

FNV Bondgenoten: een leven lang prettig werken

Levensfasebewust beleid van FNV Bondgenoten

Inhoudsopgave

Inleiding	2
I. Jong volwassen: 16-30 jaar	3
II. Spitsuur: 30-50 jaar	5
III. Consolidatie: 50-pensioen	7
IV. Een leven lang leren	8
V. Dilemma's	9
Meer informatie	11

Voorwoord

Door vergrijzing en ontgroening zal de druk op de arbeidsmarkt de komende decennia toenemen. Nu echter staan grote groepen mensen aan de zijlijn. Veel migranten komen niet aan de bak, en jongeren komen veelal in flexbanen terecht. Ook (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vinden slechts mondjesmaat werk. En vrouwen kiezen (al dan niet bewust) na de komst van kinderen voor kleine deeltijdbanen, omdat de mogelijkheden om arbeid en zorg op een fatsoenlijke manier te combineren nog steeds beperkt zijn. Zo blijven zij economisch afhankelijk en zijn zij oververtegenwoordigd in laagbetaalde banen zonder loopbaanperspectief. Dit alles terwijl we ál het menselijk kapitaal hard nodig zullen hebben. Hogere arbeidsparticipatie is de komende tijd van wezenlijk belang. Waarbij rekening gehouden wordt met de talenten van mensen en hun ontwikkelingsmogelijkheden. Waarbij een evenwichtige positie op de arbeidsmarkt voor werknemers en werkgevers ontstaat.

Op de korte termijn valt er nog veel winst te halen door de participatie van ouderen te verhogen. Circa 40 procent van de huidige werkzoekenden is ouder dan 45 jaar, en hoe ouder, hoe moeilijker het wordt een baan te vinden.

Maar ouderenbeleid alleen is niet voldoende. FNV Bondgenoten wil daarom inzetten op levensfasebewust personeelsbeleid. Dat is erop gericht mensen hun hele werkende leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Levensfasebewust personeelsbeleid betreft de hele loopbaan, en geldt dus voor alle generaties.

Deze brochure is in eerste instantie bedoeld om bestuurders en werkgevers te informeren over dit onderwerp, maatregelen aan te dragen om het in organisaties door te voeren en aan te geven welke dilemma's daarbij een rol spelen.

Het komend cao-seizoen start er een aantal pilots levensfasebewust beleid op de werkvloer. Uitgangspunt is om cao-afspraken te verbinden met HRM. De ervaringen die we met de pilots opdoen willen we gebruiken om tot een definitief beleid te komen, dat moet worden vastgesteld op het congres van FNV Bondgenoten in 2009.

Ik wens u succes met het vormgeven en implementeren van levensfasebewust personeelsbeleid.

Anja Jongbloed
Hoofdbestuurder Arbeidsvoorwaarden en Diversiteit

Inleiding

Mensen willen meer zelf verantwoordelijk zijn voor de keuzes, prioriteiten en beslissingen die zij in de loop van hun leven maken. Zij kunnen er een tijdje tussenuit (willen) gaan wegens ziekte, werkloosheid of het begeleiden van een terminale patiënt, dan wel om te zorgen voor kinderen, te leren of te reizen. Vaak leidt deze afwezigheid tot directe inkomensdaling, afname van verdien capaciteit of verlies van opgebouwde rechten in de sociale zekerheid. Dit is ongewenst. Mensen moeten meer zeggenschap hebben over de invulling van hun levensloop, zonder grote negatieve financiële consequenties en met behoud van werkzekerheid. Levensfasebewust personeelsbeleid kan dit helpen te realiseren. Wij hanteren zes verschillende levensfasen, die zich grofweg door leeftijd laten begrenzen (deels gebaseerd op de Verkenning Levensloop van SZW, 2001).

- Fase 1: vroege jeugd
- Fase 2: jong volwassenheid
- Fase 3: spitsuur
- Fase 4: consolidatie
- Fase 5: actieve ouderdom
- Fase 6: zorgbehoevend

We concentreren ons hier op de fasen 2 tot en met 4, die het werkzame leven betreffen. Voor elke fase beschrijven we maatregelen die genomen kunnen worden om levensfasebewust beleid gestalte te geven binnen arbeidsorganisaties. Scholing en opleiding behandelen we apart, omdat dit voor alle fasen geldt. Vormgeven aan levensfasebewust beleid kan stuiten op staand beleid en wetgeving. Dit leidt tot een aantal dilemma's, die we aan het slot zullen behandelen.

Bij de te nemen maatregelen hanteert FNV Bondgenoten de volgende uitgangspunten:

1. Het vergroten van de individuele zeggenschap van mensen over hun loopbaan, arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden;
2. Meer tijd voor zorg (m/v) en vrije tijd;
3. Een grotere arbeidsparticipatie van iedereen over de hele levensloop en daarmee een groter draagvlak voor de financiering van collectieve voorzieningen;
4. Continue scholing van alle werknemers van alle leeftijden op alle niveaus. Dat levert betere en breder inzetbare werknemers op, die over een betere positie op de arbeidsmarkt beschikken
5. Werknemers moeten gezond en wel hun pensioen halen.

I. Jong volwassen: 16-30 jaar

Deze fase kenmerkt zich door een combinatie van scholing en arbeid. Jongeren leggen zich nog niet vast in een baan of een duurzame relatie. Het is ook een periode met weinig zorgverantwoordelijkheid voor anderen. Toch zegt 67% van de jongeren tussen 18 en tot 35 jaar wel degelijk met de toekomst bezig te zijn, zo blijkt uit een FNV-onderzoek naar de levensloop van jongeren. Thema's die daarbij een rol spelen zijn opleiding en ontwikkeling, de balans tussen werk en privé, stoppen met werken vóór je 65ste, kinderopvang, en verlof om voor een zieke te zorgen.

Instream

FNV Bondgenoten vindt dat in elke bedrijfstak een *startkwalificatie* op het niveau van de basisberoepsopleiding (MBO II) nodig is, omdat dat de beste garantie is voor werkzekerheid op de langere termijn. Voor wie dat niet haalbaar is, kan volstaan worden met een assistentenopleiding (MBO I). Die assistent-kwalificatie moet dan wel tegelijkertijd een doorstroomkwalificatie zijn, zodat niveau II later alsnog bereikt kan worden. Ook *Erkenning Verworven Competenties* kan een middel zijn om het kwalificatieniveau te verhogen. Een steeds groter wordend probleem is dat een deel van de jongeren voortijdig de school verlaat, met name in het VMBO. FNV Bondgenoten wil dat deze ongeschoolde jongeren een diploma kunnen halen door middel van een *scholingstraject*. Dat kan met behulp van de BBL (werken en daarnaast een of twee dagen naar school) of de BOL (naar school en daarnaast stage lopen).

Voor BOL-leerlingen zijn stageplaatsen nodig, die geen vervanging mogen zijn van reguliere arbeid. Zo wordt voorkomen dat stagiaires misbruikt worden als goedkope arbeidskrachten. FNV Bondgenoten vindt een stagevergoeding van 50% van het minimum(jeugd)loon redelijk. Daarnaast moeten de stagiaires reiskostenvergoeding en vergoeding voor noodzakelijke leermiddelen krijgen.

Om de *jeugdwerkloosheid* aan te pakken is een O&O-jeugdmodel ontwikkeld binnen de sectorfondsen van de Metaal & Techniek en de Metalektro. Eerst loopt de jongere een stage van drie maanden, waarin hij basisvaardigheden en werkervaring opdoet. Aan het eind van de stage volgt een intredetoets, waarbij wordt vastgesteld of een loopbaan in de betreffende sector een optie is. Daarna volgt een BBL-traject: de jongere werkt vier dagen en gaat één dag naar school. Als dit is afgerond, krijgt hij een volwaardig arbeidscontract.

