

## Sleutelen aan je baan

Als gevolg van de vergrijzing, ontgroening en verhoging van de AOW leeftijd zien organisaties hun personeelsbestand vergrijzen. Daarbij komt dat er structurele tekorten zijn op de arbeidsmarkt. Het is voor werkgevers dus interessant om te weten of en hoe ze 50+'ers kunnen motiveren om langer door te werken. De gemeente Lingewaard probeert deze motivatie te stimuleren. En dan wel zó dat medewerkers hier zelf de regie in kunnen pakken en dit kunnen doen zonder hulp of interventies van hun leidinggevenden.

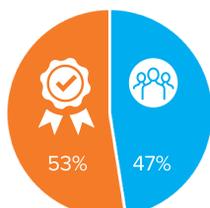
## Baansleutelen

Dit project richt zich op de effecten van een interventie: Sleutelen aan je baan (job craften) bij 50+'ers. Hierbij zijn de 50+'ers onderverdeeld in drie baancategorieën, namelijk: Management, Deskundigen en Ondersteunend. Er wordt met drie categorieën gewerkt omdat uit eerder onderzoek (Den Boer et al. - 2021) blijkt dat de werkkenmerken per categorie kunnen verschillen.

In het kader van dit project wordt een training job craften ontwikkeld. In de training job craften leren medewerkers vaardigheden in te zetten gericht op hun eigen inzetbaarheid, vanuit hun eigen persoonlijke waarden, ambities en interesses. De totale training bestaat uit een reeks van drie workshops van 3,5 uur en twee opdrachten voor in het werk. Hiermee is er sprake van een bottom-up benadering. Baanontwerp is een top-down benadering waarin de behoefte van de organisatie wordt vertaald naar een functie. In het geval van job craften is dit dus andersom. Hier staat de behoefte van de medewerker centraal. Onze overtuiging is dat wanneer de medewerker in staat is om te job craften, er een optimale fit tussen de medewerker en de baan ontstaat. Daarmee kan de duurzame inzetbaarheid (ook als je langer door moet werken) geborgd blijven.

In deze 'infographic' vind je de highlights uit de eindrapportage. Wil je meer informatie? Lees dan de volledige rapportage.

400 medewerkers  
incl. flexibele schil

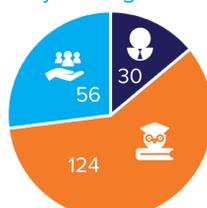


210 medewerkers zijn betrokken bij het onderzoek

3 jobcategorieën

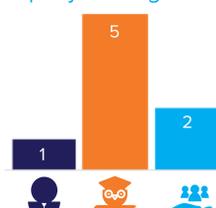


Medewerkers per  
jobcategorie



50% van hen volgt de workshops en 50% is de controlegroep

Geplande workshopreeksen  
per jobcategorie



3 workshops met ongeveer 14 deelnemers per reeks

### Management

Management omvat functies zoals bijvoorbeeld: teammanager, coördinator en projectleider

Medewerkers uitgenodigd: 15  
Deelnemers workshop A: 12  
Afgemeld na workshop A: 1  
Deelnemers workshop B: 11  
Deelnemers workshop C: 9  
Totaal gegeven workshops: 3

Groep Management gaat relatief makkelijk door de training heen waardoor er meer tijd is geweest voor het delen van ervaringen en het geven van tips aan elkaar.

### Deskundigen

Deskundigen omvat functies zoals bijvoorbeeld: adviseur, beleidsmedewerker en toezichthouder

Medewerkers uitgenodigd: 65  
Deelnemers workshop A: 44  
Afgemeld na workshop A: 14\*  
Deelnemers workshop B: 28  
Deelnemers workshop C: 20  
Totaal gegeven workshops: 11

\*4 medewerkers vertrokken bij de intro van workshop B na het weghalen van het verplichte karakter

Er was opvallend veel openheid in de groepen bijvoorbeeld over sollicitatie activiteiten.

