



Langer doorwerken en Duurzame Inzetbaarheid

# Vraagstelling

Wat is het effect van langer doorwerken op alle groepen werknemers en wat betekent dat voor de organisatie?

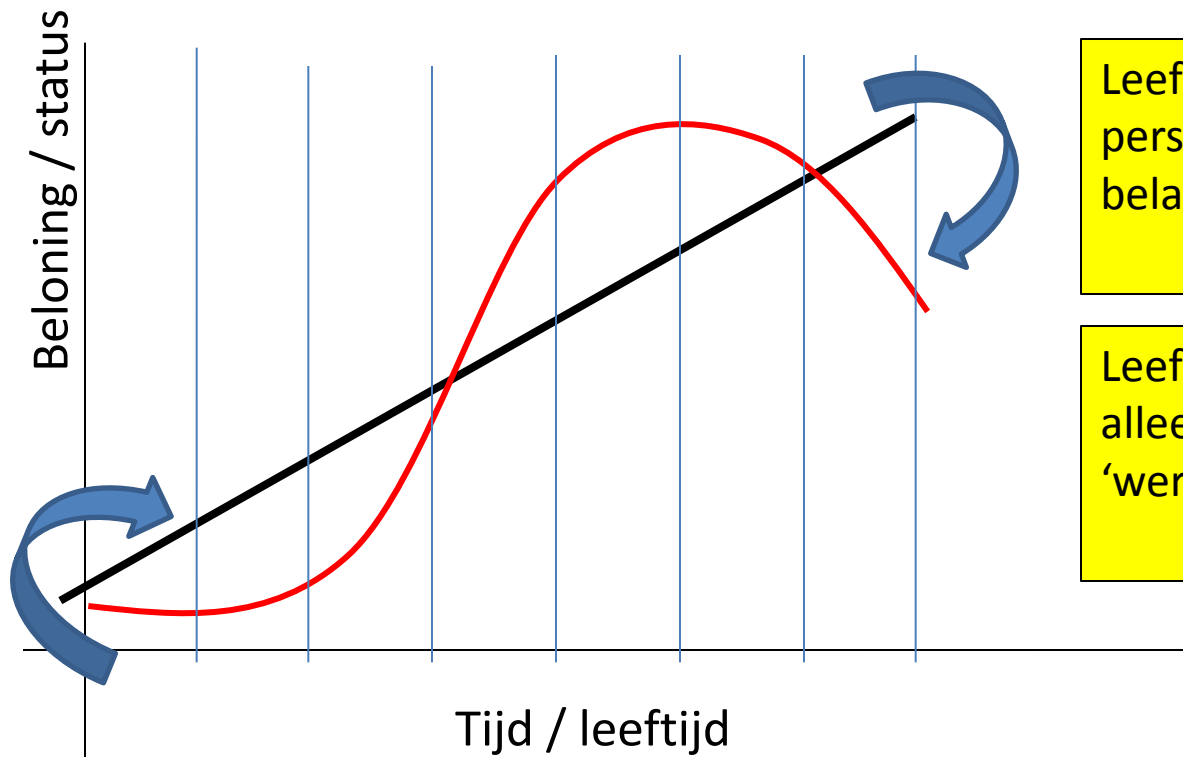
Schiphol, 15 november 2012

Career Plaza Schiphol

Piet Mathôt, Schiphol College

Ditmer Rouwenhorst, Focus

## Ontwikkeling van carrière Wens vs realiteit



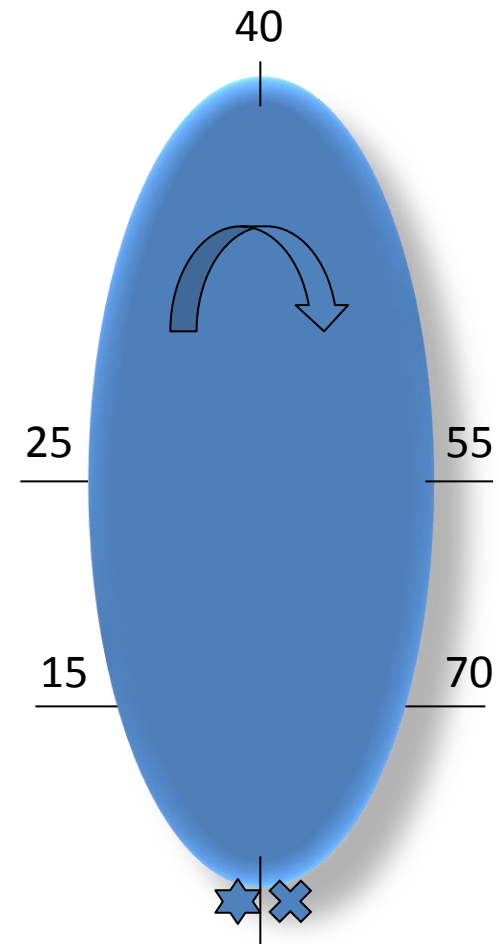
Leeftijdsfase georiënteerd  
personeelsbeleid is  
belangrijk voor alle fasen.

