



Het verzilveren van vergrijzing op de arbeidsmarkt

De categorie werknemers tussen midlife en pensioen wordt de aankomende jaren steeds groter en het is zorg dat er nog meer aandacht wordt geschonken aan 'de juiste persoon op de juiste plek'. Bij een mensgerichte organisatie is dat al een basisgedachte als je gemotiveerde werknemers wilt behouden.

Volgens Rob van Veenendaal van INTENS Loopbaangesprekken wordt dat in de toekomst voor zowel organisaties als medewerkers alleen nog maar belangrijker. Langer in het arbeidsproces blijven leidt ertoe dat er door medewerkers bewuster wordt stil gestaan bij hun loopbaan. Is dit wel wat ik nog twintig jaar wil blijven doen? Hoe komt het eigenlijk dat ik in deze richting terecht ben gekomen en doorgegaan? Vragen die opkomen hebben niet altijd alleen een link met de loopbaan maar soms zelfs ook met de gehele levensloop.

INTENS Loopbaangesprekken richt zich op deze samenkomst van werk, privé, heden, verleden, toekomst. Dergelijke loopbaanvragen komen vaak op rond de 40 a 45 jaar. Het hoeft niet altijd tot een crisis te komen als deze vragen tijdig serieus worden genomen. Rob van Veenendaal: Uiteindelijk levert het voor iedereen voordelen op als medewerkers door middel van loopbaanbegeleiding de ruimte krijgen om zich af te vragen of de huidige richting nog wel de goede is.

Juist nu we een langer werkleven in het vooruitzicht hebben. Over het algemeen geldt dat voor medewerkers die al (te) lang op een plek zijn blijven zitten en met steeds minder energie in hun werk zijn gaan functioneren. Als er niets gebeurt dan kan verzuim toenemen en uiteindelijk uitval plaatsvinden. Loopbaangesprekken en het maken van keuzes in de loopbaan zijn gezond voor zowel medewerkers als organisaties.

INTENS Loopbaangesprekken, Rob van Veenendaal, najaar 2007