

Het begon vanuit een ZIF bijeenkomst, waarna een verkenning volgde. Daaruit ontstond het experiment Baanbrekend Perspectief dat feestelijk werd afgesloten tijdens de inspiratiebijeenkomst op 16 juni in het Provinciehuis in Groningen!

Tijdens deze inspiratiebijeenkomst waren deelnemers van het experiment aan het woord, was er ruimte voor discussie tijdens een rondetafelgesprek, werden onderzoeksresultaten gepresenteerd en kregen de aanwezigen inzicht in *ageism* en de *Deep Democracy Dialoog*.

Tjeerd van Dekken, gedeputeerde van de Provincie Groningen, heet iedereen welkom in het Provinciehuis. Baanbrekend Perspectief wordt gefinancierd door de provincie Groningen via het Verbindingsfonds, met geld uit het Nationaal Programma Groningen. Het Verbindingsfonds is bedoeld om nieuwe oplossingen te bedenken om mensen aan het werk te krijgen, te houden en zich een leven lang te ontwikkelen.

De deelnemers

Binnen het experiment Baanbrekend Perspectief gingen oudere werknemers werkzaam binnen Cosis, Noorderpoort, Drenthe College, Politie Noord-Nederland en Qbuzz aan de slag met hun loopbaan en toekomstperspectief. Alle werknemers zaten nog een aantal jaren voor hun pensioen en zijn de uitdaging aangegaan om zich te ontwikkelen. De deelnemers vertelden aan de hand van een strip getekend door Maaïke Hartjes over hun ervaringen.

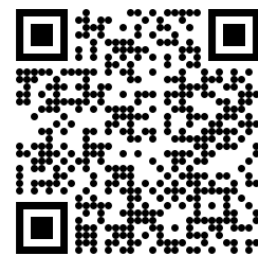
Sonja Lubbers is teamcoördinator bij Cosis en was één van de deelnemers aan het experiment. Ze vond het een hele positieve ervaring en heeft door haar deelname eigen regie gekregen over wat ze gaat doen tot en na haar pensioen. Sonja pleit ervoor dat aandacht voor het pensioen en wat daarna komt onderdeel wordt van het beleid bij organisaties.

Kees Richters, werkzaam bij het Drenthe College, wilde de beren op de weg overwinnen. Hij heeft al eerder in zijn loopbaan een grote verandering in gang gezet en wilde dat weer doen. Kees benadrukt dat er op je 67^{ste} nog veel tijd over is. Het perspectief hier zelf kunnen inkleuren is onwijs belangrijk!

Huib Batenburg, werkzaam bij Noorderpoort, merkte dat het werken steeds moeizamer ging en zocht een prikkel om in beweging te komen. Dat bood Baanbrekend Perspectief hem. "Het was een plek om los te komen en te praten, een vrijplaats en ander perspectief." Huib vond het ook confronterend, maar heeft er veel van geleerd en het aangepakt als een kans. Huib is door Baanbrekend o.a. begonnen met cello spelen en betrokken als vrijwilliger bij een project met jongeren.

Linda Numan, tevens werkzaam bij Noorderpoort, wilde graag op avontuur. Ze heeft gekeken naar haar talenten en geleerde lessen en is daardoor anders gaan kijken naar haar werk. Ze is onder andere vrijwilliger geworden, waar ze voorheen niet voor open stond. "Ik vond het een hele fijne groep, en ben iedereen gaan waarderen. Ik weet zeker dat wij het contact zullen onderhouden."

De verhalen van de deelnemers kunt u ook beluisteren in de podcast van Baanbrekend Perspectief. Scan onderstaande QR-code voor de podcast op Spotify!



Rondetafelgesprek

Tijdens het rondetafelgesprek gingen betrokkenen in gesprek over de positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt en de ervaringen met het experiment Baanbrekend Perspectief.