### Ondersteunend

Ondersteunend omvat functies zoals bijvoorbeeld: management assistent, administratief medewerker en medewerker buitendienst

Medewerkers uitgenodigd: 26  
Deelnemers workshop A: 10  
Afgemeld na workshop A: 2  
Deelnemers workshop B: 8  
Deelnemers workshop C: 7  
Totaal gegeven workshops: 3

Veel enthousiasme bij de deelnemers.

## Reflectie op het proces



### Verplichte karakter



Voorafgaand aan workshop A zijn de medewerkers nadrukkelijk verzocht deel te nemen aan de training. Dit heeft voor een aantal mensen weerstand opgeleverd. Toch zijn de ervaringen verschillend:

"Ik was niet gegaan als het niet verplicht gesteld was. Dan was ik in de waan van de dag door blijven werken. Achteraf ben ik blij dat ik gegaan ben. Het heeft mij persoonlijk verrijkt"

"De verplichting maakte dat ik sceptisch was. Achteraf was het nuttig en goed om stil te staan bij mijn persoonlijke ontwikkeling"

### Communicatie



Er zijn een aantal belangrijke suggesties om de communicatie voor de volgende groepen beter aan te pakken:

- Spreek niet over 50+ers, mensen voelen zich in een hokje geplaatst.
- Meer communiceren over de inhoud.
- "Kleine" aanpassingen in het werk blijkt in de beleving / verwachting "Groot". Het is goed dit meer te benadrukken en uit te leggen.
- Wellicht volgende keer een 'intake' doen met de deelnemers om verwachtingen te verzamelen.

### Hoe houden we het vast?



Suggesties om te zorgen dat de resultaten uit de training vastgehouden en verdiept worden:

- Intervisie
- Terugkomdag
- Tussentijds emailberichten ontvangen (prikkelen)
- Op teamniveau inzetten
- Integreeren in gesprekscyclus
- Successen delen
- Leidinggevenden hebben ook een (stimulerende) rol om dit vast te houden. Ga erover in gesprek
- Een klein geplastificeerd plaatje uitdelen aan de deelnemers voor op het bureau of elders. Zo worden zij aan de training herinnerd.

## Wat vinden projectleden en deelnemers?



Voor de trainers was het geven van deze training eigenlijk ook sleutelen aan hun baan. Het inzetten van talenten die ze wat minder vaak inzetten in hun reguliere werk. Ze vonden het erg leuk en hebben veel geleerd. Daarnaast zijn ze zelf nog meer gaan sleutelen en delen hun ervaringen actief met collega's. Ze zijn dus enthousiaste ambassadeurs voor sleutelen aan je werk. Zo enthousiast dat ook anderen graag de kans grijpen om trainer te worden. Daarom is er een intern train de trainer programma opgericht om de kennis verder uit te rollen in de organisatie. Het voordeel hiervan is dat meer medewerkers ambassadeur worden van het baansleutelen in de organisatie.

"Ik ervaar meer werkplezier doordat ik ben gaan sleutelen aan mijn baan"

"Ik ervaar minder werkdruk"

"Ik vind het ook een vorm van waardering dat de werkgever ons dit aanbiedt"

## Conclusie en vervolg



Op hoofdlijnen kan geconcludeerd worden dat de medewerkers die hebben deelgenomen aan de training positief zijn over de leerervaring. Ze zijn zich meer bewust geworden van de eigen invloed op werkdruk en werkplezier in hun werk. Na een maand bleek hun "sleutel" gedrag toegenomen, wat resulteerde in meer autonomie, taakvariatie, uitdaging, zelfontwikkeling, werkplezier en werkbevoegdheid.

We hebben inmiddels intern extra trainers opgeleid. We starten nu met het trainen van de tweede groep 50+ers. Daarna zal de training structureel 2x per jaar worden aangeboden. Op naar een flexibele organisatie waarin medewerkers blijven sleutelen aan hun werk om zo blijvend tevreden te zijn met hun baan bij de gemeente Lingewaard.