverwoord is en blijft functioneringsgesprek, daar kan dit alles ter sprake komen. Een afdelingsoverleg is daarvoor een teveel door elkaar kakelen. Opvolging van gemaakte afspraken is dan wel heel essentieel. Er is bij Cosco te weinig animo voor de studie-mogelijkheden die (ook wel: in-company) worden aangeboden, ik weet ook niet waarom.

PKU : de ambities en plannen van mensen moeten tot uitdrukking komen (en worden genoteerd én opgevolgd) tijdens functioneringsgesprekken, eens per jaar is dan te weinig. Nu krijgen mensen alleen negatieve feedback als er iets fout is gegaan, ze krijgen (te) weinig een compliment voor de dingen die wél goed gaan, resultaten die de moeite waard zijn worden genegeerd als zijnde normaal. Als de speerpunten van de ambities en plannen in kwartaalgesprekken worden uitgediept (zonder garanties uiteraard) en daar wordt –waar mogelijk- écht iets mee gedaan dan zou dat heel positief uitwerken. De verhuizing is wellicht een prima aanvangsmoment: schone lei, nieuwe kansen en dus een goed moment voor een nieuw *werknemersontwikkelingsproject*.

IPK: 4x een half uur per medewerker per jaar vergt wel heel erg veel van de toch al krappe tijd van de managers. De denktank oppert dat HFE een uitstekend geschikte man zou zijn om dit soort gesprekken te voeren en vast te leggen. Dat is zeker zo maar we moeten rekening houden met de lage fysieke belastbaarheid van HFE, dus kunnen niet alles bij hem neerleggen. *Kwartaalgesprekken* lijkt de denktank sowieso een goed plan om wie, wat, waar, wanneer nader uit te werken.

EdR: waarschuwt nogmaals voor –dan- consequent opvolgen van het initiatief omdat men anders roept dat eerdere initiatieven “toch ook zijn doodgebloed”.

Negatieve instelling is een mentaliteitskwestie, men moet elkaar niet gek maken (demotiveren), maar juist oppeppen. Een goed voorbeeld doet goed volgen en een aantal enthousiaste reacties zullen al snel tot gevolg hebben dat méér collega’s zich aanmelden voor kwartaalgesprekken.

ESP : neem echter ook de mopperkonten serieus, luister goed naar hun klachten, er is vaak een grond/aanleiding voor/tot een verbeteringsproces in te vinden.

CKO : vindt een nieuwsbrief wel een plan of –zoals vroeger- weer een jaarlijks Sociaal Plan. Er worden ook leuke personeelsuitjes ondernomen en jubilea, huwelijken en geboorten en kort vakantieverhaal (paar foto’s) zijn toch altijd leuk, stemt Piet in.

IPK zegt dat dan wel voldoende kopij moet worden aangeleverd door meerdere werknemers/schrijvers.

3^e denktank sessie (vervolg)

Algemeen: misschien kunnen kwartaalgesprekken gaan leiden tot vorming van *TENDEMS*; een oudere collega stelt zich op als coach voor een jongere/ambitieuze collega. De jongere verplicht zich daarbij tot leergierigheid en extra inzet bij het opzuigen (én notities maken) van de kennis en ervaring van de coach.

IPK zorgt in ieder geval voor een (anoniem) overzicht van de leeftijdsopbouw bij Cosco/Cross-Ocean en een lijstje van collega's die nog met prépensioen zouden kunnen gaan met 62 jaar.

Vierde denktank sessie

PKU: kan zich goed vinden in de uitkomsten van het stuk dat Erik vorige week rondstuurde, hij herkent de genoemde zwakke plekken.

RMA : herkent dit juist niet, vond het vrij negatief en verbaast zich erover dat de perceptie blijkbaar per afdeling kan verschillen. R. vraagt zich af of ouderenbeleid wel functioneel kan zijn als de doorstroom bemoeilijkt gaat worden doordat ouderen langer blijven werken. IPK benadrukt dat de eerste uitstroom juist WEL gaat optreden omdat binnen enkele jaren de collega's die geboren werden vóór 1.1.1950 gebruik zullen gaan maken van hun nog bestaande mogelijkheid tot prépensioneren.

Algemeen: komen we terug op de noodzaak tot het vaststellen van ambitie bij de leeftijdsgroep daaronder. Ambitie is natuurlijk niet genoeg, opleidingsbehoeften (intern/extern) en potentie- & capaciteitsvaststelling moet gestalte krijgen. Dat dit geld gaat kosten is duidelijk, de denktank vindt niet dat de werkgever voor alle kosten moet opdraaien, deel van de kosten voor eigen rekening en/of inleveren van de voor studie benodigde tijd moet bespreekbaar zijn.

EdR.: als je er zelf aan meebetaalt dan motiveert dat extra om een studie succesvol af te ronden.

RMA: vroeger lieten ouderen “geen spijker achter” dat kan niet meer de kennis moet worden overgedragen.

Algemeen: stellen opnieuw vast dat het tendem-idee nadere uitwerking verdient.

ESP.: Sprekende over de werkdruk, de een heeft nu eenmaal meer op zijn bordje dan de ander dat verschilt per afdeling maar ook per medewerker (belastbaarheid); is er nog sprake van de optie call-centre?

CKO: Sprekende over bereidheid tot meewerken en meedenken aan verbeteringen. Het is wel zo dat men binnen Cosco/CrossOcean liever moppert dan oppert, de zaken op zijn beloop laat en zelf weinig actief is om ook zelf eens zaken aan te kaarten en vooral aan te pakken. Maar, “als er één schaap over de dam is”

EdR: als iemand het niet eens is met een plan, kom dan zelf met iets beters.

PKU: Sprekende over communicatieverbetering: vroeger hadden we een BULLETIN-bord, dat initiatief is een zachte dood gestorven.

