



**FUTURING
PEOPLE**
ERVARING
TELT

SMART 
GROUP

ERVARING TELT

De oudere werknemer. De medewerker die in de – laten we zeggen – afrondende fase van zijn of haar werkzame carrière zit. Voor veel werkgevers een herkenbare groep die extra aandacht behoeft. Medewerkers die vaak veel werk- en levenservaring hebben en dat makkelijk zouden kunnen delen met hun collega's. Maar waarbij dat op de één of andere manier, opvallend genoeg niet gebeurt. Omdat ze niet meer meekomen, met de rest die jonger is en met de dag vitaler lijkt, enthousiaster zou zijn. Als werkgever zit je daarmee. Het houdt je bezig. Hoe krijg je het voor elkaar dat de werknemer op leeftijd zijn of haar waarde behoudt? Niet alleen voor de organisatie, maar ook de eigenwaarde voor zichzelf. Ondanks het feit dat er om hen heen van alles verandert. Werkwijzen worden aangepast, procedures anders ingericht, tijdslimieten worden aangescherpt. Een lastig vraagstuk waar menig werkgever tegen aan zit te hikken om het überhaupt bespreekbaar te maken. En juist dat praten helpt. Hoe kijkt de werknemer er tegenaan en wat vind jij als werkgever? Hoe zit het nou met die ervaring? Is dat niets meer waard?

Oh zeker wel. Want er zijn organisaties die dit goed oppakken. Organisaties die onderkennen dat als medewerkers voldoende uitdaging behouden, de economische bijdrage aan de organisatie wordt gewaarborgd. Waar de ervaring van de oudere werknemer wordt erkend en gewaardeerd. Juist omdat deze een concrete aanvulling levert, naast datgene wat jongere medewerkers een organisatie kunnen bieden. Futuring people noemen wij dat. Smart Group heeft de stellige mening dat deze energie – afkomstig van erkenning en waardering voor de oudere werknemer – een positieve werking heeft op de gehele organisatie. En tevens een positieve uitwerking op het imago van jou als werkgever. Die mening is zo stellig, omdat Smart Group voldoende praktijkvoorbeelden kan opsommen die dit bevestigen.

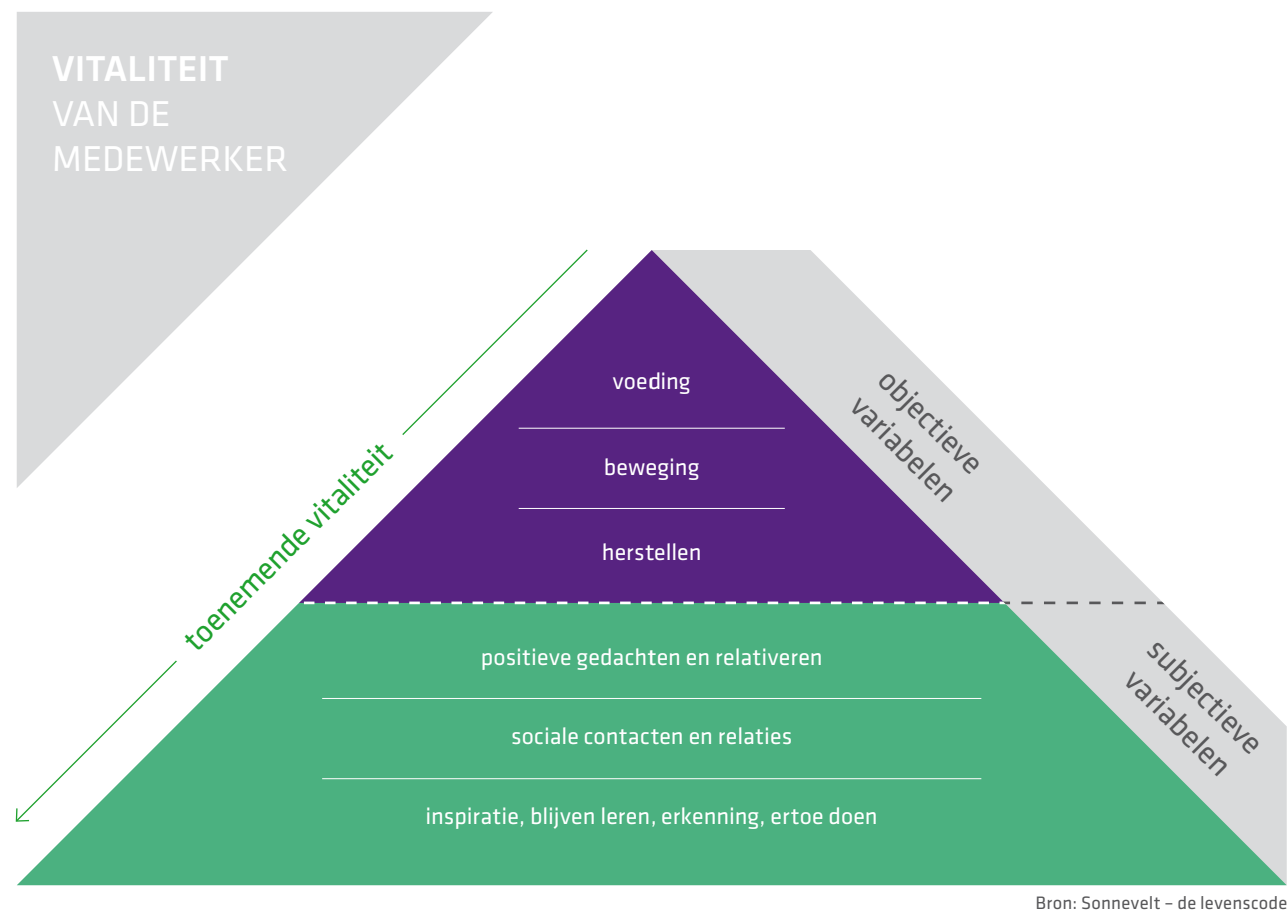
'HOE LANG MOET IK NOG?' OF 'WAT WIL IK NOG?'

