

Invloed op inzetbaarheid

Inzetbaarheid gedurende de leeftijd 20-65 jaar wordt door vele factoren beïnvloed. Zoals gezondheid, professionele competenties (opleiding, kennis en vaardigheden), motivatie, waarden, normen en visies op de eigen loopbaan. Ook de manier waarop men wordt gezien en behandeld heeft invloed op hoe inzetbaar men is. Lees hierover verder bij secundair verouderen .

Deze factoren staan niet vast, maar variëren en kunnen zich voortdurend ontwikkelen. Hoe dat uitpakt, is afhankelijk van de persoonlijkheid van de werknemer, maar ook van de leef- en werkomgeving, en van de levensfase waarin iemand verkeert. Men zou die ontwikkeling kunnen afzetten in een tabel met vier lijnen. Klik hier voor hulpmiddelen en meer informatie [Link naar werkwijzer levensfasebeleid](#)

Lijflijn: het verloop van de gezondheid en functionele capaciteiten

Hier gaat het om de feitelijke gezondheid zowel lichamelijk als geestelijk en de ontwikkeling daarvan gedurende de jaren. Naast biologische variatie is de levensstijl die men heeft sterk van invloed op het resultaat. Een ongezonde leefstijl met weinig beweging, verkeerd en te veel eten en drinken en roken versnelt het verouderingsproces en geeft een hogere vatbaarheid voor ziektes en gebreken die het werkvermogen negatief beïnvloeden. Een stijgend aantal werkgevers maakt er een gewoonte van, werknemers aan te spreken op hun leefstijl en hen te helpen bij verbeteringen. *(Lees verder bij werkend ouder worden)*

Leerlijn: de leergeschiedenis

Professionele competentie. Werknemers groeien in hun vak en doorlopen verschillende stadia in vakbekwaamheid voordat ze vakvolwassen zijn. Ze ontwikkelen zich in de loop van de jaren tot specialist of generalist. Rond het vijftigste levensjaar komt er vaak een heroriëntatie op gang. De animo om nog deel te nemen aan de reguliere training en opleiding wordt minder. Men wil liefst zo dicht mogelijk bij de praktijk leren en aansluitend aan al verworven kennis. De vakspecialist zal tegen het eind van het werkzame leven, zo rond 60-65 jaar, graag de opgedane kennis en ervaring doorgeven aan de volgende generatie. De generalist wil in die periode vaak minder hectiek, dus minder verplichtingen en meer ruimte voor verdieping.

Door gaan met leren met speciale aandacht voor iedereen. Om-, her- en bijscholing zijn een normaal deel van het onderhoud van de professionele competentie en daarmee van het personeelsbeleid voor iedereen. Investeren in de scholing van werknemers van alle leeftijden is nodig. Want zowel jongere als oudere werknemers moeten hun kennis op peil houden en zij moeten zich aanpassen aan nieuwe technieken of een andere organisatie van het werk. Oudere werknemers nemen minder vaak deel. En dat ligt niet aan hun leeftijd. Het leervermogen houdt vooral verband met de gelegenheden die men in het verleden heeft gekregen om te leren. Jong geleerd is oud geleerd kan men zeggen. Leren via ervaring speelt voor alle werknemers, zeker voor lager opgeleide werknemers, een rol. Voor oudere werknemers lijkt het moeilijker om te leren buiten het eigen ervaringsdomein. Doet men weliswaar steeds meer ervaring op maar wordt deze gekenmerkt door een afnemende verscheidenheid, dan is er sprake van ervaringsconcentratie. Zeker in combinatie met een lagere of eenzijdige functie die men lang uitoefent ontstaat er zo een fuik. Daarom is naast scholing ook mobiliteit belangrijk voor het onderhoud van het leervermogen.

Loopbaanlijn: mobiliteit en loopbaanplanning

In het begin van de loopbaan hebben werknemers veelal korte dienstverbanden. Men verkent de eigen capaciteiten, de aantrekkingskracht van diverse branches en organisaties. Na verloop van tijd kristalliseert zich het een en ander uit en ontwikkelt men zich door uitbreiding van kennis en kunde. Een werknemer die zijn draai gevonden heeft, blijft doorgaans langer bij dezelfde werkgever en verandert daar ook minder snel van functie dan in de beginjaren.

Velen wisselen rond het 45ste levensjaar voor het laatst van werkgever. Deels ingegeven door de angst om elders vanwege leeftijd en/of arbeidsvoorwaarden (gouden kooi) niet meer te worden aangenomen. Ook het aantal functiewisselingen stagneert. Onderzocht is dat de productiviteit in een functiewisseling na zeven jaar daalt. Om mobiliteit te bevorderen is het verstandig steeds het arbeidstoekomstperspectief op de agenda van werknemer en werkgever te houden.

Levenslijn: balans werk-privé en de invloed op motivatie

Motieven en motivatie om te werken ondergaan veranderingen. Droomt menig jong werknemer nog van een bliksemcarrière, geld en beroemdheid, eenmaal ouder neemt het aspiratieniveau realistischer proporties aan, is men zich beter bewust van de eigen beperkingen. Het gezin, het opvoeden van kinderen, vergen en krijgen aandacht en energie. Velen hebben behoefte aan een bezinningsperiode na deze piekperiode alvorens ze aan de laatste decennia van hun werkende leven beginnen. Relatiebreuken zijn meer regel dan uitzondering en mensen hebben tijd en energie nodig om hun leven opnieuw in te richten. De financiële consequenties nopen vaak tot loopbaankeuzes zonder dat daarvoor intrinsieke motivatie aanwezig is.

In de laatste fase van arbeidsparticipatie wordt het werk of het volgen van een opleiding, vaak opnieuw belangrijk. Nu niet meer als middel om carrière te maken, maar eerder om betekenis te geven, iets van waarde achter te laten en kennis en ervaringen te delen en door te geven. Soms bepalen zorgverplichtingen voor ouders en/of partner de inrichting van deze werkfase.

Bron: Regiegroep GrijsWerkt