

EEN VAST RECEPT BESTAAT NIET

Duurzame inzetbaarheid van ou

De 50- en 60-plussers van nu staan voor de uitdaging langer door te werken. Hoe gaat hij of zij het zolang volhouden, wat kan de werkgever doen om dat mogelijk te maken? Juist omdat er nog geen eenduidig beeld is hoe duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven, biedt deze tijd kansen om te experimenteren en te onderzoeken wat wel en niet werkt. Maar één ding is zeker, de tijd dat de werkgever verantwoordelijk was voor het werkgeluk van de medewerkers is voorbij. Een moderne werkgever faciliteert de medewerkers om het beste uit zichzelf te halen. | Lida Schepers

‘We noemen het vaak ouderenbeleid, maar eigenlijk moet je denken in termen van duurzame inzetbaarheid.’ Loek Vaessen en Ieke Witteveen, verbonden aan coachingsbureau Redirect People, verzorgden een interactieve workshop voor de bdKO-regio Den Haag. Een inspirerende middag met een belangrij-

ke boodschap: hou op met beleidsplannen schrijven, en ga aan de gang.

Een rondje langs de aanwezigen leert al snel dat het thema in de kinderopvang een hot item is, de meeste organisaties zijn er wel op een af andere manier mee bezig. Maar ze hebben behoefte aan handvatten en verha-

len en ervaringen van anderen: ‘Wij vinden het waardevol oudere werknemers goed in te blijven zetten, maar zien ook dat het werk lichamelijk zwaar is’, constateert een van de aanwezigen. ‘Gaat het wel alleen om ouderen, is aandacht voor duurzame inzetbaarheid niet van alle leeftijden?’, vraagt een ander zich af. ‘Kunnen we onze teams anders samenstellen, zodat er een andere energieverdeling is?’ ‘Hoe krijgen we oudere medewerkers in beweging?’ Veel herkenbare vragen dus.

Ook antwoorden zullen volgen. Geen oplossingen, maar wel handvatten waar iedere organisatie meteen al iets mee kan.



dere medewerkers

*‘Stel niet de functie
maar het persoonlijk
leiderschap van
leidinggevende én
werknemer voorop.
Dan volgt succes
vanzelf.’*



Drie elementen

Waar het gaat over duurzame inzetbaarheid benadrukken beide sprekers het belang van het vooropstellen van de mens in plaats van de functie en van persoonlijk leiderschap van leidinggevende én werknemer. Dan volgt succes vanzelf. Hoe doe je dat dan? Ieke Witteveen: ‘Er zijn drie elementen waar een organisatie op zou moeten inzetten. Het eerste is het werkgeluk van de medewerkers, tegenwoordig spreekt men vaak van Happiness (het vorige nummer van BBMP was een themanummer over dit onderwerp, red.) Het tweede is Omdenken, anders kijken naar elkaar en naar de omgeving. Zoals denken in uitdagingen in plaats van problemen of zoeken naar experimenteerterruimte en maatwerk in plaats van vasthouden aan procedures. Het derde is Experimenteren, laat de beleidsplannen voor wat ze zijn en ga aan de slag in de praktijk en leer van de opgedane ervaringen.’ De eerste letters van deze drie vormen het woord HOE.

‘Veel organisaties zien duurzame inzetbaarheid als een project’, vult Loek Vaessen aan. ‘Dat is het beslist niet. Het is een manier van werken en leven die ook niet stopt met je pensioen. Uit onderzoek blijkt dat organisaties waar mensen het idee hebben dat ze kunnen bijdragen aan een groter geheel, daar zingeving in vinden, het beste presteren. En gek genoeg doen bedrijven met een hogere gemiddelde leeftijd het dan het beste.’ Duurzame inzetbaarheid gaat dus niet alleen over ouderen. Redirect staat voor een integrale benadering van het omgaan met werk door alle leeftijdsfasen heen, wat gepaard gaat met een heel andere bedrijfscultuur. Een cultuur waar bevlogen mensen werken, waar medewerkers zich gewaardeerd voelen, waar de werkdruk niet te hoog is, waar verander- en aanpassingsvermogen vanzelfsprekend zijn, waar lef en nieuwsgierigheid gewaardeerd worden, waar levenslang leren vanzelfsprekend is, waar de werknemers zelf de verantwoordelijkheid voor hun loopbaan

De bdKO, de beroepsvereniging van directeurs in de Kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De bdKO biedt haar leden een platform voor kennisuitwisseling, een bron van informatie en een netwerk van collega’s.

De bdKO onderneemt tal van activiteiten en organiseert diverse bijeenkomsten om dit doel te bereiken. Zo organiseert de bdKO twee keer per jaar Landelijke Bijeenkomsten, maar ook trainingen, workshops, intervisie en ‘aan tafel met’ bijeenkomsten met woordvoerders kinderopvang. Via de bdKO ‘ledendiensten’ zijn deskundige professionals verbonden aan de bdKO die leden advies op maat kunnen geven. Leden hebben continu toegang tot bdKO Kennisdeler waarin alle beschikbare kennis en inzichten gedeeld worden.

De workshop ‘Duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers, hoe doe je dat?’ was een van de vele workshops die de bdKO organiseerde in 2018.

Geïnteresseerd in andere bijeenkomsten van de bdKO?

Neem dan een kijkje op onze site: www.bdKO.nl
Ook als u geen lid bent van de bdKO nodigen wij u van harte uit om vrijblijvend deel te nemen aan een van onze bijeenkomsten om kennis te maken met de bdKO. U kunt zich voor het bijwonen van bijeenkomsten van de bdKO opgeven door contact op te nemen met het bureau van de bdKO, T: (079) 363 81 02.
Ook als u geen lid bent van de bdKO nodigen wij u van harte uit om vrijblijvend deel te nemen aan een van onze bijeenkomsten om kennis te maken met de bdKO.