Leeftijdsfase breder dan  
alleen fysieke leeftijd. Ook  
'werkleeftijd' telt.

# Levensfase profielen

- Ontdekkers (15 – 25)
- Bouwers (25 – 40)
- Hernieuwers (40 – 55)
- Delers (55 – 70)

Elke fase zijn eigen specifieke kenmerken.  
De fase overgangen zijn minstens zo  
belangrijk als de verschillende fases zelf.



# Stelling

I. Medewerkers van  $> 50$  zijn niet meer gemotiveerd.

Eens : gaat u staan

Oneens: blijft u zitten

# Stelling

2. Medewerkers van  $> 50$  zitten hun tijd uit  
[bij huidige werkgever] tot aan het pensioen.

Eens : gaat u staan

Oneens: blijft u zitten

# Feiten bij het ouder worden

- Bij slechts een zeer klein deel van mensen tot 70 jaar gaat de lichamelijke gezondheid met leeftijd achteruit.
- Cognitieve achteruitgang is minimaal
- De psychische gezondheid en emotionele balans worden steeds beter
- Ouderen willen leren, leren niet slechter, maar leren wel anders
- Ouderen verzuimen minder vaak, wel iets langer



# Feiten bij het ouder worden

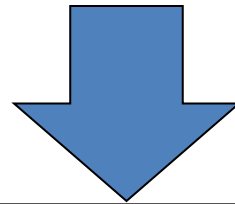
- Duur in functie is een belangrijkere voorspeller van ‘problemen’ dan leeftijd
- Leefstijl, “biological life events” hebben meer effect op de inzetbaarheid van medewerkers dan leeftijd
- Met leeftijd verandert de arbeidsmotivatie van “scoren” naar zingeving
- Oudere medewerkers beschikken over het algemeen over beter ontwikkelde sociaal-emotionele en politieke vaardigheden





