

Resultaten van de regionale bijeenkomsten voor 50-plussers

Doel van de bijeenkomsten in de diverse regio's was vijftigplussers in woningcorporaties te stimuleren na te denken over hun eigen verantwoordelijkheid om actief te werken aan eigen inzetbaarheid. De bijeenkomsten hebben onder meer geleid tot discussies over de mogelijkheden van leeftijdsbewust beleid, de inhoud van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Op basis van opmerkingen, vragen en reacties van deelnemers treft u hieronder een overzicht van voorwaarden waaraan werknemers en werkgevers dienen te voldoen om te zorgen dat de werknemer zijn verantwoordelijkheid neemt.

Gesprekken van leidinggevenden met 50-plussers

Op basis van de verschillende bijeenkomsten is het advies dat leidinggevenden specifiek met vijftigplussers in gesprek gaan over toekomstperspectief, inzetbaarheid op korte en langere termijn en plezier in het werk. In het bijzonder voor oudere medewerkers is het van belang dat zij zich bewust worden van hun eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden zich proactief op te stellen als het gaat om hun eigen loopbaan. Leidinggevenden en vijftigplussers dienen met elkaar in gesprek gaan over de volgende onderwerpen:

- de invloed van veranderingen en ontwikkelingen in de organisatie op eigen functie en wijze van functioneren
- persoonlijk toekomstperspectief
- mogelijkheden om actief te werken aan de eigen inzetbaarheid
- mogelijkheden van levensfasebewust personeelsbeleid

Werkgevers kunnen vijftigplussers in de organisatie ondersteunen bij hun voorbereiding op het jaargesprek, zodat zij ideeën en ervaringen kunnen uitwisselen. Deze bijeenkomsten kunnen begeleid worden door HRM-adviseurs – na een korte training - of door externe deskundigen.

Verantwoordelijkheid van 50-plussers

De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers betekent dat zij bereid zijn om open en constructief in gesprek te gaan met hun leidinggevende over hun toekomstperspectief en persoonlijke ontwikkeling. FLOW adviseert medewerkers zich gericht voor te bereiden op het gesprek met hun leidinggevende door o.a. te na te denken over hun verwachtingen en wensen ten aanzien van langer doorwerken en zowel belemmerende als bevorderende zaken die zij op dit moment ervaren of in de (nabije) toekomst verwachten.

Vijftigplussers dienen na te denken over gespreksonderwerpen. De volgende vragen kunnen hierbij behulpzaam zijn:

- welke veranderingen in de organisatie/in mijn werk komen er op mij af?
- wat zijn mijn wensen en behoeften ten aanzien van mijn werk?
- hoe zie ik mijn toekomst in deze organisatie/in mijn werk?
- wat zijn voor mij uitdagingen in het werk?
- hoe houd ik mijn werk interessant?
- wat kan en wil ik (nog) leren in mijn werk?
- lukt het mij om mee te doen aan opleidingsprogramma's?
- wat wil ik in de komende jaren in mijn werk:
 - wil ik nog eens wat anders doen? (andere functie, taken)
 - wil ik liever houden wat ik heb?
 - wil ik een stapje terug doen?
- samenwerking met collega's in diverse leeftijdsgroepen
- herken je de levensfasen en beelden met betrekking tot oudere medewerkers?
- wat betekent doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd voor jou?

- Verwacht je veranderingen in jouw functie?
- Welke doorstroomkansen zie je binnen jouw corporatie?
- Wat stimuleert jou om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten?
- Welke mogelijkheden zie je na afloop van deze bijeenkomst om zelf initiatief te nemen?

Verantwoordelijkheid van leidinggevenden

De verantwoordelijkheid van leidinggevenden voor de inzetbaarheid van hun oudere medewerkers is de medewerker faciliteren bij leren en ontwikkeling in het werk en hiervoor condities creëren, onder meer met behulp van levensfasegericht personeelsbeleid. De eigen verantwoordelijkheid van leidinggevende houdt in dat zij zinvolle invulling geven aan het (jaar)gesprek met hun medewerkers. In het bijzonder geldt dit voor vijftigplussers omdat externe mobiliteit voor de meesten van hen geen optie is. In het jaargesprek zorgt de leidinggevende er als gespreksleider voor dat expliciete en impliciete wensen en behoeften van medewerkers bespreekbaar worden. Samen met de medewerker wisselt hij/zij beelden uit over de toekomst, veranderingen en ontwikkelingen en de betekenis daarvoor voor het werk van betreffende medewerker.

Mogelijke gespreksonderwerpen

Leidinggevenden kunnen zich voorbereiden op het jaargesprek met hun medewerker door o.a. na te denken over de volgende vragen:

- hoe lang werkt deze medewerker in deze functie?
- leert deze medewerker (nog) in deze functie?
- welke uitdaging ervaart deze medewerker in deze functie?
- hoe ziet deze functie/dit takenpakket er in de toekomst uit?
- zijn er doorstroommogelijkheden voor deze medewerker?
- aan welke opleidingsactiviteiten kan deze medewerker deelnemen?
- hoe gaat deze medewerker om met collega's in andere leeftijdsgroepen?
- waarop is deze medewerker trots in zijn/haar werk?
- wat zijn nieuwe rollen voor deze medewerker (mentorschap, overdragen van kennis)

De leidinggevende is verantwoordelijk voor het geven van feedback en het maken van realistische afspraken in het jaargesprek. De medewerker kan eventueel in samenspraak met zijn/haar leidinggevende loopbaanadvies of coaching vragen bij HRM. Door het volgen van een training kunnen leidinggevenden zich voorbereiden in het voeren van jaargesprekken met vijftigplussers.