



OR-GESPREKSAGENDA LEEFTIJD

Het beantwoorden van deze vragen geeft u zicht op mogelijke agendapunten voor uw overleg met management of bestuur.

CONSEQUENTIES VAN DE VERGRIJZING VOOR HET PERSONEELSBESTAND

1. Wat is volgens u de globale getalsmatige verhouding tussen jongeren en ouderen binnen uw organisatie?

2. Hoe is het personeelsbestand opgebouwd naar leeftijd?

<input type="radio"/>	18-25	<input type="text"/>	%
<input type="radio"/>	25-40	<input type="text"/>	%
<input type="radio"/>	40-55	<input type="text"/>	%
<input type="radio"/>	55-60	<input type="text"/>	%
<input type="radio"/>	60-65	<input type="text"/>	%

3. a. Hoe ziet het personeelsbestand (gezien de leeftijdsopbouw) er over 5 jaar uit?

- b. En over 10 jaar?

4. Zullen op (korte of langere) termijn personeelstekorten optreden (gezien de pensionering van de babyboomgeneratie vanaf 2006):

in uw bedrijf?

Ja

nee

in uw branche/sector?

Ja

nee

5. Hoe wordt in uw organisatie ingespeeld op het feit dat werknemers in de toekomst langer door zullen werken?

De Leeftijdsspiegel – ontwikkeld door Werkgeversvereniging AWWN en het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb – kan u helpen inzicht te krijgen in de vraag of er een probleem is met leeftijd in uw organisatie. De Leeftijdsspiegel is aan te vragen via de AWWN (www.awvn.nl onder 'Publicaties') of het Servicepunt Arbeidsmarkt mkb (www.servicepuntmkb.nl onder 'Producten en Publicaties').

De RWI heeft de toekomstige personeelsknelpunten in regio's en sectoren geanalyseerd (1 november 2004).

De jaarlijkse en kwartaalanalyses van de arbeidsmarkt van de RWI geven ook inzicht in de vergrijzing en vervanging van personeel in regio's en sectoren: www.rwi.nl.

LEEFTIJD OP DE AGENDA

6. Worden de consequenties van de vergrijzing voor de organisatie en de medewerkers tussen OR en werkgever reeds besproken?

Ja

nee

7. a. Welke (ouderen)maatregelen liggen vast in de CAO?

- b. Welke ruimte is er om decentraal afspraken te maken (bijvoorbeeld op de thema's arbobeleid, scholing, functiemobiliteit, inzetbaarheid en eindloopbaanbeleid)?

8. a. Wordt in uw bedrijf of organisatie een sociaal jaarverslag gemaakt? Ja nee
- b. Is daarin aandacht voor de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin? Ja nee
- c. Wat wordt daarmee gedaan?

9. Zijn de medewerkers – bijvoorbeeld via een enquête – wel eens geraadpleegd over het thema leeftijd en loopbaan? Ja nee
10. Is het management van de organisatie geschoold op het terrein van leeftijdsbewust personeelsbeleid? Ja nee
11. Wordt het management mede beoordeeld op de mate waarin zij de inzetbaarheid van hun medewerkers bevorderen? Ja nee

Ondernemingsraden kunnen externe expertise inschakelen of zich laten trainen op dit thema. Er is ook een handboek over leeftijd en arbeid (Inzicht in leeftijd) voor OR-trainers van het Expertisecentrum Leefijd (www.leefijd.nl onder 'Publicaties').

WAT IS BEKEND OVER DE GEZONDHEID EN INZETBAARHEID VAN DE MEDEWERKERS?

Arbobeleid

12. Zijn er in uw organisatie zware functies, in fysiek of mentaal opzicht? Ja nee
13. Is bekend of de werknemers hun werk (nog) goed aankunnen? Ja nee
14. a. Wordt met alle medewerkers periodiek een functioneringsgesprek gevoerd? Ja nee
- b. Komt (het behoud van) de inzetbaarheid van medewerkers dan ook aan de orde? Ja nee
- c. Ook als medewerkers aan het eind van hun carrière zitten? Ja nee
- d. Wanneer eindigt een carrière in uw organisatie eigenlijk?