De stage valt onder verantwoordelijkheid van de gemeente, met behoud van uitkering. Gemeenten financieren een deel van de loonkostensubsidie, O&O-fondsen de opleidingskosten en werkgevers de overige opleidings- en loonkosten.

De Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft in een aantal gemeenten pilots van dit model opgestart, in samenwerking met kenniscentra en een aantal O&O-fondsen.

Doorstroom

Jongeren geven zelf aan opleiding en ontplooiing erg belangrijk te vinden en geven de voorkeur aan een *individueel opleidingsbudget*. Uitbreiding van de experimenten met de *individuele leerrekening* is daarom belangrijk. Daarmee kan de eigen employability versterkt worden. De meeste scholingsgelden komen nu bij jonge werknemers terecht. Een individueel opleidingsbudget zal daardoor bij deze groep het meeste aanslaan.

Uitstroom

Jongeren zijn extra kwetsbaar als het om uitstroom gaat. Sinds 1 maart 2006 is het alleen mogelijk via het *afspiegelingsprincipe* de ontslagvolgorde van medewerkers te bepalen. Volgens dit principe moet het ontslag worden verdeeld over leeftijdsgroepen van elk tien jaar, zodat de leeftijdsopbouw binnen een onderneming voor en na een reorganisatie min of meer gelijk blijft. In beginsel is hiermee het risico op ontslag voor oudere en jongere werknemers gelijk. Maar binnen de leeftijdsgroepen geldt wel weer last in first out, waardoor werknemers met het kortste dienstverband – en in de praktijk blijkt dat dat binnen elke leeftijdscategorie meestal de jongsten zijn – worden ontslagen. De factor leeftijd speelt dus nog steeds een rol bij ontslag. Degenen die als eerste in aanmerking komen voor ontslag zijn *uitzendkrachten* en andere *flexwerkers*. Jongeren zijn daarin fors oververtegenwoordigd. Door uitzendkrachten zoveel mogelijk onder de arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf te laten vallen, wordt hun positie verbeterd. Ook kunnen er in cao's meer afspraken worden gemaakt over uitbreiding van de werkingsfeer naar flexwerkers, zoals vakantiekrachten.

Leeftijdscriminatie en wetgeving

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL) verbiedt onderscheid naar leeftijd, maar *jeugdlonen* tot 23 jaar zijn in deze wet uitgezonderd. Jongeren mogen van de overheid wel minder worden betaald op grond van hun

leeftijd, om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. FNV Bondgenoten is daartegen en wil dat werknemers betaald worden op basis van de arbeid die ze verrichten, ongeacht hun leeftijd.

De *doorgroei in een loonschaal* kan plaatsvinden op basis van jaren ervaring in de functie of, onder voorwaarden, een persoonlijke beoordeling op voor het werk relevante criteria zoals goed functioneren of ontwikkeling van competenties.

Op het moment dat de werknemer vakvolwassen is, dat wil zeggen aan alle functievereisten voldoet en de functie dus volledig beheerst, behoort op het schaalmaximum te worden beloond. In de praktijk en in cao's wordt in de definitie van vakvolwassenheid echter dikwijls een leeftijdsgrens gehanteerd. Iemand zonder ervaring die op zich wel geschikt is om de functie op termijn volwaardig te beheersen, zou gewoon moeten starten op het nulniveau van een vakvolwassenschaal. Hoewel de WGBL dus niet geldt voor de jeugdlonen, biedt zij wel aanknopingspunten om de discriminatie van jongeren op andere gebieden met succes aan te pakken, zoals ontslag in de detailhandel omdat iemand van 19 te oud zou zijn.

Jongeren worden ook wettelijk extra beschermd voor wat betreft hun *gezondheid*. De Arbeidstijdenwet en de Arbowet noemen het verbod op nachtarbeid en het moeten werken onder toezicht voor jongeren tot 18 jaar als belangrijke punten.

Verlof

Hoewel zorg nog geen (grote) rol in hun leven speelt, geven jongeren wel aan betaalbare *kinderopvang* en voldoende verlof belangrijk te vinden. De FNV heeft met succes gelobbyd om studenten onder de werkingsfeer van de Wet kinderopvang te laten vallen.

De *levensloopregeling*, die fiscaal vriendelijk verlofsparen faciliteert, is al in enkele grote cao's ingevuld. Vaak met een koppeling naar prepensioen, zodat er voor jong en oud wat te sparen en te kiezen valt. Hoewel jongeren nog niet actief met hun *pensioenopbouw* bezig zijn, is het ook voor hen een belangrijk onderwerp. Meer voorlichting op dit punt, speciaal gericht op jongeren, is nodig. Juist in deze fase is het erg gunstig om te sparen voor pensioen vanwege de lange rendeertijd.

Individuele keuzes

Jongeren geven de voorkeur aan individuele keuzemogelijkheden in hun arbeidsvoorwaardenpakket. FNV Bondgenoten heeft inmiddels in veel cao's afspraken over keuzesystemen: de cao à la carte.

Zeggenschap over hun eigen arbeidstijden vinden jongeren eveneens belangrijk. Voor FNV Bondgenoten is het van belang om aan *individualisering van werk-*

tijden verdere invulling te geven, omdat het mogelijkheden opent om roosters te ontwerpen die beter passen bij wensen en verlangens die werknemers in verschillende levensfasen formuleren. Maar individuele keuzes moeten passen binnen collectieve belangen. Zo zullen roosters altijd een collectief element in zich dragen, omdat de productie nu eenmaal op gang moet blijven en de ploegen gevuld moeten zijn met voldoende werknemers, of omdat de openingstijden van bijvoorbeeld winkels maken dat meer dan één dienst per dag nodig is.

II. Spitsuur: 30-50 jaar

Dit is de drukke fase van het leven, waarin mensen werken, leren en zorgen combineren. Enerzijds staat voor velen de zorg voor kinderen centraal, terwijl zij anderzijds geacht worden veel te investeren in hun loopbaan. Het uitbestedingsscenario (waarbij zorg- en huishoudelijke taken zoveel mogelijk worden uitbesteed, betaald, aan derden) is in Nederland niet erg populair. Juist in de fase waarin het merendeel van de mensen aan gezinsvorming begint, worden zij ook geacht veel te investeren in hun loopbaan. Tijd en geld zijn in deze periode extra hard nodig, en tegelijkertijd schaars goed.

De overbelasting van mensen in deze fase is ook een maatschappelijk probleem. Zoals gezegd is vooral in deze fase sprake van een opeenstapeling van activiteiten. Dit leidt soms tot vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces, en tot instroom in de WIA.

Met name vrouwen onderbreken hun loopbaan (geheel of gedeeltelijk) bij de komst van kinderen. Een half miljoen hoogopgeleiden (lees: met name vrouwen) werkt momenteel niet (RWI, 2005). Hoewel het aantal werkende moeders substantieel is gestegen in het laatste decennium, werkt deze groep vrouwen vrijwel uitsluitend in (kleine) deeltijdbanen. Dat komt mede door het gebrek aan voorzieningen als betaalbare en beschikbare kinderopvang, en het ontbreken van betaalde verlofrechten. Nederland kent dan ook geen tweeverdienersmodel (in nog geen 6% van de gezinnen werken beide ouders voltijds), maar op zijn hoogste een 1¼ - 1½ verdienersmodel.

