

Leef tijdsbewust beleid als antwoord op de crisis.



Zes maanden geleden was leef tijdsbewust beleid hot. Waarschuwingen en analyses van de grootte en de risico's van de vergrijzing waren dagelijkse kost in de media. Knelpuntvacatures leken een onuitroeibare epidemie voor onze economie.

Tot de crisis zich tussen onze collectieve oren nestelde. Plots werd het muisstil rond leef tijdsbewust beleid. Alle aandacht gaat nu unisolo naar bezuinigen, herstructureren, overleven.

En dat is gek. Want leef tijdsbewust beleid geeft mee een antwoord op de crisis. Elke organisatie moet namelijk niet enkel kijken hoe ze de crisis overleeft. Ze moet ook kijken hoe ze maximaal zal profiteren als de economie - hopelijk erg snel - weer aantrekt. Daarom moet het (personeels)beleid er alles aan doen om kennis in huis te houden.

Hier slechts een greep uit de waaier aan manieren waarop:

1. Laat personeel dat tijdelijk minder te doen heeft, nadenken over de uitdagingen van leef tijdsbewust beleid of organiseer hierover vorming.

Zes maanden geleden kwamen verschillende organisaties tot het inzicht dat er binnen de vijf jaar belangrijke uitdagingen op hen zouden afkomen. Kennisborging door het vertrek van vele oudere werknemers. Gezondheid en aanwezigheid van heel het personeelsbestand. Knelpuntvacatures. De meeste van deze dingen zijn ondertussen nog slechts 4,5 jaar van ons verwijderd... Waarom niet zoeken naar manieren om personeel dat minder te doen heeft, te laten nadenken over de uitdagingen van leef tijdsbewust beleid? Zelfs als ze niet van hr zijn. De werkman over zijn werkplek. De ploegleider over de organisatie. Of waarom geen vormingen organiseren? Dit zijn inderdaad extra kosten, maar op dit moment mist u daar geen deadlines mee, en verhoogt u integendeel wel de competenties in uw bedrijf.

2. Grijp herstructureringen aan om competentie management in te voeren.

Dit is een delicate opdracht. Als beloning gekoppeld wordt aan competenties, betekent dit dat er heel wat verworvenheden in vraag gesteld moeten worden. In een organisatie 'in lopende zaken' zal dit erg veel extra energie eisen. In organisaties in herstructurering kan competentie management veel meer in de flow worden meegenomen. Zo kunnen herstructureringen gebeuren op basis van een visie op wat het bedrijf moet doen en kunnen mensen geselecteerd worden op basis van hun competenties en niet op basis van hun leeftijd.

3. Jobrotatie en andere aspecten van leef tijdsbewust personeelsbeleid.

Naast competentie management zijn er heel wat andere aspecten die erg zinvol zijn in het kader van een leef tijdsbewust personeelsbeleid. Horizontale mobiliteit en jobrotatie bijvoorbeeld. Dit verhoogt de employability van de werknemer en geeft de organisatie ervaringsvariatie in plaats van ervaringsconcentratie. Oudere werknemers zijn hier in niet-crisistijden vaak moeilijker toe te bewegen. Momenteel zijn er al verschillende bedrijven die jobrotatie uit noodzaak hebben toegepast. Er zijn verschillende positieve signalen te horen. Van hr-verantwoordelijken die eindelijk hun werknemers kunnen motiveren. En van werknemers die erg tevreden zijn in een nieuw team...

4. Constructieve vakbonden

Bovenstaande en andere dingen geven niet enkel de werkgever, de werknemer en hr een opportuniteit. Ook vakbonden kunnen een nieuwe rol spelen in de verbeterprojecten. Het conflictmodel kan opzijgezet worden om te kunnen beantwoorden aan de nieuwe en dringende noden. Het valt ons op dat in de afgelopen crisismaanden de vakbonden zelden automatisch naar gouden handdruk- en bruggensioen-reflex hebben gegrepen. Blijkbaar geeft de crisis ook een opportuniteit aan de sociale partners om zich te herpositioneren in het sociaal overleg.

We zullen het hierbij houden vooraleer we de crisis al te veel bewieroken. Maar onze stelling moge duidelijk zijn. Organisaties die tijdens deze crisistijden leef tijdsbewust blijven denken en handelen zullen tijdens en na de crisis hun concurrentieel voordeel vinden.

Aan u de keuze!



Gunter Bombaerts is lid van het [expertisecentrum Leef tijd&Werk](#) van de Vlaamse Overheid. Hij schrijft in eigen naam.



Hilda Martens is professor Personeelsbeleid aan de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen van [Universiteit Hasselt](#).

Meer lezen: [Leef tijdsbewust personeelsbeleid: de hofnar en de kanarie onderweg](#)



Jobs

[OCMW Antwerpen](#) - Bestuursdirecteur
Maatschappelijke Integratie
[Temco Europe](#) - Recruitment Specialist
Arbeidersprofielen

[Alle jobs »](#)

Human Resources / HR / Management / Arbeidsongeval / Change / Coaching / Ecocheques / Leadership / Pensioenen / Selectie-interview / Onthaal / Communicatie / Opleidingen / Outplacement / Motivatie / Diversiteit / Loon / Loonfiscaliteit / Car Policy / Absenteïsme / Leef tijdsbewust Personeelsbeleid / E-recruitment / Pesterijen / Welzijn / Herstructurering / Collectief Ontslag / Personeelsevaluatie / Internationale Tewerkstelling / Sociaal Overleg

Klantenservice: Tel. : 0800 40 302 - Disclaimer - Privacy statement -



© Wolters Kluwer Belgium 2010