De Age Driver ...

... is een instrument om de ontwikkeling van leeftijdsbeleid in gang te zetten. Het stelt werkgevers in staat inzicht te verwerven in de sterke en zwakke punten van de organisatie op het gebied van leeftijds- of levensfasebewust beleid en te verkennen welke mogelijkheden er zijn om processen en resultaten te verbeteren.

De Age Driver:

- is gebaseerd op de zogenaamde *Diversity Driver*, een instrument dat binnen de UK gebruikt wordt om organisaties te helpen hun prestaties op het gebied van diversiteitsmanagement te verbeteren:
- maakt net als de Diversity Driver deel uit van de 'Drivers familie': instrumenten gericht op het verbeteren van bedrijfsresultaten;
- is gebaseerd op het EFQM Excellence Model;
- is een van de producten van het programma *Fair Play for Older Workers.*

Hoe de Age Driver werkt

De Age Driver werkt met de volgende aanpak:

1. ***Vaststelling huidige stand van zaken*** met behulp van een assessment.
2. Uitvoering van het assessment in de vorm van een ***strategische sessie*** met vertegenwoordigers uit de organisatie.
3. ***Vaststellen van*** sterktes en zwaktes.
4. ***Toekennen van prioriteiten:*** waar beginnen met het verbeterproces.
5. ***Vaststellen hoe te verbeteren:*** hoe pakken we het aan: leren van anderen, toepassen van handleidingen en goede voorbeelden, doen van onderzoek, etc.
6. ***Aanpak***: vastleggen van verantwoordelijkheden en maken van een plan van aanpak.

Het *Age Driver* assessment is geladen met indicatoren die betrekking hebben op de aandacht voor de factor leeftijd of levensfase binnen het beleid van de organisatie.

Wat is het resultaat?

De Age Driver levert de volgende resultaten op:

- een duidelijk overzicht van verbeteringen waar aan gewerkt moet worden;
- prioriteiten binnen verbeterpunten om het verbeterproces te starten;
- sterke punten waarop verder gebouwd kan worden.

Voorbeelden van opbrengsten van de Age Driver op verschillende terreinen:

- *Personeelsplanning*:
  In hoeverre heeft de organisatie inzicht in kengetallen naar leeftijd? Hoe is de verdeling van medewerkers naar leeftijd? Wat zijn de prognoses voor de toekomst?
- *Werving en selectie*:
  Om welke kennis en ervaring wordt gevraagd? In hoeverre wordt gezocht naar diversiteit aan kwaliteiten of juist "meer van hetzelfde"? Hoe ziet het wervings- en selectieproces eruit?

© VanDoorneHuiskes en partners, Age Driver

- *Arbeidsvoorwaarden en beloning:*
  Welke verschillen gelden er ten aanzien van leeftijdsgroepen? Welke medewerkers wil de organisatie behouden en welke incentives worden gehanteerd voor het behoud van bepaalde leeftijdsgroepen?
- *Feedback en beoordeling:*
  Zijn functionerings- en beoordelingsgesprekken verankerd aan andere HRM instrumenten zoals strategische personeelsplanning, Management Development? Waarop wordt gestuurd en welke rol speelt leeftijd of levensfase?
- *Opleiding en training:*
  Wordt de deelname aan opleiding en training gemonitord en in hoeverre zijn er verschillen tussen leeftijdsgroepen voor wat betreft deelname? Hoe sturen managers op ontwikkeling van medewerkers met training en opleiding en wordt geïnvesteerd in medewerkers van alle leeftijden?
- *Loopbaan en Management Development:*
  Welke loopbaanmogelijkheden zijn er? Gelden loopbaanoriëntaties en loopbaangesprekken voor alle medewerkers of zijn er verschillen tussen leeftijdsgroepen?

Meer informatie

Wilt u meer weten over het project Fair Play for Older Workers, neem dan contact op met VanDoorneHuiskes, www.vandoornehuiskes.nl of (030) 799 11 66. Heeft u nog vragen voor het A+O fonds Rijk, neem dan contact op met Yvonne Salden, (070) 376 58 01 of y.salden@caop.nl.

© VanDoorneHuiskes en partners, Age Driver