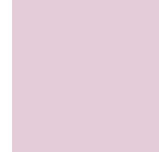


Het echte gesprek

Aandacht voor de 60 plusser



ACHTERGROND

Succesvol ouder worden op het werk is een thema dat leeft. Het kan ook voor uw organisatie waardevol zijn om aandacht te besteden aan de oudere medewerker.

Onder andere professor Kooij (Tilburg University) en professor De Lange (Open University Heerlen) doen onderzoek naar succesvol ouder worden op het werk. Kennis uit hun onderzoek is verwerkt in het aanbod van *Het echte gesprek* zoals dit nu voor u ligt. Zij hanteren een definitie van succesvol ouder worden op het werk, die hierop neerkomt: *het op pijn houden of herstellen van vermogen en motivatie van oudere werknemers om te blijven werken.*¹

De toenemende vergrijzing en de daarmee samenhangende krimpende beroepsbevolking zijn niet de enige redenen om de 60 plusser zo lang mogelijk aan u te willen binden. De oudere werknemer is ook vanuit een ander perspectief van grote waarde voor uw organisatie.

Eerder dit jaar (mrt 2022) is er een symposium georganiseerd 'De kracht van oudere werknemers' (www.allesoverhr.nl/themas/de-kracht-van-oudere-werknemers). Hier zijn verschillende onderzoeken besproken waaruit blijkt dat de oudere medewerker loyaal, bevlogen en stressbestendig is. Enkele uitkomsten uit dit onderzoek: oudere werknemers zijn anders gemotiveerd; de focus ligt meer op kennisoverdracht en intrinsieke motivatie. Autonomie, leeftijdsvriendelijk beleid en de mogelijkheid tot job crafting zijn van belang voor de oudere werknemer om prettig door te kunnen werken. Het loont de moeite om uw HR beleid eens tegen het licht te houden: heeft uw organisatie voldoende aanbod voor de 60 plussers?

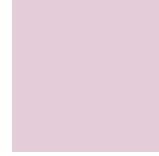
ZELFMANAGEMENT

Een van de HR instrumenten waar u aan kunt denken, is het versterken van het zelfmanagement van de oudere medewerkers zodat die zelf regie kunnen houden op wat ze nodig hebben om te blijven werken. Zelfmanagement gaat om het vergroten van zelfreflectie, veerkracht en handelingsvaardigheid. Hier kan *Het echte gesprek* u bij helpen.

¹ Volledige definitie van succesvol ouder worden op het werk: *het proactief op pijn houden van, of het adaptief herstellen (na achteruitgang) naar, een hoog niveau van vermogen en motivatie om te blijven werken van oudere werknemers (Kooij, Zacher, Wang, & Heckhausen, 2020)*

Het echte gesprek

Aandacht voor de 60 plusser



AANBOD

Het aanbod van *Het echte gesprek* bestaat uit individuele reflectiegesprekken en een interactieve workshop en is gericht op de 60 plusser in uw organisatie. Zonder te willen stereotyperen, noemen we een aantal zaken die in meer of mindere mate bij deze leeftijdsgroep kunnen spelen:

- Zij hebben om te gaan met veranderingen op fysiek, sociaal-emotioneel vlak en veranderingen die zijn veroorzaakt door levensgebeurtenissen;
- Zij zoeken verdieping en betekenis in het werk;
- Zij moeten zich verhouden tot de digitale ontwikkelingen;
- Zij maken meerdere organisatieontwikkelingen mee;
- Zij hebben mantelzorgtaken;
- Zij hebben een sterk arbeidsethos.

Het doel van het aanbod van *Het echte gesprek* is het verstevigen van de positie van de 60 plusser binnen uw organisatie zodat zij succesvol ouder kunnen worden op het werk en hun bijdrage kunnen blijven leveren aan de organisatie.

De ervaring leert dat de reflectiegesprekken en de workshop voorzien in een behoefte. Medewerkers kunnen aan beide onderdelen deelnemen of kiezen voor één van de twee.

Met in achtneming van de vertrouwelijkheid kan er op hoofdlijnen worden teruggekoppeld uit de contactmomenten met de medewerkers. Dit geeft uw organisatie inzicht in wat er speelt bij deze leeftijdsgroep.

Reflectiegesprekken

Vanuit het perspectief van Positieve gezondheid² wordt 'Het andere gesprek' gevoerd met medewerkers van 60 jaar en ouder. **Het doel** van de gesprekken is om de medewerker een luisterend oor te bieden zodat er inzicht ontstaat in de situatie en de medewerker zelf regie pakt op het leven en werk. Een uur is bijna altijd voldoende om te reflecteren en te overzien wat er op dat moment belangrijk is. Altijd wordt er gewerkt vanuit een duidelijke vraag/behoefte.

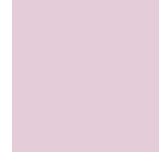
Als tijdens een reflectiegesprek blijkt dat coaching gewenst is, volgt een intake in de vorm van een driegesprek met medewerker en leidinggevende.

² Machteld Huber introduceerde het concept positieve gezondheid in Nederland in 2012.

Het is niet de af- of aanwezigheid van ziekte, maar het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. Er zijn zes aspecten waarop de medewerker zichzelf een score kan geven. Zie ook Institute for Positive Health (<https://www.iph.nl/>)

Het echte gesprek

Aandacht voor de 60 plusser



Workshop

Met het wetenschappelijk onderzoek over succesvol ouder worden op het werk als vertrekpunt, gaan de deelnemers in gesprek over hun eigen positie binnen het team en binnen de organisatie. **Het doel** van deze interactieve workshop is dat de medewerker erachter komt hoe hij/zij het best tot zijn/haar recht komt. Een belangrijk neveneffect is de onderlinge verbinding tussen de deelnemers die mogelijk ook na de workshop blijft bestaan. Leeftijd en een gemeenschappelijke kijk op het werk kan maken dat 60 plussers elkaar als gelijkgestemden ervaren. Dan is het fijn als je elkaar weet te vinden binnen de organisatie.

AFSPRAAK?

Omdat dit aanbod ervoor kan zorgen dat uw 60+ medewerkers succesvol ouder kunnen worden binnen uw organisatie, wil ik u laten weten dat *Het echte gesprek* er is.

In een persoonlijk gesprek kan ik het aanbod verder toelichten en afstemmen op uw wensen.

Het echte gesprek

Annemiek van Soest

06 40403916 | info@annemiekvansoest.nl | www.annemiekvansoest.nl