



1. Focusgroepen

Niveau: organisatie/afdeling/team

Een focusgroep is een (aantal) groepsgesprek(ken) met representatieve vertegenwoordigers van een specifieke doelgroep over hun behoeften, belangen en beweegredenen ten aanzien van een afgebakend onderwerp. In een focusgroep kan over de volgende onderwerpen worden gesproken om duurzame inzetbaarheid te bevorderen:

- betrokkenheid, motivatie en tevredenheid;
- resultaatgerichtheid en competentieontwikkeling;
- ondersteunen van professionele ontwikkeling;
- ondersteunen van persoonlijke groei;
- samenwerking tussen generaties;
- voorkomen van verzuim en verloop.

2. Werkoverleg en thematische overlegvormen

Niveau: afdeling/team

Draagvlak voor leeftijdsbewust personeelsbeleid kan ook worden verkregen door het onderwerp te agenderen in werkoverleg en door thematische overlegvormen te organiseren zoals werkbijeenkomsten, rondetafelgesprekken, lunchbijeenkomsten en pizzasessies.

De manager en de betrokken P&O-adviseur kunnen het volgende om het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid op de agenda te krijgen:

- Presenteer wat de organisatie verstaat onder 'duurzame inzetbaarheid' en licht toe waarom dit steeds belangrijker wordt voor de organisatie, de afdeling en de medewerkers zelf.
- Laat zien wat vooral de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting en -planning is in relatie tot het hier en nu en de nabije toekomst en in relatie tot lopende en komende organisatieontwikkelingen, zie routeplanner station 1 'Meten is weten'.
- Stimuleer de discussie: verzamel meningen en inventariseer mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en te bewaken.
- Stuur aan op daadkracht, 'wie wat gaat doen': vanuit de organisatie, door de manager en door de medewerkers zelf.
- Waak voor vage beloftes en afspraken.

De meerwaarde van deze aanpak is dat er bewustwording, draagvlak en daadkracht ontwikkeld wordt. Valkuil is 'praatjes vullen geen gaatjes'. Zorg voor follow-up en bewaak het nakomen van afspraken.

