



DE LEEFTIJDSSCAN, EEN GRAADMETER VOOR LEEFTIJDSEBESWUST PERSONEELSBELEID

www.leeftijdsscan.be

WAAROM?

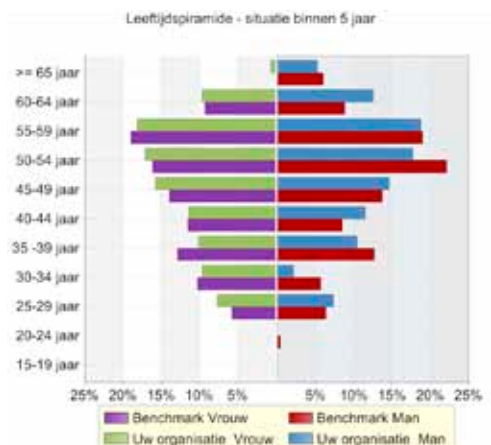
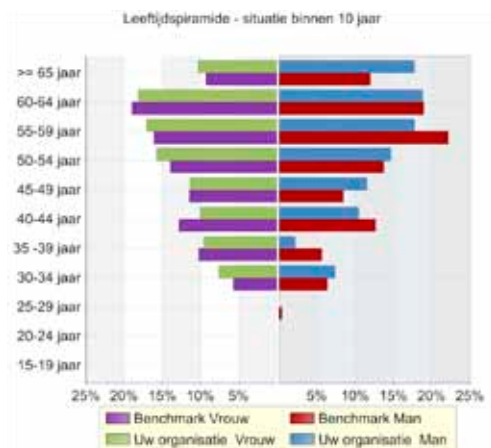
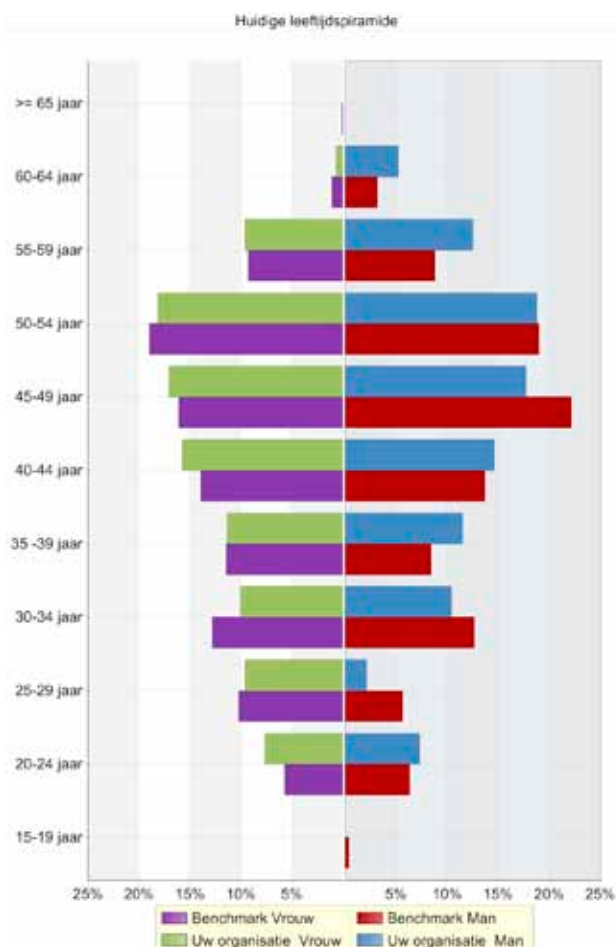
- U weet dat nogal veel medewerkers binnenkort de (brug-/pre-)pensioenleeftijd bereiken, maar weet u ook precies hoeveel, wie en wanneer?
- Een medewerker met cruciale knowhow verlaat binnenkort uw organisatie?
- U vindt niet makkelijk nieuwe medewerkers met de juiste competenties?
- Stromen vooral jongere medewerkers door naar leidinggevende functies?
- U vermoedt meer of langer ziekteverzuim de laatste tijd?
- Hebt u de indruk dat uw oudere medewerkers niet open staan voor opleidingen en technologische vooruitgang?