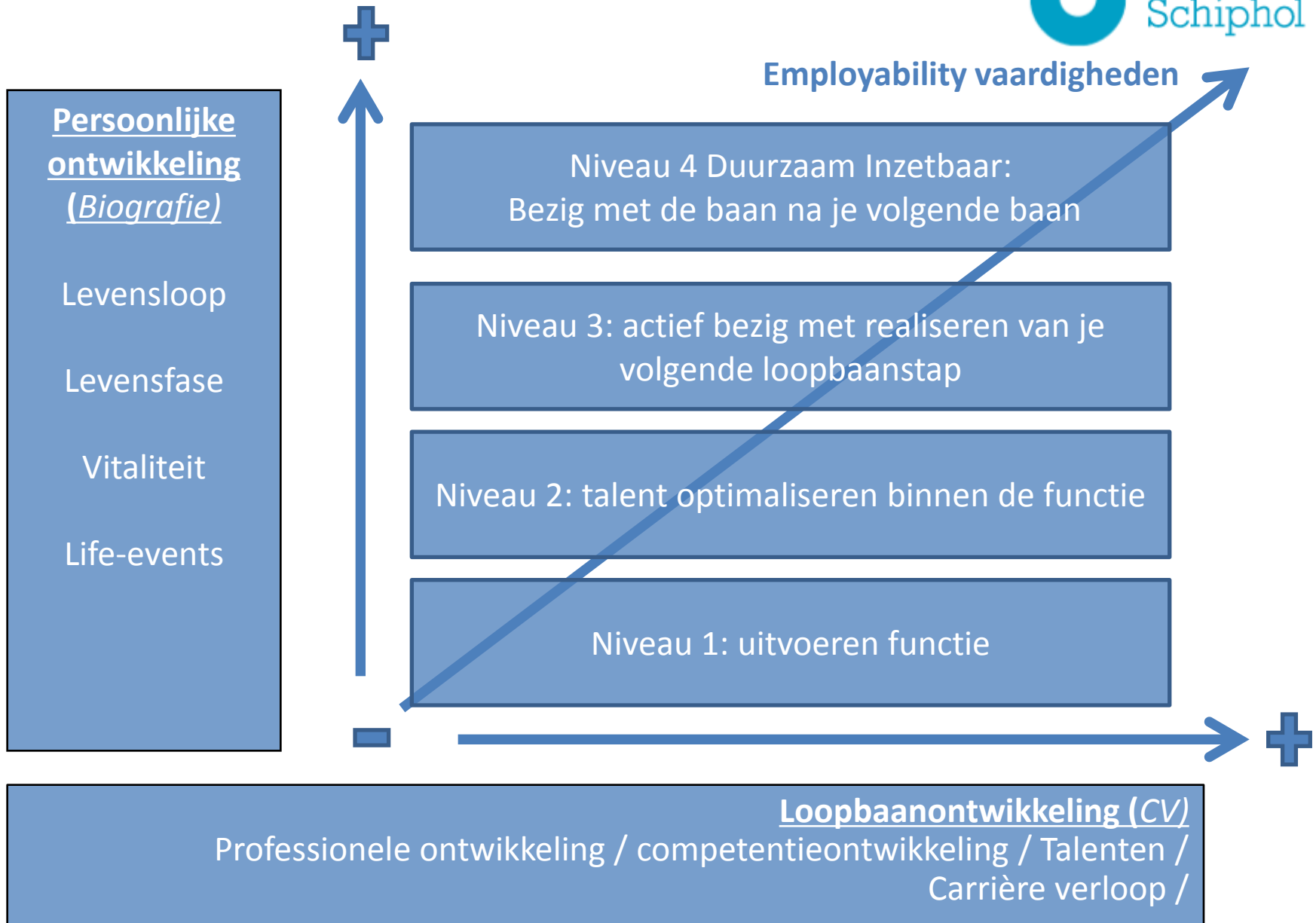
# Uitgangspunten

- Onderkennen van de fasen(overgangen), de verschillen en de overeenkomsten is slechts het begin.
- Tijdgeest, dienstjaren en fysieke leeftijd zijn belangrijk.

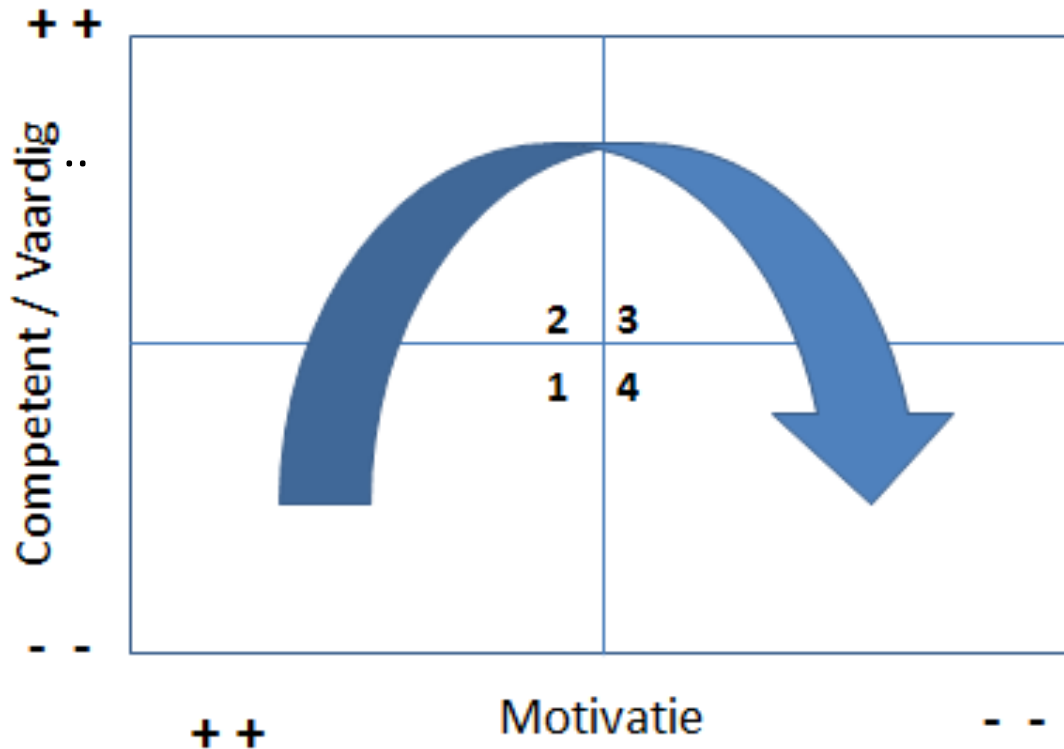


Wat kan de leiding van een bedrijf doen, om een goede verbinding te maken met alle leeftijdsgroepen binnen het concern, om hen een zo'n prettig mogelijke werkomgeving aan te bieden, zodat iedereen maximaal betrokken is/blijft en optimaal presteert?

