



Erik van Lenthe, regiodirecteur Noordoost Nederland van HumanCapitalCare

Levensfase bewust personeelsbeleid

Tegenwoordig hebben organisaties en bedrijven met een steeds grotere groep oudere medewerkers te maken. Daarmee is een toegenomen interesse ontstaan naar ouderenbeleid c.q. levensfase bewust personeelsbeleid. Arbo- en gezondheidsdienst HumanCapitalCare adviseert en ondersteunt hierin met een praktische aanpak, gericht op het voorkomen dat medewerkers gaan uitvallen en het curatief aan de slag gaan met medewerkers die zijn uitgevallen. Deze preventieve interventies kunnen in levensfase bewust personeelsbeleid worden verankerd.

Levensfase bewust personeelsbeleid wordt gebaseerd op een persoonlijke aanpak van medewerkers gericht op inzetbaarheid en gezondheid. Het begint met een goed inwerkbeleid en gedurende de gehele loopbaan een ontwikkelingsbeleid, competentiebeleid en coachingssysteem. Uitval van medewerkers wordt praktisch voorkomen door het versterken van competenties zoals flexibiliteit, pro-actief gedrag en hiermee het nemen van eigen verantwoordelijkheid (regie). Medewerkers moeten gestimuleerd en uitgedaagd worden om zichzelf te willen veranderen, eigen verantwoordelijkheid willen en durven nemen en ook keuzes durven te maken. Goed inwerkbeleid, een doordacht ontwikkelingsplan en gedragsverandering worden bij klanten ingezet om dit te bereiken. Gericht op specifieke situaties van medewerkers gedurende hun leven en werk, worden interventies ingezet. Bijvoorbeeld trainingen gericht op de balans tussen werk en privé of groepscoaching zoals reflectie op werk en leven, gericht op vitaal ouder worden. In de kern gaat dit dan om het bewerkstelligen van gedragsverandering.

Curatief en preventief

Curatieve interventies in het kader van levensfase bewust personeelsbeleid kunnen gericht zijn op een drietal uitgangspunten. Het in kaart brengen van de problematiek en specifieke oplossingsrichtingen. Dit is mogelijk

door in werkbelevingsonderzoeken of PMO's (Preventief Medisch Onderzoek) een aantal vragen mee te nemen die inzicht geven in welke praktische tools ingezet kunnen worden om medewerkers langer gezond en vitaal aan het werk te houden. Daarnaast het revitaliseren van oudere medewerkers (vanaf 50 jaar) in de vorm van persoonlijke coaching of groepstrainingen. En ook het invoeren van functiedifferentiatie en mobiliteit gedurende de loopbaan (tevens preventief inzetbaar). Preventieve interventies zijn gericht op het voorkomen van uitval van medewerkers vanwege het ouder worden. Dit betekent dat er gedurende de gehele loopbaan aandacht nodig is voor het onderhouden en versterken van competenties zoals flexibiliteit, creativiteit en zelfreflectie. Preventieve interventies starten bij nieuw in dienst getreden medewerkers en zijn gericht op alle leeftijdsgroepen. Daarbij zijn inwerkbeleid en aanpak aan de orde, ontwikkelbeleid en loopbaanplanning, preventief medische onderzoeken en groeps- en individuele interventies. Genoemde interventies geven een overzicht van mogelijk te nemen maatregelen, gericht op een structurele versteviging van de inzetbaarheid van medewerkers. De interventies dienen geplaatst te worden in een gezondheidscyclus. Deze start met het creëren van draagvlak en communicatie op het niveau van directie en direct leidinggevenden (bijvoorbeeld in de vorm van bijeenkomsten).

De cyclus volgt de acties van Plan – Do – Check – Act. Dit leidt uiteindelijk tot meer grip op de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers door meer zicht en gerichte interventies op potentiële risico's en risicogroepen.

Langer gezond en gemotiveerd

In het kader van levensfase bewust personeelsbeleid is het voorts van belang aandacht te besteden aan alle levensfasen/leeftijdscategorieën, die elk eigen behoeften, risico's en unieke kenmerken hebben. Veranderingen die optreden in de loop van een mensenleven hebben gevolgen voor de manier waarop men in het werk staat en daarmee ook voor werkzaamheden die passend zijn. Kwaliteit van het werk, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden moeten méér worden toegesneden op het langer gezond en gemotiveerd aan het werk houden van medewerkers. Managementstijlen moeten hierop aansluiten. Samen moet stil worden gestaan bij wensen en behoeften van medewerkers. Preventieve gezondheidsbenadering moet dus aansluiten bij de fase waarin iemand zich bevindt. Zo verzuimt een jongere medewerker over het algemeen frequenter dan een oudere, maar als deze verzuimt dan is de verzuimduur langer.

Voor meer informatie:
www.humancapitalcare.nl