Bent u er klaar voor om de groeiende arbeidskrachte de baas te kunnen?

Meten is weten en anticiperen is de boodschap!

Een proactief leeftijdsbewust personeelsbeleid blijkt immers het beste recept om succesvol de effecten van de toenemende vergrijzing op de continuïteit en de groei van uw organisatie tegen te gaan.

U staat er niet altijd bij stil, maar het loont om **leeftijd en ouder worden in uw organisatie** even bewust onder de loep te nemen.



WAT?

■ De leeftijdsscan helpt u om een duidelijk beeld te vormen van uw organisatie m.b.t.:

- De samenstelling van de diverse leeftijdsgroepen.
- Het huidige bedrijfsklimaat, de heersende cultuur en de mogelijke knelpunten rond ouder worden.

Het resultaat biedt u nieuwe inzichten in de huidige en toekomstige uitdagingen waarvoor uw organisatie staat in deze vergrijzende arbeidsmarkt, meer specifiek m.b.t. uitstroom, kennis en ervaring, opleidingen, teammix, samenwerking, gezondheid en blijvende motivatie van uw medewerkers.

■ Concreet bezorgt de leeftijdsscan u:

- Een **leeftijdspiramide** van de huidige leeftijdsamenstelling van uw personeel (m/v).
- Een **projectie op 5 jaar en op 10 jaar** van dezelfde situatie in cijfertabellen en grafieken.
- Een **toets van het huidige klimaat en het beleid** m.b.t. leeftijd en werk in uw organisatie.
- Een **benchmark** van dit alles met andere organisaties binnen uw sector.

VOORDELEN?

De leeftijdsscan helpt u anticiperen op de effecten van vergrijzing en arbeidskrachte:

o.a. kenniserosie, grote uitstroompieken, onevenwichtige teamsamenstellingen, verlies van cruciale competenties, verhoogd ziekteverzuim, burn-out,

■ Bovendien:

- Cijfers liegen niet = de basis voor een bewustwordingsproces in uw organisatie m.b.t. oudere medewerkers, van bestuur tot en met werkvloer. Met dit instrument kan u een ruim draagvlak creëren voor debat en toekomstige acties die zich zullen opdringen.
- De resultaten van de vragenlijst (of de vragen zelf) kunnen de basis vormen voor het op gang trekken van een interne denkoefening of debat over het thema "ouder worden en werken", waarbij alle afdelingen en geledingen worden betrokken; open gesprekken rond de perceptie van en over oudere werknemers zullen effectieve knelpunten en opportuniteiten in uw organisatie (en individuele afdelingen) blootleggen.
- Detectie van bepaalde knelpunten kan u helpen anticiperen en concrete prioriteiten bepalen voor een stappenplan met gerichte acties.

UITVAARTONDERNEMING
ME ZIN OAR

*MAAR NATUURLIJK ZIJN ER
BINNEN ONS BEDRIJF OOK
VOOR JOU NOG VOLDOENDE
ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN!*



HET INSTRUMENT

www.leeftijdsscan.be

■ Het instrument bestaat uit:

1. Een vragenlijst die u op het internet invult:
 - Cijfers over uw medewerkers naar leeftijd en geslacht.
 - 12 gerichte vragen over "ouder worden en werken" met meerkeuze-antwoorden.
2. Een automatisch en onmiddellijk gegenereerd, gedownload rapport met cijfertabellen, grafieken en projecties.
3. Benchmarkgegevens in elk rapport:
 - Per type organisatie, 3 types: profit, non-profit, openbare besturen (in een later stadium wordt "profit" in de diepte per sector opgesplitst).
 - Per individuele vraag (binnen het eigen type van bedrijven).

Elke organisatie kan 1 online leeftijdsscan invullen (en per 6 maanden opnieuw).

U kan natuurlijk ook een afzonderlijke leeftijdsscan voor één of meerdere afdelingen invoeren (naam van de afdeling toevoegen naast uw bedrijfsnaam).

Indien meerdere medewerkers de vragenlijst willen invullen als toets kan deze worden gedownload voor intern gebruik bij wijze van voorbereiding op een debat bijvoorbeeld.