IPK: het kan niet zo zijn dat slechts één persoon daarvoor de kopij aanlevert, dan is het logisch dat het initiatief spoedig opdroogt.

ESP.: sprekende over het idee kwartaalgesprekken: kan RGR daar geen tijd voor vrijmaken?

IPK: nee, RGR neemt binnenkort de taken van RvdH over: dus zal niet lukken. ESP denkt dat in de eerste ronde IEDEREEN een kwartaalgesprek moet krijgen. Daaruit blijkt dan hoeveel mensen ambitie hebben én bereid zijn om energie in hun loopbaan te steken; colelga's die geen ambitie (meer) hebben, hoeven dan in een tweede ronde niet meer mee te doen (en mogen ook niet meer klagen).

PKU: kwartaalgesprekken zullen managers extra belasten, zij moeten daarom meer kunnen/willen delegeren aan hun medewerkers (en kunnen alle medewerkers dat wel aan?).

CKO: er moet een soort vragenlijst komen (kapstok) t.b.v. de kwartaalgesprekken, dat helpt voor uniformiteit en efficiëncy.

Algemeen: werkgroep of denktank helpt in de communicatie: men wil weten waarover wordt gesproken en begint zelf mee te denken. We spreken af dat we ná de denktank sessies mondeling verslag doen op de eigen afdeling.

N.a.v. denktank sessie van vorige week stuurde IPK een leeftijdsstaatje rond.

PKU en **RMA** merken op dat de helft van het personeel 40+ is: verontrustend! Juist, dat vormt ook de reden en noodzaak tot Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Het lijkt PKU ook nuttig om te weten hoe lang de dienstverbanden binnen ons bedrijf bestaan; IPK zal een lijstje rondsturen.

Voorgenomen actie: een ieder maakt een concept vragenlijst t.b.v. kwartaalgesprekken.

Vijfde denktank sessie

Vorige week spraken wij af dat ieder een vragenlijst zou opstellen tbv de BEOOGDE “kwartaalgesprekken”. Alle lijsten worden voorgelezen (natuurlijk zitten er dubbels in). De vragen worden verzameld tot één definitieve vragenlijst die door iedereen als goed/volledig wordt ervaren. Actie: ESP.

De denktank-leden zullen de informatie uit de sessies zoveel mogelijk bespreken op hun respectievelijke fdelingen zodat collega’s ook mee kunnen denken en hun interesse gewekt gaat worden. Draagvlak is immers het toverwoord bij dit soort initiatieven. T.a.v. het idee van mogelijk te vormen TENDEMS zullen de denktank-leden ook vragen naar mogelijke voorkeuren bij collega’s voor degene die de kwartaalgesprekken zou moeten voeren. Misschien ook een voorkeurslijstje aanmaken? Tot nu toe vielen in de denktank de namen: HFE, RGR, LMU/IPK, de eigen manager of degene waarmee iemand tevens graag een **TENDEM** zou willen gaan vormen tot overdracht van kennis en kunde.

We besluiten ook om alle verslagen van de afgelopen 5 denktank-sessies aan iedereen @ coscon -alsmede aan- iedereen @ crossocean te zenden. Het is noodzakelijk dat daarbij een toelichting [actie: IPK] wordt gegeven waarin duidelijk wordt gemaakt, dat het hier om brainstormen gaat ter VOORBEREIDING van *mogelijk* beleid en dat eventuele beslissingen tot implementatie te allen tijde aan directie-OR [eventueel] de vakbonden, zal zijn.

IPK deelt ter informatie een stuk uit waarin TNO namens SZW aanbevelingen doet voor het project leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Deze aanbevelingen komen voort uit resultaten en ervaringen van een eerste tranch/2004.

Er staan tips in alsmede waarschuwingen voor valkuilen binnen een project.

IPK was vorige week uitgenodigd bij de Overlegvergadering.

LBPB stond natuurlijk ook op de agenda. De OR heeft in die vergadering nog eens aangedrongen op het houden van FUNCTIONERINGSGESPREEKEN en de bestuurder/JBU heeft onderschreven dat dit heel belangrijk is en daarom ook is opgenomen in onze bedrijfs-CAO.

De leden van de denktank zullen de noodzaak van het voeren van functioneringsgesprekken op hun afdeling/bij hun collega’s onderstrepen.

M.b.t. de uitkomsten van EdR 's studie-werkopdracht 2: “leer je bedrijf kennen” zal IPK buiten de denktank om, nader met EdR van gedachten wisselen hoe deze gegevens te gebruiken, want wellicht biedt de uitkomst van de Cosco sterkte/zwakte analyse binnen zijn studie opdracht, tips/aanknopingspunten voor de managers van Cosco/Cross-Ocean.

Directie, OR en PZ zullen vóór einde SZW-project (30.4.2006) een gezamenlijke evaluatie inplannen -eventueel o.l.v. Roy Adviseur X van Adviseur XConsult- waaruit mogelijk deel-beleid kan voortvloeien. Het zou natuurlijk geweldig zijn als groen licht, middelen, tijd en geld beschikbaar zouden kunnen/mogen komen voor de beste ideeën die uit het project “grijs draait door” !

De denktank-leden pleiten ervoor om de sessies niet bij deze vijfde te laten stoppen maar door te laten lopen tot tenminste 28 maart. Een nieuwe denktank met andere leden en een ander (maar wel dichtbij-liggend) onderwerp wordt absoluut positief beoordeeld, maar eerst dit onderwerp tot een goed en bevredigend einde brengen: “onze inspiratie is nog lang niet opgedroogd” IPK is volgende week op vakantie maar dit behoeft de andere leden van de denktank niet van dit uurtje brainstormen te weerhouden! Hetgeen ook plaatsvond !