– het verhaal van de werknemer

Wat bindt jou aan een baan? Wat houdt je enthousiast? Wat maakt jouw werkomgeving interessant genoeg dat je helemaal niet opziet tegen die laatste vijf, acht, twaalf jaren van je loopbaan. Het woord zegt het al: loopt het nog, die baan? We doen er met z'n allen, alles aan om gezond te blijven. Fit te blijven. We bewegen steeds meer. Zijn meer dan ooit bewust bezig met goede voeding. Hoe komt het dan toch dat we minder bezig zijn met het welzijn op het werk? Dat we inspiratie voor dat zelfde werk op een laag pitje hebben staan? Om maar van bijblijven te zwijgen. Blijven leren? Geen ruimte voor. En erkenning? Al helemaal niet aan de orde. En dat is funest. Een gemiste kans zelfs. Want 'er nog toe doen' in een organisatie, blijkt zoveel sterker makend dan die gezonde voeding en dat bewegen op z'n tijd.

'Ervaring telt' is een doordacht programma van Smart Group, waarbij deelnemers – de werknemers – intensief samenwerken met de werkgever. Onder begeleiding van Smart Group wordt gewerkt aan een concrete oplossing. Een concrete invulling van functie, prestatie, met als rode draad in het verhaal niet alleen 'de ervaring van de medewerker' maar vooral ook 'wat wil ik daar nog mee?'. In heel veel gevallen doet die ervaring er nog toe voor een organisatie. Maar door veranderingen van werkprocessen en procedures is er geen tijd en aandacht genoeg voor gebleken, om die ervaring de rol te geven die het verdient.

De ervaring van de werknemer duurzaam inzetten in een afbouwende loopbaan. En tegelijkertijd een duidelijke visie realiseren op een nieuwe loopbaan; of zelfs al het daadwerkelijk opbouwen ervan. In de vorm van een betaalde baan en/of een maatschappelijke bijdrage voor de toekomst. En als het kán, tot je tachtigste... Dát is het doel.



‘ZEG IK DAG TEGEN DE WERKNEMER?’ OF ‘BIED IK DE WERKNEMER EEN MORGEN AAN?’

