

## Workshop

# Plezierig werken in de tweede helft van je loopbaan

De oudere medewerker een verrijking!

Het is heel lang stil geweest rond de oudere medewerker. Die tijd is voorbij. De oudere medewerker staat nu in de schijnwerpers. De samenleving maar ook uw organisatie heeft hem nodig. Het is belangrijk de oudere medewerker als waardevol te zien omdat hij heel veel kan betekenen voor de organisatie als zijn kwaliteiten meer en beter worden benut.



### Hoe kunt u als management deze kansen benutten?

Waar het om gaat is de oudere medewerker zodanig te stimuleren en ondersteunen dat de medewerker zichzelf blijft openstellen voor ontwikkeling en deze zelf mede gaat sturen. Hiervoor is het nodig dat hij zelf goed zicht heeft op zijn kwaliteiten, beperkingen en zijn drijfveren. Deze kunnen immers veranderen in de loop van de jaren. U als manager heeft hierin een belangrijke rol. Waarschijnlijk heeft u al genoeg op uw bord liggen en denkt u misschien: waar haal ik de tijd vandaan?

Wij helpen u graag door met uw medewerker de eerste stappen in dit proces te zetten in de vorm van een workshop. De workshop is bedoeld voor medewerkers (45+) die zich willen bezinnen op hun werksituatie. Tijdens de workshop worden de medewerkers aangezet om hun eigen werksituatie onder de loupe te nemen en worden zij bewust gemaakt van hun eigen verantwoordelijkheid in het sturen van hun ontwikkeling. Zij eindigen de dag met een concreet actieplan, wat zij vervolgens met u bespreken.

Wij kunnen ons voorstellen dat u zich afvraagt of u aan de vragen en wensen die naar aanleiding hiervan kunnen ontstaan, kunt voldoen. Uw medewerker weet echter ook dat u binnen de kaders van de organisatiedoelstelling moet werken. Bovendien kan de HR-adviseur met u meedenken en kunnen aanvullende HR-instrumenten worden ingezet, zoals individuele loopbaanbegeleiding of coaching.

Op basis van onze ervaringen zijn wij ervan overtuigd dat het de organisatie, uzelf en uw oudere medewerker veel kan opleveren. Denkt u eens aan het voorkomen van vastlopen, burn-out, demotivatie en langdurige uitval. Met als uiteindelijke resultaten: lager ziekteverzuim, hogere kwaliteit, hogere prestaties, lagere kosten en meer plezier. Gevolg is dat de beeldvorming rondom oudere medewerkers in de organisatie verandert en dit leidt tot een betere samenwerking tussen verschillende leeftijdscategorieën. En dat is toch wat iedere lerende organisatie nastreeft!