Werkzekerheid speelt een steeds belangrijkere rol. Om deze zekerheid te verschaffen is het nodig dat de werknemer 'employabel' blijft. Oftewel dat zijn kennis en vaardigheden zodanig up-to-date blijven dat hij goed inzetbaar blijft. Deze inzetbaarheid kan zowel de eigen huidige functie betreffen of een andere functie binnen of buiten het bedrijf. Medewerkers moeten zich dan ook blijven ontwikkelen, waarbij zij in moeten spelen op veranderingen in het eigen bedrijf en de markt.

Werk en privé

Het spitsuur is vaak het moment waarop mensen gaan samenwonen en kinderen krijgen. Maatwerk en keuzemogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen spelen in deze fase het meest.

De *Wet arbeid en zorg* kent wel een aantal wettelijke verlofrechten, maar veelal onbetaald. In cao's wil FNV Bondgenoten zoveel mogelijk onbetaalde verlofvormen omzetten in betaalde, zodat deze ook voor lager

betaalden en hoofdkostwinners toegankelijker worden. FNV Bondgenoten vindt dat het combineren van arbeid en zorg mogelijk moet zijn, zonder dat dit negatieve consequenties heeft voor de loopbaan, de (omvang van de) arbeidsparticipatie, het inkomen, de betaalbaarheid van arbeid en zorgmaatregelen, de zorgontvanger en de werkgever.

Een aantal maatregelen om arbeid en zorg op elkaar af te stemmen is al gerealiseerd, bijvoorbeeld met flexibele tijdregelingen, met afspraken over deeltijd (van groot naar klein en van klein naar groot), met cao's à la carte en met het omzetten en uitbreiden van verlofspaarregelingen naar nieuwe levensloopregelingen. Voor levensloop is het van belang om het opnamerecht en de werkgeversbijdrage in cao's te regelen, zodat ook werknemers met een laag inkomen van deze regeling gebruik kunnen maken.

De Wet kinderopvang is volstrekt ontoereikend om te bewerkstelligen dat ouders met een dienstverband van 32 uur of meer zullen blijven participeren. Kinderopvang is duur. Daarom stuurt de FNV aan op een *basisvoorziening Kinderopvang*. Uitgangspunt is dat de kinderopvang voor iedereen goed toegankelijk en betaalbaar moet zijn. Maar vooral ook veilig, warm en pedagogisch verantwoord.

Demotie en promotie

In de spitsuurfase kan (tijdelijke) demotie gebruikt worden om zorg te dragen voor kinderen of een zieke ouder, of deel te nemen aan een tijdsintensief opleidingstraject dat gecombineerd wordt met betaald werk.

Aan de andere kant kan juist promotie ervoor zorgen dat de werknemer in een leidinggevende functie meer regelcapaciteit heeft om zijn werktijden aan te passen aan zijn zorgtaken.

FNV Bondgenoten gaat ervan uit dat steeds meer groepen werknemers tijdens hun loopbaan wisselende inkomens zullen hebben, bijvoorbeeld doordat zij in een levensfase tijdelijk minder werken of doordat zij in een hogere dan wel een lagere functie terechtkomen. Daarbij stellen wij wel een aantal belangrijke randvoorwaarden:

1. Inkomens kunnen fluctueren gedurende de levensloop, maar binnen zekere grenzen;
2. Werkzekerheid gaat boven inkomen;
3. Negatieve effecten op sociale zekerheid en pensioenopbouw moeten zo veel mogelijk beperkt worden.

Tijdelijke uitstroom

Werknemers (voornamelijk vrouwen) kunnen vrijwillig uitstromen, omdat zij tijdelijk de zorg voor kinderen op

zich willen nemen. Zodra de kinderen groter zijn, willen ze *herintreden*. Om de stap naar betaald werk weer te kunnen maken, geven herintreedsters aan niet alleen behoefte te hebben aan kinderopvang en aangepaste werktijden, maar ook aan (bij)scholingsmogelijkheden en begeleiding om thuis te raken in de regels rond werk, scholing en kinderopvang.

Werknemers kunnen ook tijdelijk gedwongen uitstromen als gevolg van een reorganisatie. Inzet van FNV Bondgenoten is om (langdurige) werkloosheid te voorkomen. Daartoe kan een aantal maatregelen worden genomen:

- > faciliteit van loopbaanadvies;
- > faciliteit van EVC;
- > uitgebreidere mogelijkheden voor om- en bijscholing;
- > werknemers aan het werk proberen te houden totdat nieuw werk is gevonden;
- > detachering van medewerkers of het vormen van arbeidspools met het doel elders werkervaring op te doen, vakmanschap te behouden en te netwerken;
- > ruimte bieden aan het verwerken van een ontslag, bij voorkeur onder deskundige begeleiding;
- > inzet op werk-naar-werk-trajecten. Outplacementbureaus kunnen behulpzaam zijn bij het vinden van passend werk;
- > het aanbieden van oriëntatie op eigen ondernemerschap.

Sociale zekerheid

Het is dringend nodig om meer voorlichting te geven over de gevolgen van keuzes in gezinssamenstelling en loopbaan voor socialezekerheidsrechten en de pensioenopbouw. Ons socialezekerheids- en pensioenstelsel is nog steeds gebaseerd op de voltijds werkende kostwinner, die met ononderbroken dienstverband zijn pensioenleeftijd haalt in dezelfde baan bij dezelfde baas. De gevolgen van het onderbreken van de loopbaan of het opnemen van onbetaald verlof zijn dan ook groot voor een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering en de pensioenopbouw. *Betaald verlof* maakt dat deze negatieve gevolgen beperkt worden.

Maar er zijn meer mogelijkheden om pensioenverlies tegen te gaan:

1. Het verruimen van het begrip 'diensttijd' naar verlofperiodes (ouderschapsverlof, studieverlof), perioden van detachering in het buitenland, perioden van onvrijwillig ontslag (maximaal drie jaar) en het meetellen van dienstjaren ten gevolge van waardeoverdracht. Dit is geen automatisch recht, maar dient opgenomen te zijn de pensioenregeling.
2. Het moet mogelijk zijn dienstjaren in te kopen of extra pensioen aan te kopen over periodes waarin geen of weinig pensioen is opgebouwd. Hierdoor zal er meer pensioen zijn op de pensioendatum. Het Sociaal Akkoord van november 2004 geeft vanaf

1 januari 2006 de mogelijkheid om dit tussen werkgevers en werknemers af te spreken en in een tijdsbestek van vijftien jaar te financieren. Daarnaast is het mogelijk in pensioenregelingen aanvullende modules op te nemen.

3. Er kan in het pensioenreglement worden afgesproken dat de pensioenopbouw doorloopt tijdens verlofperiodes, bijvoorbeeld tijdens ouderschapsverlof, levensloopverlof en langdurig zorgverlof.
4. In cao's à la carte kan de mogelijkheid worden opgenomen om aanvullend te sparen voor pensioen.

Gezond werken

Slechte *arbeidsomstandigheden* en een slechte organisatie van het werk zorgen ervoor dat werknemers gezondheidsklachten krijgen en het arbeidsproces voortijdig verlaten. De belangrijkste risico's zijn:

- > Fysieke belasting, zoals zwaar tillen, duwen, trekken, staan, en langdurig beeldschermwerk.
- > Fysische factoren zoals klimaat, gevaarlijke stoffen, daglicht en lawaai.
- > Organisatie van het werk zoals hoge werkdruk, veel overwerk, ploegendienst, monotonie en weinig tot geen regelmogelijkheden.
- > Sociale factoren zoals agressie, criminaliteit, pesten en seksuele intimidatie.