– het verhaal van de werkgever

Als organisatie moet je meebewegen met de markt of de samenleving. Bijblijven als organisatie is een must. Dat jouw mensen hierbij een grote rol spelen, is overduidelijk. En dat zij moeten bijblijven en meebewegen met jouw organisatie, is nét zo helder. Over het algemeen gaat dit goed met jonge, flexibel inzetbare werknemers. Maar naarmate een werknemer ouder wordt, gaat dat hem of haar minder goed af. Zou je zeggen. En dan moet je misschien maar afscheid nemen van die werknemer. En gedag zeggen tegen die werknemer. Zou je zeggen. Maar realiseer je je dan wel dat je tevens gedag zegt tegen een brok ervaring. Je zegt trouwens niet alleen nee, maar je gooit het ook weg. Op deze manier vernietig je kapitaal. Zowel in geld uitgedrukt, als in de continuïteit van de organisatie. Want sta eens stil bij wat die jongere werknemers daarvan vinden. Die zien een voorland waarbij er op een bepaalde leeftijd niet meer zo’n respect is voor ze. Kennelijk. Die zien dat hun werkgever ze nu nog waardeert vanwege hun jong zijn, hun tomeloze inzet en hun ongebreidelde kneedbaarheid. Maar dat er blijkbaar – ergens – een grens is aan al dat respect.

‘Ervaring telt’ van Smart Group zet de spiegel van duurzame inzetbaarheid pal onder de neus van de werkgever. Misschien ben je verantwoordelijk voor veertig mensen. Misschien voor vierduizend. Je bent hoe dan ook nét zo werkgever van de jongere als van de oudere werknemers. Een mix van nieuw talent en zorgvuldig opgebouwde ervaring. Iedereen vindt dat je die eerste zondermeer moet koesteren. Maar die ervaring met het badwater weggooien is in veel gevallen ook niet slim. Dat er samen gekeken moet worden naar de beste invulling van de functie en de toekomstige taakstelling van de werknemer, is evident. Met een respectvol personeelsbeleid kom je het verst. De ervaring van de werknemer heeft de organisatie geholpen met waar ze nu staat. Als je ziet dat een oudere werknemer langzaam terechtkomt in de hoek waar de spreekwoordelijke klappen vallen, dan trek je je zijn of haar lot toch aan? Je bent er tenslotte de werkgever niet naar, die dit zomaar over zijn of haar kant laat gaan. Die inziet dat wat je in dit geval als beslissing neemt, meteen een doorwerking heeft op de rest. Die andere negenendertig. Of drieduizendnegenhonderdennegeennegentig.



VRAGEN DIE WERKGEVERS ONS HEBBEN GESTELD. VOORDAT ZE MET ‘ERVARING TELT’ BEGONNEN:

- ▲ Indien we deze investering willen aangaan, welke businesscase ligt er dan onder? (wat kost het en levert het op?)
- ▲ Die businesscase lukt wel, maar de value case is lastig (de vertaling naar goed werkgeverschap en MVO). Kun je ons daarmee helpen?
- ▲ Welke inspanning vraagt het van de organisatie en welke mogen we vragen van betrokken medewerkers?
- ▲ Prima om met deze doelgroep te beginnen, maar als we ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ willen vormgeven vanuit missie en visie raakt het toch ook de hele organisatie? Hoe pak ik dit het beste op?
- ▲ Hoe maak je de match van aanwezige ervaring naar duurzaam inzetbaar binnen de eigen organisatie?
- ▲ Hoe ziet een respectvolle dialoog er uit rond dit thema en wat moeten we daarvoor leren en ontwikkelen?
- ▲ Hoe veranker je dit in HR-beleid?



'ERVARING TELT', EEN AANTAL ZAKEN OP EEN RIJ:

- ▲ Duurzaam inzetbaar blijven is belangrijk voor het welzijn van de medewerker en voor het perspectief van een organisatie.
- ▲ Duurzame inzetbaarheid geeft de nodige meerwaarde aan een organisatie die het hoofd moet bieden aan de veranderingen in de markt en de maatschappij.
- ▲ Communiceer met elkaar. Voortdurend. Respectvol. Wat vraagt de organisatie van de medewerker? Wat wenst de medewerker van de organisatie?
- ▲ Het gaat om Futuring people. Houd medewerkers 'fit'. En zij houden jouw organisatie scherp. Het mag duidelijk zijn dat het niet enkel gaat om de werknemers die in de afbouwfase van hun loopbaan zijn.
- ▲ De focus? Duurzaam inzetbaar blijven binnen de organisatie, wellicht deels buiten de organisatie.
- ▲ Ervaring verdient een zinvolle plek tijdens de afbouwfase van een loopbaan.
- ▲ Ervaring op een duurzame manier, zorgvuldig inzetten, voorkomt kapitaalvernietiging.
- ▲ Ervaring op een duurzame manier, zorgvuldig inzetten, heeft een positieve invloed op de continuïteit van de organisatie.
- ▲ Ervaring de continuïteit kunnen bieden tot je 'tachtigste' is duurzaam perspectief.