# Persoonlijke- en Loopbaanontwikkeling



# LoopbaanFase



Fase 1. Je zit helemaal op je plek en je kunt nog veel leren

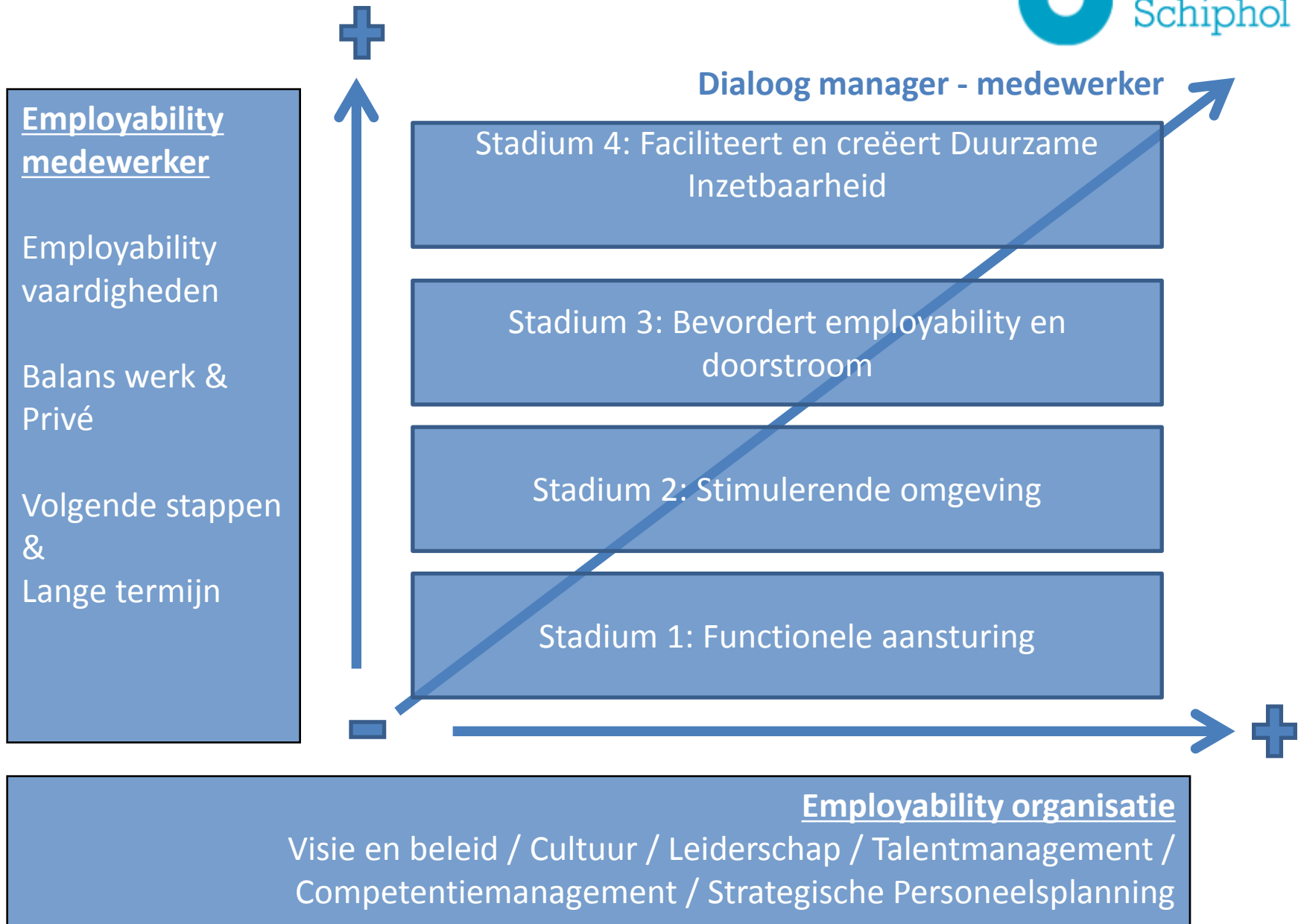
Fase 2. Je zit op je plek en je kunt je kwaliteiten verdiepen