Bijna alle risico's zijn vermijdbaar door bijtijds maatregelen te treffen en voorlichting te geven. FNV Bondgenoten is daar actief mee bezig.

- > FNV Bondgenoten is partij bij meer dan twintig arboconvenanten waarbij op de branche toegevoegde afspraken worden gemaakt, zoals een tilnorm in de woningbranche, een ergonomische stoel voor taxichauffeurs, voorkomen van RSI in de vleessector, minder oplosmiddelen in de verfindustrie, en maximum beeldschermtijd in de banksector.
- > FNV Bondgenoten geeft voorlichting en advies aan werknemers met behulp van een arbotelefoon, een website, Bondgenoten Magazine en het kaderblad.
- > FNV Bondgenoten ontwikkelt speciale opleidingen voor kader- en OR-leden. Zo zijn er gespecialiseerde kaderfuncties (RSI-consulent) en er is een algemene basiscursus arbeidsomstandigheden.
- > Ook is FNV Bondgenoten betrokken bij nieuwe ideeën en ontwikkelingen als de arbo-cao (waarin de afspraken van een arboconvenant algemeen verbindend kunnen worden verklaard) en de arbo-catalogi (waarin de gezondheidsrisico's per sector staan beschreven), mede voortkomend uit de nieuwe arbowet. Daarnaast zijn er initiatieven vanuit de overheid zoals de preventiemedewerker of de branche ri&e.

III. Consolidatie: 50-pensioen

In deze fase neemt mantelzorg voor eventueel hulpbehoevende ouders een belangrijkere plaats in. Voor veel mantelzorgers, vaak vrouwen, is het haast niet mogelijk om deze zorgtaken te combineren met een betaalde baan.

Het is voor de meeste werknemers ook de laatste fase in hun loopbaan. Carrièrestappen worden zeldzaam. Er wordt ook nauwelijks meer in deze werknemers geïnvesteerd. Functionerings- en beoordelingsgesprekken vinden niet meer plaats en scholingsbudgetten komen niet bij hen terecht.

Aan de andere kant bestaat de noodzaak om steeds langer door te werken. De uittredingsleeftijd begint weer te stijgen door overheidsbeleid en werknemers geven aan dat zij verwachten dat die in de toekomst steeds hoger komt te liggen.

Verlof

Het moet voor *mantelzorgers* makkelijker worden om arbeid en zorg te combineren. Dat kan onder meer door langdurig zorg- of pleegverlof, een uitbreiding van het bestaande palliatief verlof (stervensbegeleiding) en het uitgebreider toepassen van het persoonsgebonden budget voor mantelzorgers.

Langer doorwerken

Oudere werknemers zijn niet populair. Vergeleken met hun jongere en middelbare collega's krijgen zij minder functioneringsgesprekken en veel minder scholingskansen. Bij reorganisaties vliegen ze er vaak als eersten uit, omdat ze relatief duur zijn door de automatische koppeling van loonschalen aan anciënniteit, en omdat ouderen improductiever zouden zijn. Niet voor niets werd er in sociale plannen veelvuldig gebruik gemaakt van ouderenregelingen, waarbij het inkomen werd gegarandeerd tot aan de pensioendatum. Hoewel ze door de sollicitatieplicht voor ouderen en de verdere verslechtering van de sociale zekerheid minder populair worden, bestaan ouderenregelingen nog steeds.

Door ontgroening en vergrijzing neemt de noodzaak om ouderen aan het werk te houden echter toe. Er zijn *functioneringsgesprekken, scholing en loopbaangesprekken* nodig om aan de laatste fase van hun loopbaan zinvol, nuttig en gemotiveerd invulling te geven. Daarbij kan ook demotie aan de orde komen. Werknemers kunnen zelf om een lichtere functie verzoeken omdat ze steeds meer moeite krijgen om het werk nog op het gewenste niveau te blijven doen. Het tegenovergestelde kan ook. De werknemer met fysiek zwaar werk

kan gepromoveerd worden tot teambegeleider met coördinerende taken.

Daarnaast dient er veel aandacht te worden besteed aan *arbeidsomstandigheden* om ouderen langer gezond en inzetbaar aan het werk te houden. Daarbij gaat het enerzijds om curatieve maatregelen voor een relatief kleine groep ouderen voor wie het werk aangepast moet worden aan hun toegenomen beperkingen. Anderzijds betreft het preventieve maatregelen voor de grote groep gezonde ouderen wiens inzetbaarheid op peil gehouden of zelfs verder ontwikkeld kan worden. Ook zou *intersectorale mobiliteit* veel meer gestimuleerd moeten worden. Sommige sectoren krimpen, met name in de maakindustrie waar veel ouderen werken. Het zou veel gewoner moeten worden om tussen sectoren te switchen. O&O-fondsen zouden daar een belangrijke rol in kunnen spelen, als de schuttingen tussen de fondsen worden neergehaald en er goede afspraken gemaakt worden over inzet van mensen en middelen. Ook pensioenregelingen moeten daar op aangepast worden.

Pensioenen

De huidige pensioenwetgeving biedt al mogelijkheden om langer door te werken zonder negatieve gevolgen voor het pensioen.

- > Deeltijdpensioen biedt de mogelijkheid om het pensioen voor 65 jaar al gedeeltelijk in te laten gaan en gedeeltelijk door te werken. Hierdoor kan de werknemer het aan het einde van zijn loopbaan kalmer aan doen. De pensioenopbouw kan dan gehandhaafd blijven als binnen de laatste tien jaar voor de pensioeningangsdatum de deeltijdbaan minimaal 50% bedraagt.
- > Demotie biedt de mogelijkheid om aan het einde van de loopbaan een functie te aanvaarden tegen een lager salaris, waarbij de pensioenopbouw gehandhaafd blijft op het hogere salaris horend bij de vorige functie. Mits dit terugtreden plaatsvindt binnen de laatste tien jaar voor de pensioeningangsdatum.
- > Actuariële uitstel maakt het mogelijk het pensioen uit te stellen en ook nog te blijven opbouwen als men blijft doorwerken. Voor het pensioen gelden wel wettelijk vastgestelde maximale grenzen.

IV. Een leven lang leren

Scholing en opleiding zijn belangrijk in alle fases. Een leven lang leren vormt het belangrijkste ingrediënt voor werkzekerheid. FNV Bondgenoten is dan ook van mening dat werknemers van alle leeftijden continue (bij)geschoold moeten worden. Het ontwikkelen en gebruiken van talenten van mensen staat daarbij centraal. Trots kunnen zijn op je vak hoort daar ook bij. Ongeschoolde werknemers moeten alsnog de mogelijkheid krijgen een startkwalificatie te verwerven, bijvoorbeeld via *Erkenning Verworven Competenties (EVC)*. Bedrijven moeten op een gestructureerde manier investeren in werknemers door middel van scholing en ontwikkeling. Eén van de middelen daartoe is het opstellen van een *bedrijfsopleidings-/ontwikkelingsplan (BOP)*. Dat is een plan waarin het bedrijf in samenwerking met de werknemer aangeeft waarom, welke, hoeveel en voor wie het betreffende bedrijf scholings- en ontwikkelingsinspanningen verricht.

