

## Ervaren Vitaal en de inzetbaarheid van 50 plussers

De samenleving vergrijsst, de gemiddelde leeftijd van het personeel wordt hoger en het zal weer lastiger worden om jongeren te werven. Het kabinet heeft onlangs besloten dat de prepensioenmogelijkheden worden afgebouwd, waardoor vervroegde uittreding voor een groot deel van de oudere Nederlandse werknemers niet meer binnen handbereik ligt.

Dit zijn allemaal ontwikkelingen die ertoe leiden dat oudere werknemers langer zullen blijven doorwerken. Niet elke werkgever is hierop voorbereid. Wat kan een organisatie doen om oudere medewerkers optimaal inzetbaar te houden? Hoe behoud je de kennis en ervaring als ze straks met pensioen zijn? Welke maatregelen moet je nú nemen voor dertigers en veertigers om te voorkomen dat de organisatie straks opnieuw met vergelijkbare vraagstukken kampt?

Het antwoord ligt in *employability* of inzetbaarheid. Met de methode Ervaren Vitaal biedt TNO Arbeid een praktisch hulpmiddel om te werken aan ouderenbeleid (alleen gericht op 50-plussers) of leeftijdsbewust personeelsbeleid (gericht op iedere medewerker, ongeacht leeftijd). Na afloop beschikt de organisatie over (suggesties voor) maatregelen, activiteiten of beleid om 50-plussers langer én met plezier aan het werk te houden.

### *Ervaren Vitaal: langer en goed inzetbaar aan het werk blijven*

Goede inzetbaarheid helpt uitval van medewerkers door ziekte of ongewenst verloop te voorkomen. Een medewerker is goed inzetbaar wanneer hij of zij gezond, gemotiveerd, betrokken en competent is. In de moderne HRM (of P&O) opvattingen is dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer. Ervaren Vitaal is een methode die voor werkgever én werknemer ideeën oplevert voor verbetering van de inzetbaarheid. De basis ligt in het verkrijgen van inzicht in de wensen en verwachtingen van de doelgroep(en). Hieruit ontstaan ideeën voor maatregelen, activiteiten en beleidsverbeteringen die aansluiten bij deze wensen en verwachtingen. De beschikbare middelen, andere lopende projecten en het reeds bestaande beleid zijn vervolgens de kaders waarbinnen de acties worden uitgevoerd. Het resultaat is een betere inzetbaarheid van uw medewerkers.

De methode Ervaren Vitaal bestaat uit vier stappen. Afhankelijk van uw vraagstelling doorlopen we samen alle opeenvolgende stappen, starten we in één van de vervolgstappen of eindigen we juist op een eerder moment.



#### *Stap 1: Inventariseren*

Met een vragenlijst inventariseert TNO Arbeid de verwachtingen en wensen van de doelgroep ten opzichte van hun werk en de organisatie. Bijvoorbeeld: Wat vinden 50 plussers van de recente landelijke discussie over 'langer werken' en hoe beïnvloedt dat hun werkmotivatie? Of: Hoe bekend zijn 50 plussers met reeds bestaande regelingen in het personeelsbeleid en hoe tevreden zijn de gebruikers hierover? Maar ook vragen we naar maatregelen die de werknemer zélf zou kunnen nemen om zijn of haar inzetbaarheid te verbeteren.

De inventarisatiefase resulteert in gegevens over wensen, verwachtingen en mogelijkheden van medewerkers (uit een specifieke doelgroep) ten aanzien van de eigen inzetbaarheid.

#### *Kennis uit ons onderzoek*

Het beeld over ouderen is dat zij vaker ziek, minder goed inzetbaar en minder gemotiveerd zijn. Onderzoek wijst uit dat oudere medewerkers wel iets langer ziek zijn dan jongeren, maar juist minder frequent. Motivatie, betrokkenheid en competenties zijn niet gerelateerd aan leeftijd. Tekort aan competenties voor doorstroming en ontwikkeling is geen leeftijdskwaal, maar eerder een resultaat van onvoldoende scholing of te lang hetzelfde werk doen (functieslijtage).

#### *Kennis uit onze adviesprojecten*

Zo'n tweederde van oudere werknemers geeft aan dat zij vervroegd willen stoppen met werken. Is dat een signaal van verminderde motivatie? Het blijkt dat vervroegd uitgetreden werknemers onder bepaalde omstandigheden best langer hadden willen doorwerken. Bijvoorbeeld met meer uitdaging in het werk. Of door meer waardering te krijgen. Met bepaalde aanpassingen blijft de motivatie op peil en werken oudere medewerkers met plezier langer door.

#### *Stap 2: Discussiëren*

In levendige en bewustzijnsverhogende bijeenkomsten discussiëren we verder over opvallende resultaten uit de inventarisatiefase:

- met behulp van quizvragen ('kloppen de beelden die je van tevoren had'?)
- 'wat zou je doen als jij morgen in een beslissingsbevoegde functie zou werken?'
- 'wat kan je zelf doen om je eigen inzetbaarheid te verbeteren?'

De discussiefase leidt tot een 'inkleuring' van de eerder gevonden resultaten en tot suggesties voor concrete veranderingen of verbeteringen die we weergeven in een beknopte en heldere rapportage.

#### *Stap 3: Expliciteren*

In deze fase stellen we samen met de organisatie prioriteiten en ontstaat op basis daarvan een plan van aanpak. Ook maken we keuzes over de tijdsplanning; niet alles kan tegelijkertijd. Dit plan van aanpak gaat gepaard met een communicatieplan, zodat de werknemers ook weten wat er met de resultaten uit de twee voorgaande fases gebeurt.

#### *Stap 4: Effectueren*

De vierde fase is de fase waarin de acties worden uitgevoerd. Het komt aan op implementeren en TNO Arbeid kan u hierin terzijde staan. Wij verstaan de kunst om u te helpen de acties te laten werken.

*Maak gebruik van het arbeidspotentieel van uw (oudere) werknemers.*

*Ervaren Vitaal helpt u daarbij!*

Ervaren Vitaal geeft u (implementatie van) concrete acties om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren en hun werkplezier te vergroten en verlengen. Deze acties koppelen wij terug in een heldere rapportage en in prikkelende presentaties.

*Meer informatie over Ervaren Vitaal:*

TNO Arbeid: Erik Jan van Dalen: [evdalen@arbeid.tno.nl](mailto:evdalen@arbeid.tno.nl) / 023 554 94 97 en Guurtje van Sloten: [gvsloten@arbeid.tno.nl](mailto:gvsloten@arbeid.tno.nl) / 023 554 99 53

Kiest u ervoor om te werken aan de verbetering van uw gehele HRM-beleid, dan stellen wij de HRM-scan of de scan medewerkertevredenheid voor. De eerste geeft inzicht in de kwaliteit van het HRM-beleid in de brede zin van het woord. De tweede brengt de tevredenheid van medewerkers in kaart over diverse HRM-beleidssterreinen.