

DE TWEEDE HELFT

LEEFTIJSBEWUST LOOPBAANBELEID BEGINT BIJ DE WERKNEMER ZELF

Je kijkt naar een voetbalwedstrijd van het Nederlands elftal. Ze staan achter....., het wordt rust.....en je denkt.....het kan nog in de tweede helft. Leeftijdswaardig personeelsbeleid is niet een eenzijdige verantwoordelijkheid van de werkgever. Nadenken over loopbaanontwikkeling na je 50ste begint bij de werknemer. Eigen verantwoordelijkheid en die van de werkgever zouden hand in hand moeten gaan.

Werken tot 67

De gevolgen van de vergrijzing in Nederland kunnen we niet meer ontkennen. Tijd voor actie. We werken door tot 67, maar hoe? In de media wordt de noodklok geluid: overheid en bedrijfsleven wordt wakker! De krantenkop "Wil jij de geraniums water geven? Oma is aan het werk", een artikel uit het Brabants Dagblad, is daar een sprekend voorbeeld van.

TIP

Workshop 'De Tweede Helt'. Geef je medewerkers een workshop cadeau waarin zij leren zelf de verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen "Tweede Helt". Het scheelt jou, als leidinggevende, een hoop werk.

Motivatie als primaire sleutel tot succes

Diversiteit in personeelsbeleid en -management houdt onder andere rekening met verschillen in leeftijd. Leeftijdswaardig personeelsbeleid gaat nu vooral over personeelsleden boven de 50. Hoe houden we deze steeds groter wordende groep gemotiveerd? Werkgevers reiken hiervoor verschillende instrumenten aan: flexibele werktijden, opleidingen,

wijzigingen in functie-inhoud, focus op gezondheid. Effectieve thema's om het gesprek over leeftijdswaardig inhoud te geven. Maar zijn dit ook niet de onderwerpen waar jongere werknemers mee bezig zijn? "Waar wil jij over vijf jaar staan", is een logische vraag. Maar niet alleen voor jongeren. Het is de hamvraag, óók voor de 50-plus werknemer.

Eigen verantwoordelijkheid

Leeftijdswaardig begint bij de 50-plus professional zelf. Hoe maakt hij zijn eigen vertaalslag naar de toekomst? In de eerste helft van ons leven plannen wij bewust. Onze carrières, de invulling van ons leven, ons gezin. We denken bewust na over de stappen die we nemen. Maar wat doen wij in de tweede helft? We weten vaak wel wat we na ons pensioen willen doen, maar staan we voldoende bewust stil bij de jaren die hieraan voorafgaan? Wat zou je nog willen doen? Wat zou je willen laten? Niet alleen wat betreft werk, maar ook de invulling van het privéleven speelt een grote rol. Meer nadruk leggen op je privéleven genereert energie en bereid je tegelijkertijd beter voor op pensionering.

Bezinning en reflectie door de

50-plusser zelf zijn cruciale randvoorwaarden. Weten wat je wilt in de toekomst legt een basis voor een effectief gesprek met de werkgever over 50-plus loopbaanplanning. Het verdient de voorkeur de medewerker eerst zelf te laten nadenken over waar hij staat en waar hij naartoe wil. En het verkleint het risico van onbewuste sturing door de leidinggevende. Pas dan wordt de medewerker zelf eigenaar van de eventuele verandering. Burn-out of ander ziekteverzuim en outplacement zal worden gereduceerd.

Case

Annemarie, 57 jaar, werkt inmiddels 17 jaar bij een organisatie. Het is weer tijd voor de loopbaangesprekken. Haar leidinggevende geeft aan dat het voor Annemarie toch wel verstandig zou zijn om een bepaalde opleiding te volgen. Daarmee kan zij doorstromen naar leidinggevende en groeit zij in salaris. Annemarie heeft echter geen ambitie om leidinggevende te worden en is tevreden met haar salaris. Angst om op een zijspoor gezet te worden, houdt zij haar mond, zegt erover na te denken en heeft vervolgens slapeloze nachten met alle gevolgen van dien.

Het Perspectiefgesprek

Een standaard onderdeel van de gesprekscyclus is het loopbaangesprek over vervolgstappen en ontwikkelgebieden. De gemiddelde 50-plusser is vaak niet meer zo uitgesproken over zijn/haar carrièreambitie. Het loopbaangesprek inruilen voor een 'perspectiefgesprek' past beter in leeftijdswaardig personeelsmanagement. Immers, menig 50-plusser staat op de laatste sporten van de carrière ladder. En kent daardoor andere wensen, behoeften en eisen ten aanzien van het vervolg van zijn loopbaan dan de jongere werknemer.

Bijscholing

De vraag is of de veelal jongere

manager voldoende vaardig en kundig is om effectief met de 50-plus werknemer in gesprek te gaan. Is hij zich bewust van de veranderingen die zich voordoen in de tweede helft van iemands (werkende) leven? Op ervaring kan hij immers niet varen. De leidinggevende is dit niet aan te rekenen, maar wel aan te reiken.

TIP

Voer perspectiefgesprekken met je 50-plus medewerkers. In deze levensfase gelden vaak andere waarden dan die van de jongere werknemers. Zorg er, als leidinggevende voor, dat je op de hoogte bent van deze levensfase.

50-plus. Nou en?

Het leven begint bij 40, een gevleugelde uitspraak. Maar de maatschappelijke normen verschuiven: wij leven langer en zullen langer doorwerken. Hiermee verschuift ook de inhoud van genoemde uitspraak: het leven begint bij 50! Dit betekent wel dat de 50-plus professional zelf het heft in handen mag nemen, keuzes moet maken, zodat hij volmondig kan beamen: 50-plus? Nou en!

DISCUSSIE

Zit de vijftigplusser vastgeroest in zijn/haar werk?

Discussieer mee via de LinkedIn groep van Brabant Ondernemers



Pia Peltzer
Algemeen directeur
piapeltzer@commoti.nl
nl.linkedin.com/in/piapeltzer

Commoti
Dalienwaerd 41
5221 KD Den Bosch
Tel: (06) 536 850 32
www.commoti.nl