Fase 3. Jij bent nog goed in je werk, maar je raakt er wat op uitgekeken

Fase 4. Je zit niet meer echt op je plek. Het is tijd om wat anders te gaan doen

Bron: Ixly

# Employability: medewerker en organisatie



# Employability bevorderen



## Organisatie

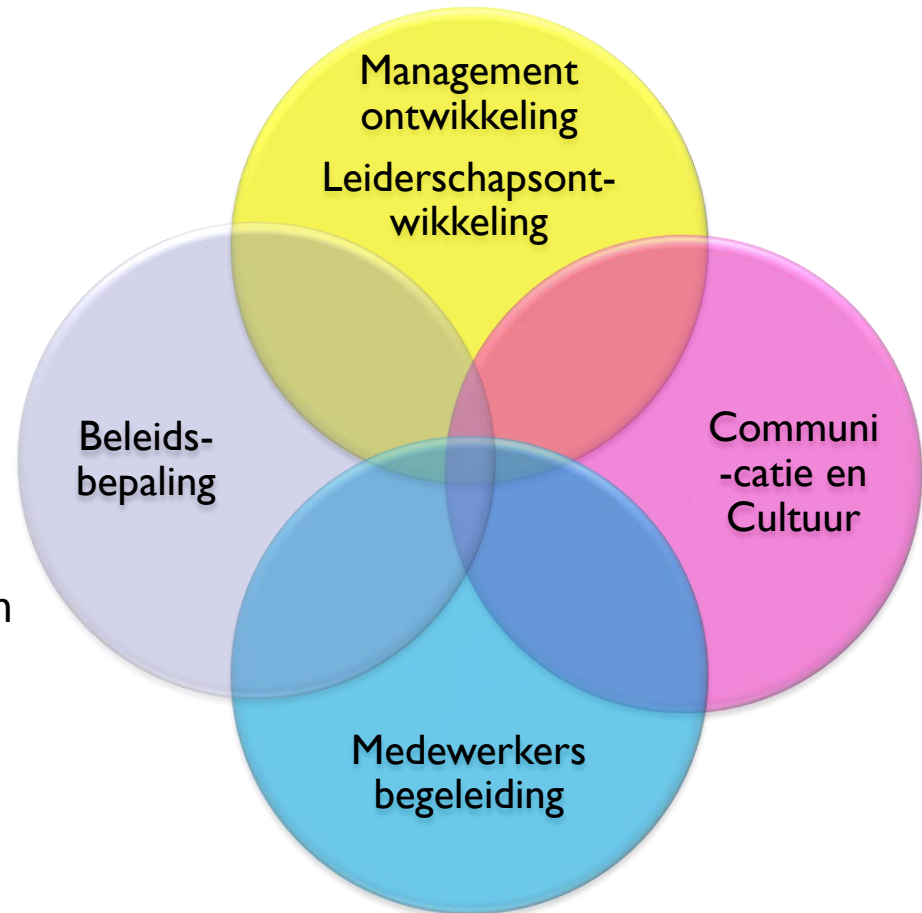
- HR instrumentarium voor oudere medewerkers
- Meer dialoog met de medewerker: wat motiveert?
- Van werk naar werk trajecten (intern en extern)
- Open cultuur en verwijderen van schotten

## Werk

- Functieverrijking (dienstverlenende en adviestaken, roldifferentiatie)
- Jobrotation, horizontale doorstroming en demotie
- Expliciet in kaart de functie-opleidingenmatrix

## Medewerker

- Employability verhogen door training en opleiding (voortdurend leren)
- Actief gezondheidsmanagement
- Job crafting



## Career Plaza Schiphol: geïntegreerd aanbod van:

Advies, implementatie en uitvoering van programma's met o.a. de volgende thema's:

- Strategische personeels- en [E]-HR planning
- Talentmanagement, diversiteit, vergrijzing.
- Employability beleid en het inzetbaar houden van medewerkers
- Reorganisatie en boventaligheid van personeel
- Competentie- en managementtrainingen
- Loopbaanadvies en ontwikkeltrajecten op maat
- (Loopbaan)Assessments en coaching
- Scholing, begeleiding en bemiddeling , outplacement.