

Verzilvering van de ONTgrijzing

Supplementary material

Bombaerts, Gunter & MARTENS, Hilda (2010) Verzilvering van de ONTgrijzing. In: Leren in organisaties, 2010 (3), p. 12-17.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/13406>

Is leeftijdsbewust
personeelsbeleid wel nodig?

Verzilvering

Hoe maken we optimaal gebruik
van kwaliteiten van ouderen?

PROLOOG

Gunter Bombaerts en Hilda Martens

Verzilvering

Verzilvering van de ervaring van ouderen is dé uitdaging in de verschuiving van de arbeidsmarkt van vergrijzing én ontgroening, met in de nabije toekomst opnieuw schaarste en war for talent.

Vooroordelen en stereotypering over de doelgroep ouderen zijn hardnekkig en lijken soms te verschuiven van 55+ naar 45+. En dat terwijl het omgekeerde aan de orde is: ouderen willen graag zo lang mogelijk zinvol en betekenisvol bezig blijven in hun maatschappelijk functioneren.

In dit themanummer zijn we op zoek gegaan naar antwoord op de vraag op welke manier we ervaring van ouderen effectief kunnen verzilveren. De groter wordende groep oudere werknemers wordt in een snel tempo vitaler. Organisaties die daarop anticiperen, nemen een voorsprong. We benaderen het thema vergrijzing vanuit de doelstelling ervaring, wijsheid en verschillende rollen te verzilveren in de praktijk. In het hoofdartikel gaan we uit van het positieve lied en roepen we op om serieus in te gaan op de signalen die ouderen geven. Dit kan door actief met werknemers in gesprek te gaan en aan te sluiten op de behoeften die zij hebben en die in de loop van een loopbaan wijzigen. In het Brein gaat Hans Hoekstra in op de verschillende rollen die veranderen naarmate de loopbaan zich ontwikkelt en de kunde om hierop in te spelen. Human Dialogue Development leert dat in een diepergaande dialoog effectief met ouderen in gesprek gaan voorwaarde is voor maatwerk. Het maakt dat ouderen (én jongeren) 'loopbaanfit' blijven, zodat leeftijd niet het verschil maakt.

Ten slotte reiken we een scala voorbeelden aan van maatwerk en instrumenten. Korte interviews met een drietal 65+-ers geven tussendoor meer zicht op hun motieven om na hun 65^e te blijven werken.

Uiteindelijk staat het voeren van het echte gesprek centraal, waarin daadwerkelijk ingegaan wordt op de behoefte van het individu op dat moment in zijn loopbaan, en daarin is elk mens uniek!

Gunter Bombaerts heeft gewerkt bij het expertisecentrum Leefijd & Werk in het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid. Inmiddels werkt hij bij de stad Gent om daar het personeelsbeleid mede vorm te geven.

Hilda Martens is professor personeelsbeleid, gedrag in organisaties en managementvaardigheden aan de faculteit Bedrijfskunde en het kenniscentrum voor Innovatie en Ondernemerschap aan de Universiteit Hasselt. Zij is ontwerper en facilitator van leerprocessen bij Link2Learn.