Daarnaast speelt het *persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)* een belangrijke rol. Een POP brengt de opleidings- en ontwikkelingsbehoeften en doelen van individuele werknemers in kaart. In een functionerings- en/of ontwikkelingsgesprek tussen werknemer en leidinggevende kunnen stappen worden genomen om dit te realiseren.

Voor opleiding en ontwikkeling is geld nodig. Daartoe dient een *persoonlijk opleidingsbudget (POB)*. Dat is een voor de individuele werknemer gereserveerd ontwikkelingsbudget. Dit kan op ondernemingsniveau via de bedrijfs-cao waarbij de werkgever een deel van het budget voor individuele werknemers reserveert, of op brancheniveau via de sector-cao waarbij het O&O-fonds het budget beheert. De werknemer heeft trekingsrechten op het budget tot een afgesproken bedrag of krijgt een voucher ter waarde van een vastgesteld bedrag. Aan de aanwending van het budget zijn voorwaarden op ondernemings- of sectorniveau gesteld. FNV Bondgenoten vindt dat die voorwaarde in moet houden, dat werknemers het budget vrij moeten kunnen besteden voor hun loopbaanontwikkeling.

Meer geld voor scholing

BOP's, POP's en POB's worden vaak als losse elementen ingezet, waardoor deze in de praktijk niet werken. Zij hebben slechts zin als zij onderdeel zijn van een breder scholings- en loopbaanbeleid. Uiteindelijk wil FNV Bondgenoten een individuele leerrekening/persoonlijk opleidingsbudget en een individueel scholingsrecht voor alle werknemers, ingebed in een integraal loopbaan- en scholingbeleid.

Als iedereen een persoonlijk opleidingsbudget krijgt, zal het totale volume aan scholingsmiddelen echter fors moeten toenemen. Bedrijven zullen dan ook veel meer geld moeten vrijmaken voor opleiding en scholing. Uit Europese cijfers blijkt dat het Nederlandse bedrijfsleven op dit punt fors achterblijft. Functie- of vakgerichte scholing moet onderdeel zijn van het reguliere scholingsbudget van de werkgever en de scholing dient zoveel mogelijk tijdens werktijd plaats te vinden.

Fiscaal vriendelijke maatregelen zoals een individuele leerrekening verruimen de scholingsmogelijkheden. Ook kan door werkgeversbijdragen en fiscale middelen de levensloopregeling extra gefaciliteerd worden om extra scholingsverlof te realiseren.

Daarnaast wordt er binnen SER-verband nagedacht over het instellen van een *Nationaal Scholingsfonds*, waardoor met name werkzoekenden bijgeschoold kunnen worden.

V. Dilemma's

Bij het ontwikkelen van levensfasebewust beleid lopen we tegen een aantal dilemma's aan, voortkomend uit ons huidige beleid. We noemen de belangrijkste.

1. Als de jeugdwerkloosheid hoog is, worden jongeren vooral ingezet op flexbanen, met lage lonen. Als er een tekort aan arbeidskrachten ontstaat worden jongeren uit de schoolbanken weggekocht, voordat zij hun diploma hebben gehaald.

Dilemma: *Hoe kan de FNV Bondgenoten de positie van jongeren op de arbeidsmarkt structureel verbeteren, op de korte en de lange termijn?*

2. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL) is ingegaan op 1 mei 2004. De wet bestrijkt het hele terrein van de arbeid: werving, selectie en aanstelling van personeel, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, bevordering en ontslag en bekijkt of onderscheid naar leeftijd objectief rechtvaardig is. In cao's, maar ook in sociale plannen en pensioenafspraken, speelt leeftijd vaak een rol. De meest voorkomende cao-afspraken naar leeftijd zijn ontzietmaatregelen voor oudere werknemers, zoals geen verplichtingen tot overwerk en nachtarbeid, en extra vrije dagen. Behalve dat dergelijke afspraken oudere werknemers duurder en minder flexibel inzetbaar maken en stigmatiserend werken, staan ze onder zware druk door de WGBL. Zo zullen in een aantal cao's de senioren dagen geschrapt worden, omdat er geen sprake is van fysiek of mentaal zwaar werk. Tegelijkertijd neemt de druk op langer doorwerken toe vanuit de ontgroenings- en vergrijzingsproblematiek.

Dilemma: *Op welke wijze kunnen oudere werknemers gezonder, gemotiveerd en inzetbaar aan het werk blijven?*

3. De WGBL dwingt cao-partijen, werkgevers en ondernemingsraad tot *onderzoek naar belasting en belastbaarheid van functies*. Immers, dan pas kan bekeken worden of onderscheid naar leeftijd objectief rechtvaardig is. Zo'n onderzoek zal in de praktijk vaak erg lastig en tijdrovend (dus duur) zijn. Daarnaast leidt de wet tot individualisering: periodieke keuring van individuen in plaats van een algemeen geldende leeftijdsgrens. Ook dat is tijdrovend en dus duur en kan leiden tot willekeur.

Dilemma: *Hoe kunnen we dit voorkomen?*

4. Door toepassing van de WGBL worden *functioneel leeftijdsontslag* (de zogenaamde FLO-regelingen) en *senioren dagen* afgeschaft, zonder dat er ooit onderzoek is verricht naar de effectiviteit van dergelijke maatregelen.

Dilemma: *Moeten we alsnog onderzoek doen om de wetgever te overtuigen?*

5. Een andere vorm van *staand seniorenbeleid* is de vierdaagse werkweek met behoud van 90% of 100% loon, met pensioenopbouw op basis van het oorspronkelijke salaris. Werknemers die om andere redenen dan leeftijd korter gaan werken, bijvoorbeeld om voor een kind of een zieke ouder te zorgen, krijgen deze faciliteiten niet. Hun arbeidsvoorwaarden worden op vrijwel alle onderdelen naar rato verlaagd. Uitzondering hierop vormt de veelvoorkomende afspraak over de doorloop van pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof op basis van het oorspronkelijke salaris. Probleem is dat het wel betaalbaar moet blijven als we die faciliteiten aan iedereen willen geven.

Dilemma: *Op welke wijze zouden afspraken over (tijdelijk) minder werken en de gevolgen hiervan op het inkomen van werknemers het beste vorm kunnen krijgen?*

6. Bij reorganisaties ontstaan *verschillen in arbeidsvoorwaarden* tussen het (resterende) zittend personeel en nieuwkomers (vooral jongeren, vrouwen, werklozen, migranten en vluchtelingen). Maar dergelijke verschillen kunnen ook ontstaan na bijvoorbeeld herindeling van functies (waardoor de 'bovenschaligen' of 'bovenvakkers' ontstaan), invoering van een nieuw beloningsbeleid (lagere loonlijnen), of harmonisatie van verschillende regelingen (vaak na fusies).

Maar er kleven enkele bezwaren aan regelingen om verworven rechten te behouden. Om er een aantal te noemen:

> Het behoud van het oude, hogere loon voor een functie waarvoor volgens de huidige beloningssystematiek in de onderneming minder betaald wordt, staat op gespannen voet met het uitgangspunt 'gelijk loon voor gelijkwaardig werk'.

> Een structureel (veel) hogere beloning voor 'oudkomers' dan voor 'nieuwkomers' werkt niet bevorderend op de binding van de nieuwkomers aan de organisatie.

> De 'oudkomer' met het hogere loon is duurder voor de werkgever. In geval van inkrimping/afslanking van de organisatie komt de werkgever in de verleiding om eerst deze duurdere werknemers voor ontslag voor te dragen.

> De 'oudkomer' met een hoger loon dan zijn functie vereist, heeft van een promotie naar een zwaardere functie financieel niet of nauwelijks voordeel te verwachten. Dit zou een rem kunnen betekenen op de animo van deze werknemer om zich verder te scholen en te ontwikkelen.