■ Engels

Voor anderstaligen in uw organisatie kan de leeftijdsscan desgewenst ook worden ingevuld en verkregen in het Engels (taalknop boven rechts). Zelfs wanneer ingevuld in één taal kan nog steeds een rapport worden opgevraagd in de andere taal.



Help Taal Exit

De Leeftijdsscan.

2/12

2. Geef aan welke kenmerken van toepassing zijn voor uw organisatie:

	Ja	Een beetje of weinig	Niet
Het management vindt 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mede werkers vinden 'ouder worden' een belangrijk onderwerp	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk stelt hoge fysieke eisen aan de medewerkers	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk stelt hoge mentale eisen aan de medewerkers	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is normaal in onze organisatie dat medewerkers blijven in hun ontwikkeling	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mede werkers bereiken gewoonlijk gezond de eindstreep	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer een medewerker het werk niet zo goed meer aan kan, worden mogelijke oplossingen tijdig besproken en uitgevoerd	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De leeftijd waarop onze medewerkers gemiddeld genomen op rust gaan is:	<input type="radio"/> < 55 jaar <input type="radio"/> 55 jaar <input type="radio"/> 56 jaar <input type="radio"/> 57 jaar <input checked="" type="radio"/> 58 jaar <input type="radio"/> 59 jaar <input type="radio"/> 60 jaar	<input type="radio"/> 61 jaar <input type="radio"/> 62 jaar <input type="radio"/> 63 jaar <input type="radio"/> 64 jaar <input type="radio"/> 65 jaar <input type="radio"/> 66 jaar <input type="radio"/> > 66 jaar	

<< >>

TIPS VOOR EEN OPTIMAAL RESULTAAT

■ Ondersteuning en begeleiding

Begeleiding door een externe deskundige kan een absolute meerwaarde betekenen van bij de aanvang. Deze kan u namelijk ondersteunen, niet alleen met een gedegen analyse (bv. vragenlijst in interviewvorm), maar ook met een juiste diagnose en vooral met verbeteringsuggesties op maat om na deze oefening met een stappenplan concreet aan de slag te gaan. Dankzij begeleiding eindigt het niet bij de leeftijdsscan zelf, maar volgen er ook aanbevelingen. Zo wordt de leeftijdsscan voor u een hefboom naar leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De projectontwikkelaar EAD van uw RESOC of SERR zal u graag vrijblijvend helpen of doorverwijzen.



■ Kies uw aanpak

- **Eenvoudige aanpak: een goede start**

De leeftijdsscan kan eenvoudig worden ingevuld door de zaakvoerder of HR-manager op basis van diens kennis van de cijfers en de organisatie. Het rapport kan achteraf worden voorgelegd aan directie, ondernemingsraad, comité, medewerkers en preventieadviseur voor het meebepalen van eventuele verdere stappen.

- **Intensere aanpak: reflectieoefening**

Een testproject met meer dan 30 organisaties heeft uitgewezen dat het meest duurzame resultaat wordt gehaald met de volgende werkwijze:

Een werkgroep met medewerkers uit alle geledingen van de organisatie wordt samengesteld om het **thema “ouder worden en werken” intern bespreekbaar te maken**. De (voorbereide) vragenlijst van de leeftijdsscan dient als toetsingslijst en basis voor een uitgebreid en open gesprek in de werkgroep. Het is vaak raadzaam om dit gesprek extern te laten begeleiden i.f.v. de meest neutrale resultaten. Niet alleen komt u tot een meer representatief resultaat wanneer de vragenlijst wordt ingevuld door meerdere medewerkers, maar het is precies dergelijk diepgaand (al of niet begeleid) gesprek dat een interne reflectieoefening blijkt teweeg te brengen die de bewustwording aanscherpt m.b.t. het bedrijfsklimaat rond oudere medewerkers in de organisatie, de attitude in denken en handelen, de mogelijke knelpunten en de breedte van het draagvlak. Bovendien worden suggesties tot acties en verbeterpunten rechtstreeks vanuit uw werkvloer aangereikt. Deze hebben door een ruim draagvlak vaak ook het meest kans op slagen.