

COMMUNICEER MET AL UW MEDEWERKERS OVER UW LEEFTIJDSEBESWUST PERSONEELSBELEID

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren impliceert veranderingen in uw onderneming. Het is nodig een draagvlak te hebben voor deze veranderingen. Dit draagvlak kan u bekomen door open en transparant te communiceren. Deze communicatie omvat uw duidelijke visie, het invoeren van bepaalde maatregelen en de mogelijkheden tot loopbaanplanning van uw medewerkers. Loopbaangesprekken voert u best met al uw medewerkers.

Deze toetsingslijst helpt u om:

- een visie te ontwikkelen en deze met uw medewerkers te communiceren,
- een open en transparante communicatie op te zetten over loopbaanmogelijkheden en door te voeren maatregelen.

Vooraf

- U maakt zoveel mogelijk gebruik van de geijkte communicatiekanalen in uw onderneming.
- U bepaalt een 'communicatiestrategie' om de betrokkenheid van uw medewerkers te bekomen. U stelt zich de volgende vragen:
 - Wat is de boodschap dat ik wil uitdragen en naar wie wil ik dit communiceren?
 - Op welke manier wil ik dit communiceren en welke kanalen zal ik daarvoor gebruiken?



Tip

Een overzicht van de meest courante communicatiekanalen, kan u vinden in de toetsingslijst 'hoe raak ik in gesprek met mijn team van medewerkers?'; HRM Coach of op www.hrmcoach.be.

Visie

- Leeftijdsbewust bezig zijn, impliceert vaak een mentaliteitswijziging, zowel bij u als werkgever als bij uw medewerkers. Het moet voor hen vanzelfsprekend worden om tot de wettelijke pensioenleeftijd te werken en om actief na te denken over de eigen loopbaan. Het communiceren en bespreken van een duidelijke visie is een eerste stap voor het bekomen van deze mentaliteitswijziging.
- Als ondernemer kiest u ervoor om uw goede en meest ervaren krachten zo lang mogelijk te houden en u bent bereid hiervoor in uw onderneming een aantal maatregelen te treffen. U wilt de aanwezige competenties beter benutten, u wilt een verlies van kennis en kunde vermijden en u wilt een flexibeler, breder inzetbaar en gemotiveerder personeelsbestand. Voor uw medewerkers wilt u een grotere arbeidssatisfactie door de kwaliteit van het werk te verbeteren en door meer aandacht te geven aan hun persoonlijke ontwikkeling. Uw medewerkers appreciëren deze inspanningen en willen ook met plezier tot hun pensioenleeftijd werken.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid kadert binnen een cultuur van diversiteit en respect voor verschillen. U tracht deze verschillen ten volle te benutten in het voordeel van uw onderneming. U vraagt aan uw medewerkers tolerantie voor deze personalisering van uw personeelsbeleid. Iedere medewerker zal er ook de voordelen van ondervinden.

- In uw dagelijkse contacten draagt u bovenstaande visie uit. U benadrukt openlijk en herhaaldelijk de win-win situatie met uw medewerkers.

- De appreciatie van verschillen legt u formeel vast in de 'mission statement' van uw onderneming. Dit geeft u een houvast voor het doorvoeren van bepaalde maatregelen en dit heeft een positieve invloed op de attractiviteit van uw onderneming ten opzichte van derden en potentiële sollicitanten. Een voorbeeld vindt u hieronder:

In onze onderneming wordt bij het personeelsbeleid ten volle rekening gehouden met de individuele verschillen tussen mensen. We trachten deze verschillen te benutten en zorgen voor een rechtvaardige afstemming van ons personeelsbeleid op de individuele wensen en verwachtingen van onze medewerkers. Ons streefdoel is een open en respectvolle bedrijfscultuur waar iedereen zich gewaardeerd voelt.

- U kan ook specifiek voor leeftijdsbewust personeelsbeleid een visietekst opnemen in uw 'mission statement'.

In onze onderneming wordt maximaal rekening gehouden met de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaanplanning van onze medewerkers. We trachten hierop in te spelen door rekening te houden met de individuele wensen en verwachtingen. Dit gebeurt op een rechtvaardige wijze voor alle medewerkers en hierover wordt openlijk gecommuniceerd in de onderneming. Het uitgangspunt is het behouden van onze medewerkers die met plezier blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd.

- U stelt deze paragraaf in uw 'mission statement' voor aan uw medewerkers tijdens een personeelsvergadering. U communiceert ook met uw medewerkers over de concrete toepassing ervan in uw onderneming.

- Hoe staan jullie ten opzichte van deze paragraaf?
- Hoe zien jullie de concrete toepassing ervan in onze onderneming?

- Alle antwoorden op bovenstaande vragen schrijft u neer. U onderzoekt na het gesprek welke aangereikte toepassingen haalbaar en efficiënt zijn in uw onderneming.



Tip

Houd in uw achterhoofd dat u met dergelijk groepsgesprek verwachtingen creëert bij uw medewerkers. Medewerkers ervaren erkenning en waardering wanneer ze actief betrokken worden bij de onderneming. Dit geldt als een belangrijke motivator.

- Indien mogelijk kan u een werkgroep opstarten die nadenkt over de concrete toepassing van een aantal 'leeftijdsbewuste principes' in uw onderneming. Belangrijk voor het welslagen hiervan, is dat u voldoende tijd voorziet voor deze werkgroep en dat u een duidelijk beeld geeft van de mogelijkheden in uw onderneming.

Maatregelen en loopbaanmogelijkheden

- U voert met uw medewerkers op formele en regelmatige basis een loopbaangesprek. Bij de conclusies (knelpunten, maatregelen, ...) van ieder loopbaangesprek stelt u zich de vragen:

- Kan er voor bepaalde individuele maatregelen een weerstand bestaan bij mijn andere medewerkers?
- Zijn er maatregelen die ik in mijn onderneming op collectief niveau kan toepassen?
- Zijn er knelpunten of maatregelen die meermaals naar boven komen en waarover ik met mijn medewerkers wil praten?



Tip

Voor het voeren van dit loopbaangesprek kan u gebruik maken van de toetstingslijst 'het loopbaangesprek met uw oudere medewerker(s)', in de HRM Coach of op www.hrmcoach.be.

- Deze collectieve (en bepaalde individuele) maatregelen communiceert u naar alle medewerkers. Zo zal u weinig weerstand ondervinden bij het doorvoeren van deze maatregelen en zal u mogelijke knelpunten bij de invoering ervan kunnen voorzien. Verschillende communicatiekanalen komen hiervoor in aanmerking zoals een personeelsoverleg, een groepsgesprek, (een personeelskrantje), ...

- U verspreidt actief informatie in uw onderneming betreffende de mogelijkheden voor verlofregelingen, vorming en opleiding, interne mobiliteit, pensioenregelingen, enz. Kortom, u communiceert openlijk rond de mogelijkheden van loopbaanplanning voor uw medewerkers.



Tip

Positieve ervaring inzake overleg over het leeftijdsbewust personeelsbeleid kan de zin voor méér doen toenemen. Denk na over andere aspecten van de bedrijfsvoering die mogelijk ook aanleiding kunnen geven tot een systematische en versterkte betrokkenheid van alle medewerkers: belangrijke strategische opties naar de toekomst; veranderingen en vernieuwingen; resultaten; ... Gun uzelf de tijd om rustig de meerwaarden maar ook de randvoorwaarden van dergelijk communicatief klimaat te ontdekken.