15. Wordt er binnen uw organisatie nagedacht over mogelijkheden om te voorkomen dat medewerkers langdurig in eenzijdige functies verblijven? Ja nee

16. Wat is het loopbaanperspectief van (oudere) werknemers?

17. Wat wordt ondernomen om zonnig de zwaarte van het werk aan te passen?

18. Wat wordt ondernomen om zonnig de organisatie van het werk te verbeteren?

19. Wat wordt ondernomen om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren?

20. Wordt de arbodienst ingezet bij:
 preventie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid? Ja nee
 het inzetbaar houden van (oudere) werknemers? Ja nee
21. Fitte medewerkers vallen minder snel uit.
 Wordt in het kader van preventie geïnvesteerd in bewegen op het werk? Ja nee
22. Heeft u inzicht in de investeringen en opbrengsten m.b.t. het verbeteren en
 behouden van de inzetbaarheid van werknemers? Ja nee

De Work Ability Index (WAI) is een instrument waarmee – als onderdeel van leeftijdsbewust beleid – het werkvermogen en de gezondheid van werknemers in kaart kan worden gebracht. Het geeft concreet inzicht in de inzetbaarheid van (oudere) werknemers in de toekomst.

WELKE MAATREGELEN KUNNEN GENOMEN WORDEN OM DE INZETBAARHEID VAN (OUDERE) WERKNEMERS TE VERBETEREN?

Scholing

23. Wordt geïnvesteerd in de scholing van oudere werknemers?
 a. Ja, hoe?
- b. Nee, waarom niet?
24. a. Hoe verhoudt de investering zich tot het geld dat wordt uitgetrokken voor de scholing van jonger personeel?
- b. Waar ligt in uw organisatie de grens in financieel opzicht betreffende scholing?
25. Oudere werknemers prefereren veelal scholing op de werkvloer zelf.
 Wordt daar in uw organisatie rekening mee gehouden? Ja nee
26. Wordt zonedig omgeschoold naar ander werk? Ja nee
27. In hoeverre wordt de expertise van jonge en oude werknemers gebruikt om te leren van elkaar: jong van oud, én oud van jong?

Functiemobiliteit

28. a. Wordt met werknemers gesproken over hun persoonlijke ontwikkeling en carrièreverloop? Ja nee
 b. Hoe wordt daarop ingespeeld?
29. a. Is in uw organisatie sprake van zwaar werk waarvan op voorhand duidelijk is dat oudere werknemers dat op den duur niet meer kunnen uitvoeren? Ja nee
 b. Hoe wordt daarop ingespeeld?
30. a. Is in uw organisatie sprake van routinematig werk zonder carrièreperspectief? Ja nee
 b. Hoe wordt daarop ingespeeld?
- c. Worden werknemers tijdig omgeschoold en toegeleid naar ander werk? Ja nee
31. Wordt de inbreng van oudere werknemers gezien en op waarde geschat? Ja nee

Eindloopbaanbeleid

32. Wordt tussen werkgever en oudere werknemers gesproken over de manier waarop “toegewerkt” wordt naar de pensionering?
- a. Ja, wanneer/op welke leeftijd?

- b. Nee, waarom niet?

N.B. In veel organisaties komt dit pas aan de orde als de werknemer na overleg aan de “keukentafel” eigenlijk al een besluit heeft genomen.

33. Het einde van de loopbaan is in zicht. Wat wordt in uw organisatie gedaan om de arbeidskracht en expertise van oudere werknemers te behouden?

34. Wordt de mogelijkheid van deeltijdpensionering toegepast? Ja nee

35. Hebben werknemers inzicht in de (netto financiële) gevolgen van hun keuzes t.a.v. (vervroegd) uittreden? Ja nee

RUIMTE VOOR AANTEKENINGEN

Raad voor Werk en Inkomen

Oranjestraat 4
 2514 JB Den Haag
 Postbus 16101
 2500 BC Den Haag
 t 070 78 90 789
 f 070 78 90 790
 e info@rwi.nl
 l www.rwi.nl

GrijsWerkt

Oranjestraat 4 | 2514 JB Den Haag
 Postbus 16101 | 2500 BC Den Haag
 t 070 7890 747 | f 070 7890 788
 www.senior-power.nl