> Als de 'oudkomer' dankzij zijn oude hogere loon meer verdient dan wat 'de markt' betaalt voor zijn functie, dan zijn er elders weinig mogelijkheden om hetzelfde (laat staan meer) te verdienen voor hetzelfde werk. Dit belemmert de externe mobiliteit. De 'oudkomer' is met 'gouden ketenen' aan zijn huidige werkgever gebonden.

> Bij detacheringbedrijven is de 'oudkomer' met het hogere loon voor het aan het bijbehorend uurloon gekoppelde tarief door de werkgever moeilijk 'te verkopen' aan klanten op de markt. De klant wil dat tarief niet betalen. De werkgever zal een bij de functie horend lager uurtarief in rekening brengen, en dus verlies op de werknemer leiden.

> Een substantieel deel van het personeel valt vanwege verworven rechten niet onder het vigerende beloningsbeleid. Waardoor de doelstellingen van dit beloningsbeleid (bijvoorbeeld stimuleren van ontwikkeling) niet goed uit de verf kunnen komen.

> Wanneer vakbonden behoud van verworven rechten voor 'oudkomers' zo regelen dat het leidt tot een groot en langdurig beloningsverschil met nieuwkomers, dan bevordert dat niet de wervingskracht van de vakbonden op nieuwkomers om lid te worden. Wanneer 'oudkomers' gemiddeld duidelijk ouder zijn dan nieuwkomers, dan ontstaat het beeld dat de vakbond alleen voor oudere leden opkomt ten koste van jongeren.

Dilemma: Hoe moet FNV Bondgenoten hiermee omgaan?

7. Vrouwen zijn overtegenwoordigd in laagbetaalde sectoren en banen zonder loopbaanperspectief. Dit komt onder andere doordat zij vooral in kleine deeltijdbanen werken.

Dilemma: Hoe kan FNV Bondgenoten er aan bijdragen dat meer vrouwen in grotere banen kunnen gaan werken waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt verbeterd worden?

8. De ontgroening en vergrijzing werpt de vraag op of werknemers niet *langer moeten doorwerken* dan nu in de praktijk het geval is om het socialezekerheids-

en pensioenstelsel op een fatsoenlijk te kunnen handhaven. De meeste werknemers willen dat helemaal niet, en werkgevers staan niet te dringen om oudere werknemers in dienst te nemen en te houden.

Dilemma: Op welke manier kunnen werkgevers en werknemers ervoor zorgen dat ouderen met plezier langer doorwerken?

9. Veel werknemers uit met name *lagere sociale klassen* (met vaak fysiek zwaar werk dat eerder leidt tot uitval en een geringere levensverwachting) halen nu al vaak niet werkend hun pensioenleeftijd. Werknemers uit *hogere sociale klassen* (met betere banen, betere levensverwachting en lagere uitval) veel vaker wel.

Dilemma: Hoe zouden deze verschillen verkleind kunnen worden, zodat werknemers, ongeacht hun achtergrond, gezond en wel hun pensioen halen?

Meer informatie

Algemeen:

Op de verschillende deelonderwerpen zijn aparte notities beschikbaar, zoals individualisering in arbeidstijdenmanagement, arbeid en zorg, verworven rechten en demotie, en leeftijd in sociale plannen.

Waar: Jacqie van Stigt (030-2738636), projectleider LBP, Adviesgroep FNV BG.

1. Sectoranalyses

Een instrument om economische en arbeidsmarktontwikkelingen in de sector in kaart te brengen.

Doel: Op deze wijze kan pro-actief beleid ontwikkeld worden ten aanzien van werkgelegenheid, bij- en omscholing en dergelijke.

Doelgroep: bestuurders en kaderleden.

Waar: Fredy Peltzer (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden Adviesgroep FNV BG.

2. Arbeid en zorg

“Werken zonder zorgen” Checklist Arbeid en Zorg

Doel: het arbeidsvoorwaardenpakket doornemen op arbeid en zorgafspraken en eventuele leemtes op te vullen.

Doelgroep: Ondernemingsraden, kaderleden en vakbondsbestuurders.

Waar: Andrée Ruiters (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Brochure de CAO”

Doel: hoe verlofafspraken in de cao, welke mogelijkheden zijn er.

Doelgroep: vakbondsbestuurders en kaderleden/ondernemingsraden.

Waar: Andrée Ruiters (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Brochure “Spelen met werktijd”

Doel: hoe kun je afspraken maken over werktijden die afgestemd zijn op privé/zorgtaken.

Doelgroep: geïnteresseerden op het thema variëren met arbeidstijden.

Waar: Jetty Becking (020-5816300), FNV vakcentrale.

Handboek Tijd en Zorg: Praktische handvatten voor een betere indeling.” FNV

Doel: hoe kun je afspraken maken over werktijden die afgestemd zijn op privé/zorgtaken.

Doelgroep: geïnteresseerden op het thema variëren met arbeidstijden.

Waar: beschikbaar via afdeling Documentatie, FNV BG (030-2738222).

Levensloopspel

Een spel waarbij de levensloop nagespeeld wordt, ontwikkeld door De Beuk organisatie en adviesbureau.

Doel: bewustwording keuzes in je levensloop

Doelgroep: m.n. jongeren tot 18 jaar, maar ook voor oudere jongeren een leuk spel om met het thema levensloop vertrouwd te raken.

Waar: Andrée Ruiters (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Levensloopwijzer

Rekenmodule levensloopsparen, ontwikkeld door het Ministerie van SZW.

Doel: op toegankelijke wijze financiële gevolgen verloopsparen inzichtelijk krijgen

Doelgroep: (potentiële) leden

Waar: www.szw.nl

3. Ouderenbeleid

Onderzoeksrapport “Langer doorwerken met beleid. De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties”.

Peter Leisink e.a., Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap Universiteit Utrecht, oktober 2004

Doelgroep: Interessant voor werkgevers en werknemers in de onderzochte sectoren. Schildersbedrijf, volwasseneneducatie, gemeenten, grafimedia, groothandel en financiële dienstverlening.

Waar: Andrée Ruiters (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Onderzoeksrapport “ Werkgt grijs door?”

Door: Ecorys. In opdracht van het Ministerie van SZW.

Doel: nulmeting mening werkgevers/werknemers over noodzaak langer doorwerken, en 2e meting.

Doelgroep: werkgevers(organisaties), werknemers (organisaties), ministeries

Waar: via Jacqie van Stigt (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Ouderenscan

Ontwikkeld door Peter Leisink Universiteit van Utrecht in opdracht van de FNV.

Doel: De scan van ouderenbeleid is bedoeld voor arbeidsorganisaties die een globaal beeld willen verwerven van hun huidige situatie inzake aanwezige beleidscondities en beleidsmaatregelen. Het resultaat van deze scan biedt primair een schets van de witte vlekken: dat zijn domeinen waarop een nadere oriëntatie wenselijk is wegens ontbrekende condities of maatregelen.

Doelgroep:

De belangrijkste doelgroep is gezien de aard van de informatie waar men over moet beschikken: de ondernemingsraad (i.s.m. de bedrijfsleiding), het management, de vakbondsbestuurder/kadergroep (i.s.m. de bedrijfsleiding)

Waar: www.fnv.nl

Prettig werken na je 40ste (brochure, januari 2000)

Ondertitel: Beleidsnota over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van veertigplussers.