ERVARING TELT. DE WAKE-UP CALL VAN SMART GROUP.

Ook bij Smart Group telt de ervaring. Inmiddels hebben wij bij meerdere organisaties uiteenlopende mobiliteitsvraagstukken mogen vormgeven. Altijd in nauwe samenwerking met leidinggevend en HR-verantwoordelijken. De betrokkenheid van hen is voor ons een vereiste. Het bepaalt in hoge mate de kans van slagen van zo'n traject. Je kunt dit onderwerp namelijk op twee manieren aanvliegen. Als 'business case' of als 'value case'. Bij de eerste aanvliegroute benadert de leiding van een organisatie het vooral vanuit een financiële invalshoek. Vaak gericht op inperking van kosten op de korte termijn. De tweede optie heeft veelal de voorkeur bij organisaties die in grote lijnen weten wat ze moeten doen om hun verantwoordelijkheid te nemen. Organisaties die verder kijken dan hun neus lang is. Die zich ook realiseren dat een goed HR-beleid van nu, positieve gevolgen heeft voor straks. Als er in organisaties al een HR-instrument is opgezet voor deze groep medewerkers, dan was dit voornamelijk gebaseerd op een vitaliteitsprogramma met aandacht voor juiste voeding en frequente beweging. Voor veel organisaties is het nu eenmaal een lastig vraagstuk. Futuring people en het Ervaring telt-programma kunnen een helpende hand bieden.

Alles draait om respectvolle communicatie in een organisatie. Communicatie en duidelijkheid. De energie die je dan steekt in de mensen, krijg je terug. Voor de mensen die in de opbouw van hun loopbaan zijn; voor de mensen die halverwege de loopbaan een stap hoger wensen en een stevige opleiding willen doen; én voor de mensen die hun loopbaan waardig en met respect willen afsluiten.

Het 'Ervaring telt' programma is een coproductie tussen werkgever, werknemer en Smart Group. En niet zonder reden. De organisatie als geheel heeft baat bij een leidinggevende die onvrede op de werkvloer bespreekbaar maakt. Een leidinggevende die zelf ook met een knoop in zijn of haar maag rondloopt als werknemers buiten de boot dreigen te vallen. De organisatie die daarnaast baat heeft bij goed ondersteunend HR beleid voor deze doelgroep. Bovendien, de groep waar we het over hebben, wordt steeds groter. De invloed die een goede regeling heeft op de organisatie dus ook. Die dwars door de organisatie zijn weerga niet kent.

De werknemer ziet gauw genoeg of het werkt. Als de inspiratie weer terugkomt. De erkenning. 'Doe ik er nog toe'. Voor de werkgever komt dit moment niet veel later. Als je kunt zien dat de energie terugkomt. Als de energie die er ingestopt wordt, aan beide kanten gaat werken. Het is zelfs zo dat je als organisatie zult merken dat andere medewerkers nieuwe energie zullen ervaren. Simpelweg door het uitgesproken vertrouwen voor de lange termijn. Het wordt duidelijk dat jouw organisatie het maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus neemt. Energie stopt in het ondernemen waarbij je verantwoording toont voor organisatie en maatschappij.

En Smart Group? Zie die dan maar als de wake-up call. In nagenoeg alle organisaties waar we de gelegenheid hebben gekregen 'Ervaring telt' onder de aandacht te brengen, leidde dit tot een interessante verkenning van standpunten en inzichten. Maak een afspraak.

Smart Group brengt organisaties en medewerkers steeds een stap verder. Richting de toekomst. Want de toekomst maak je door perspectief voor morgen te creëren voor zowel organisatie als medewerker. Door voortdurend anders tegen de dingen aan te kijken. Steevast zaken anders te benaderen. Waar nodig op z'n kop te houden. Het is geen kwestie van eerst afbouwen en daarna opbouwen of omgekeerd. Het is een kwestie van ombouwen. Organisaties wakker te schudden voor de volgende dag, met duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door beide aan te passen aan nieuwe markten en omstandigheden. En wel continu. Met acties voor nu en middelen voor morgen. Dat noemen wij 'Futuring people'.



SMART GROUP

Helvoirtseweg 187
5263 ED Vught
T 073-6571010
E smart@smartgroup.nl
I www.smartgroup.nl