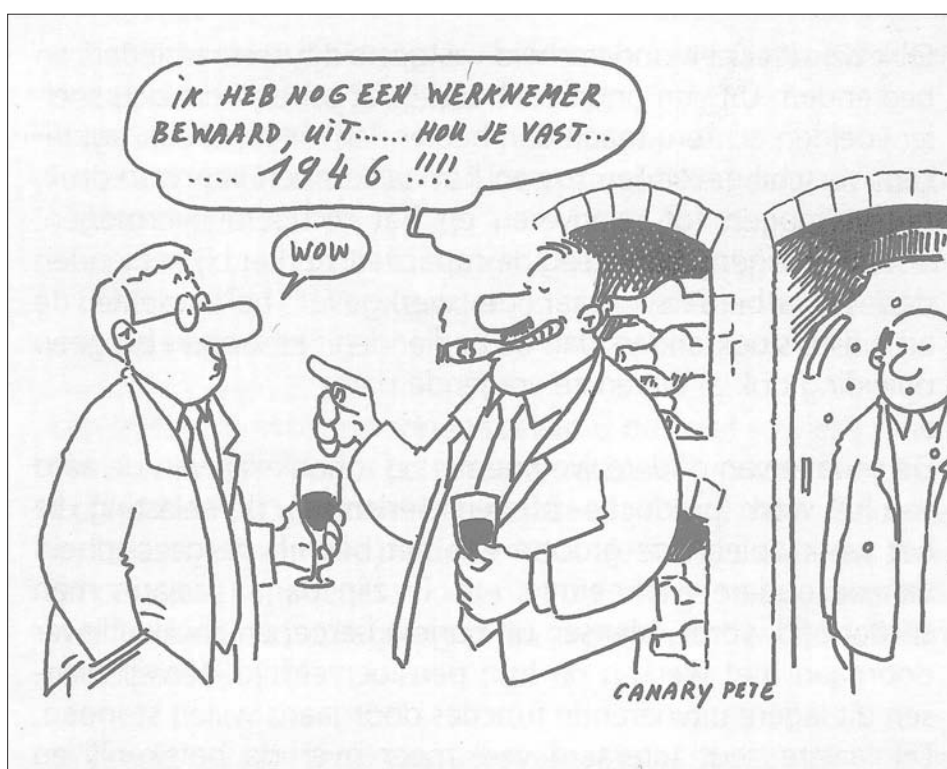


4.1 LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

Diversiteit heeft ook betrekking op de leeftijd van uw medewerkers. Mensen van verschillende generaties, en dus verschillende (sub)culturen, dienen dagdagelijks samen te werken. Ook vanuit bedrijfseconomisch oogpunt is een leeftijdsbewust personeelsbeleid aangewezen. Zo kunnen oudere en ervaren medewerkers hun expertise doorgeven aan jonge intreders. Met een gezonde leeftijdspiramide in uw onderneming vermijdt u tevens een geconcentreerde uitstroom van kennis en kunde.



4.1.1 QUICKSCAN LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

De checklist die amper een paar minuten van uw kostbare tijd vraagt, laat u toe om te bepalen waar uw onderneming staat binnen deze context. Meteen krijgt u ook een idee van de graad van urgentie van een leeftijdsgerichte personeelsaanpak.

In deze vragenlijst peilen wij naar de ruimte die er in uw onderneming bestaat voor een leeftijdsgericht personeelsbeleid. Dat u na deze oefening achterblijft met een aantal vragen is vrij logisch. Het is dan ook een bewustwordingschecklist. Maar wij laten u met deze vragen niet in de kou staan. Bel ons met uw vragen.

CHECKLIST

Gelieve het antwoord aan te kruisen dat binnen uw onderneming van toepassing is. Onderaan maakt u het totaal van de Ja- en de Neen-kolom