Doel: Een boekje met adviezen om de positie van veertigplussers als werkende en werkzoekende te verbeteren. Bijlage 2 bevat een checklist voor een ondernemingsraad, maar ook concrete aanbevelingen voor personeels- en loopbaanbeleid.

Doelgroep: zowel voor bestuurders als voor ondernemingsraden en kadergroepen.

Waar: Andrée Ruiters (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Taskforce Ouderen

Geïnstalleerd door SZW, eindrapportage (2003): "En ze werkten nog lang en gelukkig..."

Doel: advies aan de regering en een lijst met projecten ten behoeve van bedrijven, om te bekijken op welke wijze oudere werknemers langer kunnen doorwerken.

Doelgroep: regering, werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties)

Waar: Andrée Ruiters (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

De Leeftijdsspiegel van de AWWN i.s.m. Servicepunt MKB

De Leeftijdsspiegel is een checklist met vragen die een werkgever en werknemer bewust maken van de leeftijd-sopbouw in het bedrijf. De kernvraag is: hoe staat het met de leeftijd en inzetbaarheid van de medewerkers, nu en op langere termijn? Wat kan ik er aan doen om verbeteringen aan te brengen?

De Leeftijdsspiegel vormt onderdeel van de 'Tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust beleid' van het minis-

terie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkgevers met meer dan 30 personeelsleden die deze subsidie aanvragen, moeten de Leeftijdsspiegel invullen en als bijlage 2 meesturen. Werkgevers van bedrijven met minder dan 30 medewerkers doen dit via hun bedrijfstakorganisatie of brancheorganisatie. Zie daartoe: <http://www.agentschapszw.nl/>, de knop rechts: 'Leeftijdsbewust beleid'.

Los van de subsidieaanvraag is de checklist ook een zelfhulpinstrument voor werkgevers en werknemers die willen nadenken over leeftijd en inzetbaarheid van het personeel, nu de werkende bevolking steeds ouder wordt.

N.B. De definitieve versie is gereed.

Doel: bewustwording leeftijdsopbouw bedrijf, aanzet tot acties

Doelgroep: werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties)/bestuurders, or-en, kaderleden

Waar: via Frans de Beer (030-2738 636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

4. Levensloop

Brochure levensloop voor bestuurders

Doel: informatie over de wettelijke levensloopregeling

Doelgroep: bestuurders die in de cao afspraken maken over de levensloopregeling. Ontwikkeld door de FNV vakcentrale.

Waar: Jetty Becking (020-5816300), FNV VC.

Brochure levensloop voor werknemers

Doel: informatie over de wettelijke levensloopregeling

Doelgroep: werknemers die deel (gaan) nemen aan de levensloopregeling. Ontwikkeld door de FNV vakcentrale.

Waar: Jetty Becking (020-5816300), FNV VC.

5. Werktijden

Overwerkreglement

Een handleiding voor de or om overwerk te beteugelen.

Doel: tegengaan overwerk

Doelgroep: or-en

Waar: Erwin van Zandvoord (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Notitie plus/minuren

Een notitie voor or, kadergroep en bestuurder waarin de plus/minsystemen tegen het licht worden gehouden.

Doel: informatie plus/minuren, afstemming werk en privé

Doelgroep: bestuurders, or-en, kaderleden

Waar: Erwin van Zandvoord (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Bepaal je eigen klokurenmatrix

Een discussiemodel ondersteunt met een excel-programma waarin de deelnemers in stappen zelf bepalen hoeveel geld ze willen uitgeven voor de compensatie van ongunstige uren en wat zij een fijn rooster vinden om in te werken.

Doel: bewustwording arbeidstijden, werk en privé-wensen

Doelgroep: kaderleden

Waar: Erwin van Zandvoord (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Ontwerpen van roosters

Handleiding voor or en kadergroep waarin uitgebreid wordt ingegaan op het ontwerpen van roosters.

Doel: informatie roosteren, afstemming werk en privé

Doelgroep: or-en, kaderleden

Waar: Erwin van Zandvoord (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Checklist professioneel arbeidstijdenmanagement

Voor or en kadergroepen om te beoordelen hoe het met het ATM in het bedrijf is gesteld.

Doel: bewustwording arbeidstijdenmanagement, werk en privé, zeggenschap arbeidstijden

Doelgroep: or-en, kaderleden

Waar: Erwin van Zandvoord (030-2738636), team arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

6. Loopbaan en scholing

Loopbaanadvies en -bemiddeling door en voor leden

Doel: Bewustwording creëren en advies geven over de individuele loopbaan van leden

Doelgroep: leden

Waar: Eszter de Kleine (0900-9690), landelijk coördinator loopbaanspreekuur, FNV BG.

Opleidingsvoucher voor individuele werknemers gekoppeld aan POP's (deels nieuw in cao's M&T/Metalektro)

Doel: verbeteren bestaande instrumenten opleidingsbeleid

Doelgroep: bestuurders, HRM-ers, (potentiële) leden

Waar: Patricia Faber (030-2738622), team Arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG

O&O jeugdmodel

Doel: instroom bevorderen van jongeren

Doelgroep: jongeren, werkgevers, bestuurders

Waar: Annette de Groot (030-2738622), team Arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

7. Gezond werken

www.arbobondgenoten.nl: uitgebreide site van FNV Bondgenoten, alles te vinden over arbeidsomstandigheden, preventie en verzuimbeleid, e.d.

Doel: informatie verstrekken over alles wat met arbo te maken heeft

Doelgroep: bestuurders, or-en, (kader)leden, (potentiële) leden

Waar: Beater van der Velden (030-2738733), team VGWM, Adviesgroep FNV BG.

Arbotelefoon

Doel: vragen beantwoorden over alles wat met arbo te maken heeft

Doelgroep: or-en

Waar: team VGWM, (030-2738738), Adviesgroep FNV BG.

Quick scan werkdruk

Doel: snelle inventarisatie werkdrukproblematiek op de werkvloer

Doelgroep: or-en

Waar: Beater van der Velden (030-2738733), team VGWM, Adviesgroep FNV BG.

Afspraken in arboconvenanten

Doel: via arboconvenanten wil FNV Bondgenoten vorm geven aan veilige en gezonde werkplekken, en aan daling van ziekteverzuim. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eerste ronde arboconvenanten, vooral gericht op veilig en gezond werk, en de tweede ronde zogenaamde arboplusconvenanten, waar terugdringing verzuim en verbeterde re-integratie meer centraal stonden.

Doelgroep: werkgevers, bestuurders en overheid

Waar: Beater van der Velden (030-2738733), team VGWM, Adviesgroep FNV BG.

Informatie arbodienstverlening en preventiemedewerker

Doel: info geven

Doelgroep: bestuurders, kaderleden, or-en

Waar: Beater van der Velden (030-2738733), team VGWM, Adviesgroep FNV BG.

Verzuim en re-integratieregelingen in bedrijven

Doel: snelle inventarisatie werkdrukproblematiek op de werkvloer

Doelgroep: or-en

Waar: Beater van der Velden (030-2738733), team VGWM, Adviesgroep FNV BG.

Nieuwsbrieven over Wet verbod onderscheid naar leeftijd

Doel: informatie over de wet en over gevolgen van de wet voor cao-afspraken

Doelgroep: bestuurders

Waar: Margriet Kraamwinkel (030-2738725), team Juristen, Adviesgroep FNV BG.

Informatieblad nr. 5 Competentiebeloning

Het gericht ontwikkelen van relevante competenties, in relatie met employability.

Doel en doelgroep: Informeren (kader)leden.