1.	Ik ken de gemiddelde leeftijd binnen mijn onderneming	JA	NEE
2.	Ik neem specifieke maatregelen gericht naar oudere medewerkers	JA	NEE
3.	Oudere medewerkers hebben een hogere toegevoegde waarde dan jongeremedewerkers	JA	NEE
4.	Ik weet waar de kerncompetenties zitten bij mijn medewerkers	JA	NEE
5.	Ik zorg ervoor dat de leeftijdsverspreiding van de medewerkers die deelnemen aan opleidingen gelijk loopt met deze in de onderneming	JA	NEE
6.	De globale kostprijs van oudere medewerkers is gelijk aan de kostprijs van jongere medewerkers	JA	NEE
7.	Wij begeleiden medewerkers actief bij de uitbouw van hun loopbaan	JA	NEE
8.	Oudere medewerkers zijn meestal heel loyaal ten opzichte van de onderneming	JA	NEE
9.	Leeftijd vormt voor ons geen criterium bij aanwerving	JA	NEE
10.	Oudere medewerkers worden actief als coaches/mentors ingeschakeld	JA	NEE
11.	Bij aanwerving zijn de competenties het criterium. Leeftijd speelt enkel mee in het kader van een leeftijdsbewust (levensfasebewust) personeelsbeleid	JA	NEE
12.	We begeleiden de medewerkers actief bij de afbouw van hun loopbaan. In de onderneming ondersteunen we de cultuur van de werknemers om vanaf hun 50ste uit te kijken naar pensionering en deze voor te bereiden	JA	NEE
13.	De productiviteit van de gemiddelde ouder wordende medewerker is niet lager dan van de gemiddelde medewerker	JA	NEE
14.	In de onderneming ondersteunen we de cultuur om zo lang mogelijk te blijven werken. Er worden allerlei oplossingen uitgewerkt om de ouder wordende medewerker zo lang mogelijk in de onderneming te houden (jobaanpassing, taaksplitsing, werktijdvermindering, demotie)	JA	NEE
15.	Vorming en opleiding voor medewerkers boven de 50 jaar blijven zinvol, zowel voor de medewerker als voor de onderneming	JA	NEE
16.	Er zijn specifieke maatregelen uitgewerkt voor oudere medewerkers in het kader van gezondheid en welzijn. (zij moeten bepaalde activiteiten niet meer doen, regelmatige medische check-ups)	JA	NEE
17.	De onderneming zorgt er voor dat de ervaringen van de oudere medewerkers worden vastgelegd en doorgegeven	JA	NEE
18.	Een goed personeelsbeleid zorgt voor een evenwicht tussen alle leeftijdsgroepen	JA	NEE
19.	In mijn onderneming hebben de oudere medewerkers dikwijls minder ambitie, ze willen geen verandering, vinden vorming en training niet meer zo belangrijk	JA	NEE
20.	Oudere medewerkers zijn gemiddeld meer afwezig dan de gemiddelde medewerker	JA	NEE
TOTAAL			

U hebt op alles JA geantwoord:

Dat kan niet... Een aantal stellingen spreken elkaar tegen. U bent wellicht iets te snel over de vragen heen gegaan.

U hebt 1 tot 5 maal NEEN geantwoord:

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is een realiteit in uw onderneming. Laat uw aandacht echter niet verslappen. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid vraagt blijvende aandacht en u kunt natuurlijk uw aanpak verder verfijnen.

U hebt 5 tot 10 maal NEEN geantwoord:

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is geen onbekende in uw onderneming. Toch liggen nog heel wat mogelijkheden open.

U hebt meer dan 10 maal NEEN geantwoord:

Deze checklist komt precies op tijd. Wilt u bijdragen om de competitiviteit van uw onderneming veilig te stellen, dan kunt u niet om een leeftijdsbewust personeelsbeleid heen. Deze vragenlijst vormt een startpunt. Met deze checklist is alvast een eerste stap gezet. Doorgaan nu, zowel het maatschappelijk welzijn als de toekomst van uw onderneming zijn erbij gebaat. Leeftijdsbewust personeelsbeleid naar onderscheiden groepen, zoals hierboven uitgewerkt, is een tijdelijke zaak. Personeelsbeleid dat voortdurend het potentieel van het personeel blijft aanpassen aan de doelen van de onderneming en vice versa zal na verloop van tijd aangepast beleid voor onderscheiden doelgroepen overbodig maken.

(vrij naar checklist uit 'De Zilvervloot werkt' STC Limburg 2001.)



4.1.2. VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

WERKEN MET 45+ ? EEN MEERWAARDE VOOR UW ORGANISATIE !



Houden deze vragen u ook vaak bezig?

Hoe gaat u om met “ouder wordende medewerkers” binnen uw organisatie?
Hoe motiveert u hen tot levenslang leren?
Waar vinden zij hun uitdagingen, motivatie om langer aan de slag te blijven?
Hoe efficiënt en effectief 45+ opleiden / begeleiden?

En u wil weten hoe men dat aanpakt in andere ondernemingen?

Dan zal het project Vuurtoren 45 + hierop een antwoord kunnen geven vanuit een vraag-/ aanbod-circuit en praktijkgerichte voorbeelden.

De website Vuurtoren 45+ (www.vuurtoren45plus.be) bundelt praktijkvoorbeelden van West-Vlaamse organisaties (uit private en publieke sector) die reeds bezig zijn met een leeftijdsbewust personeelsbeleid en creëert op die manier een netwerk van organisaties die rond het thema werken of dat in de toekomst willen doen.

What's in it for you?

U krijgt een spiegel aangereikt die doet nadenken over hoe en waarom u een leeftijdsbewust personeelsbeleid zou moeten voeren en wat de concrete voordelen daarvan zijn

U neemt deel aan een fysiek netwerk waar problemen/uitdagingen samen komen met oplossingen

U krijgt een virtueel netwerk ter beschikking waar u alle informatie vindt over de thematiek

U krijgt een methodiek aangereikt die toont hoe ouder wordende werknemers effectief en efficiënt opgeleid/ingezet kunnen worden

U neemt gratis deel aan een project dat een belangrijk thema aansnijdt

U krijgt een positief imago als initiatiefnemer van een goede praktijk rond leeftijdsbewust personeelsbeleid

Surf naar www.vuurtoren45plus.be en een wereld van ervaring gaat voor u open. Vuurtoren 45+ streeft een optimale retentie na van 45-plussers en heeft de bedoeling om de toegevoegde waarde van deze doelgroep te handhaven en/of te versterken en zo een meerwaarde te creëren voor organisatie én werknemer.