Waar: Ron Peters (030-2738725), team Arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG

Informatieblad nr. 2 over gelijke beloning mannen/vrouwen

Inhoud:

- > de loonkloof in Nederland en in andere landen
- > de wet m.b.t. zowel direct als indirect onderscheid
- > een aantal neutraal ogende maar mogelijk indirect onderscheidende regelingen van arbeidsvoorwaarden.

Doel en doelgroep: Informeren van (kader)leden.

Waar: Ron Peters (030-2738725), team Arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG.

Handboek Sociaal Plan FNV Bondgenoten

Doel: Het geven van informatie en praktische tips bij het afsluiten van sociale plannen.

Doelgroep: bestuurders

Waar: Frans de Beer (030-38622), team Arbeidsvoorwaarden, Adviesgroep FNV BG FNV BG

Pensioenplanner (module bijv. als BPF Metalektro)

Doel: het verstrekken van inkomensoverzicht met name gericht op het einde van de loopbaan en uiteraard aanvullende producten om pensioengaten te dichten.

Doelgroep: leden, (potentiële) leden

Waar: Annemarie Wieggers (030-2738622), team Pensioenen, Adviesgroep FNV BG.

Website FNV Bondgenoten/Financieel advies

Op de internetsite van FNV Bondgenoten wordt door Financieel Advies al pensioeninformatie gegeven. Deze site kan worden geüpdatet in samenspraak met een adviseur Pensioenen.

Doel: het verstrekken van inkomensoverzicht met name gericht op het einde van de loopbaan en uiteraard aanvullende producten om pensioengaten te dichten.

Doelgroep: leden, (potentiële) leden

Waar: Annemarie Wieggers (030-2738622), team Pensioenen, Adviesgroep FNV BG

8. Diversiteit

Checklist Jongeren

De checklist is een hulpmiddel om te kijken of beleid en activiteiten aansluiten bij jongeren. Ook bruikbaar bij vrouwen en zwarte en migrantenwerknemers.

Doel: Beleid, projecten en activiteiten afstemmen op wensen en behoeften van jongeren

Doelgroep: bestuurders, adviseurs

Waar: Annemarie Snels (030-2738222), projectleider doelgroepen FNV Bondgenoten

9. Ondernemingsraden

OR-Consult

Doel: Via OR-Consult betaalde dienstverlening aanbieden aan or'en: or'en die aan de slag willen gaan met het onderwerp leeftijd, kunnen gebruik maken van hun recht op het inschakelen van een externe deskundige. De kosten hiervoor komen, voor zover redelijkerwijs noodzakelijk voor de uitoefening van hun functie, voor rekening van de ondernemer. Hierdoor zullen or'en wellicht eerder gebruik maken van deze dienstverlening, dan wanneer dit bijvoorbeeld ten laste van het or-budget komt.

- > Het is van belang dat de or een beeld krijgt van alle leeftijdsspecifieke onderwerpen van het sociale beleid binnen de organisatie. Dit kan o.a. door een or-Leeftijdscan uit te zetten. Voor OR-Consult ontwikkelen we een dergelijke LBP-scan (diverse uitkomst project LBP, wellicht omvormen LBP-toolkit) zodat we diverse regelingen binnen een organisatie kunnen toetsen op leeftijdsaspecten.

Doelgroep: or-en

Waar: Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

De OR aan zet bij inzet van alle leeftijden, Leeftijd & Arbeid 2002

Doel: Zeer praktisch naslagwerk voor or-en die met het onderwerp "leeftijd" aan de slag willen gaan. Geeft een duidelijk overzicht van de rechten en bevoegdheden van de or alsmede de (on)mogelijkheden, instrumenten en risico's en vooroordelen.

Doelgroep: or-en

Waar: Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

Inzet van alle leeftijden, Leeftijd & Arbeid 2003

Doel: bedoeld voor docenten Personeel en Arbeid, bevat suggesties en concrete handreikingen om leeftijd en arbeid aan de orde te stellen. Het geeft een duidelijk overzicht van alle leeftijdsaspecten van het personeelsbeleid.

Doelgroep: or-en

Waar: Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

Cursus Levensfasebewust personeelsbeleid

Doel: Diverse scholingsinstituten bieden op het onderwerp "leeftijd" een cursus of training aan. Zo ook FNV
Formaat: in de cursus wordt or-en geleerd hoe te komen tot een gemotiveerde en effectieve aanpak van levensfasebewust personeelsbeleid.

Doelgroep: or-en

Waar: Via Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

De OR en het seniorenbeleid, Sociaal Beleid Thema 2005

Doel: Een (theoretisch) overzicht van de thema's waarmee de or te maken krijgt bij de aanpak van het seniorenbeleid.

Doelgroep: or-en

Waar: Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

Kies voor verjonging, FNV 1999

Doel: Niet alleen binnen de organisatie maar ook binnen de or moet gestreefd worden naar een evenwichtige leeftijdsverdeling. Deze brochure vormt een praktische handleiding voor or-en die streven naar een jong medezeggenschapsbeleid.

Doelgroep: or-en

Waar: Hans Hubregtse (030-2738745), team MZ, Adviesgroep FNV BG.

10. Websites

www.Leeftijd.nl de site van Expertisecentrum Leeftijd, een gespecialiseerd advies en onderzoeksinstituut voor leeftijd en levensloop.

Publicaties van Expertisecentrum Leeftijd zijn onder meer:

- > "De OR aan zet bij inzet van alle leeftijden."
- > "Als uiterste houdbaarheidsdatum 65 jaar."
- > Arbeidsvoorwaardenscan: brengt in beeld welke arbeidvoorwaarden toegekend kunnen worden aan welke leeftijdsgroepen en welke kosten daarmee gepaard gaan.

www.vandoornehuiskes.nl EU-project Fair play for older workers: heeft als doel om met behulp van levensfasebewust organisatie- en personeelsbeleid de beroepsdeelname van oudere werknemers te bevorderen. FNV Bondgenoten neemt deel aan de klankbordgroep van dit project.

www.ngr.nl De Nederlandse Gezinsraad heeft een personeelsswenscan ontwikkeld i.s.m. Expertisecentrum Leeftijd.

www.qidos.nl een adviesbureau gespecialiseerd in werk en privé en levensfasebewust personeelsbeleid.

www.tno.nl, en dan doorklikken naar producten en diensten: daar is van alles te vinden over gezondheidsbeleid, oudere werknemers en duurzame belasting, e.d.

www.ouderenenarbeid.nl de site van de taskforce Ouderen: deze is opgeheven eind 2003, de site is nog steeds te bereiken via www.ouderenenarbeid.nl. De opvolger van de Taskforce is de Regiegroep Grijs Werkt, de opvolger van de Taskforce Ouderen, SZW: www.grijswerkt.nl

www.arbobondgenoten.nl de site van FNV Bondgenoten met onderwerpen als preventie & verzuimbeleid, arbeidsomstandigheden, en dergelijke.

www.ServicepuntMKB.nl Het Servicepunt heeft onder meer i.s.m. de AWWN de leeftijdspiegel ontwikkeld.

www.dbr.nl Adviesbureau De Boer & Ritsema hebben een 50+ groepstraining ontwikkeld om oudere werknemers gezond en gemotiveerd aan het werk te houden.

Colofon

Dit is een uitgave van Stichting FNV Pers t.b.v. de
Adviesgroep FNV Bondgenoten

Opmaak en druk: FNV Bondgenoten
Tekst: Jacqie van der Stigt

Oplage: 500
Januari 2007

20152