Cosis heeft de ruimte gegeven aan haar werknemers om hun talenten te (her)ontdekken. *Bert Hogeboom* (Bestuurder bij Cosis): "Het is belangrijk dat we verder kijken dan alleen betaalde

banen. We moeten binnen en buiten het werk kijken voor de oudere werknemers.“ *Ina von Pickartz* (Bestuurder Arbeidsmarkt bij FNV) is vanaf het begin betrokken en merkt dat er weinig verbinding is tussen het werkende leven en wat daarna komt. “De oplossing is wellicht intersectoraal, maar hierbij is het vooral belangrijk om het te vragen aan de oudere werknemers en met hen te praten; wat hebben zij nodig?” *Alied van den Berg* (HR Manager bij Drenthe College) geeft aan dat een groot gedeelte van het personeelsbestand bestaat uit oudere werknemers. “Ik ben te weten gekomen dat mensen op kunnen zien tegen het pensioen. Het is belangrijk dat we daar op investeren om te voorkomen dat mensen gaan uitvallen.” Het Drenthe College biedt ook scholing aan hun werknemers, en wil kijken wat daar mogelijk is voor oudere werknemers. *Klaske Veth* (Lector Duurzaam HRM bij de Hanzehogeschool) ziet dat er in korte tijd veel veranderd is op de arbeidsmarkt. “We moeten langer doorwerken en die duurzame inzetbaarheid is dan belangrijk. Mensen die vitaal en bevlogen zijn presteren beter.” *Sonja Lubbers* (Teamcoördinator bij Cosis en deelnemer aan Baanbrekend Perspectief) haakt daarbij aan. Ook zij zag op tegen haar pensioen en heeft door haar deelname aan Baanbrekend juist veel zin erin gekregen. “Het is een grote zoektocht en het is fijn om dat in de veiligheid van een groep te doen.”

Vanuit de zaal komen er ook reacties op het rondetafelgesprek. Zo benadrukt Geesje Nijhof (lid van de Raad van Ouderen) de rol van netwerken. De Raad van Ouderen heeft ook een advies uitgebracht over dit thema. “Het is belangrijk om actief te blijven mee te doen, en ook na je pensioen terug te geven aan de samenleving.”

Dilemma's en oplossingsrichtingen

“Nadenken over morgen is moeilijk als je vandaag aan het rennen bent. We zullen het samen moeten doen.” Gezamenlijk werkgeverschap en collegiale uitleen worden hierbij genoemd als oplossingen. Drempels moeten worden weggehaald, zodat mensen makkelijker stappen kunnen maken. Hierbij moeten de rechten die ze hebben opgebouwd bij hun huidige werkgever blijven bestaan.

Onderzoek

Klaske Veth en Jeannet Davids van de Hanzehogeschool Groningen deden tijdens het experiment onderzoek vanuit de Hanzehogeschool Groningen. Lector Duurzaam HRM dr. Klaske Veth opent haar verhaal met de vraag wie zich oud voelt. Hier komen vanuit de zaal wisselende reacties op, maar de zaal voelt zich eigenlijk niet oud. En dat terwijl uit onderzoek blijkt dat je al een oudere werknemer bent vanaf 40 jaar.

Docent-onderzoeker Jeannet Davids presenteert de onderzoeksresultaten, die te onderscheiden zijn in verschillende perspectieven. De deelnemers hebben het experiment als positief ervaren. Er is een positieve verandering ten opzichte van het pensioen, en een hoge waardering voor het experiment als vrijplaats. Ook zijn er vanuit het onderzoek een aantal aanbevelingen te doen. “Benut de senioriteit van ouderen werknemers, investeer in duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid en zet een soortgelijk experiment op waarbij deelnemers meer representatief zijn voor een grotere groep.”

Het vervolg

Het Zorg Innovatie Forum wil samen met onder andere de Hanzehogeschool het experiment opschalen. Ze gaan gezamenlijk een aanvraag schrijven. Hierin moeten samenwerkingsverbanden, ambassadeurschap, mentorschap en een kennisplatform een plek krijgen. “Het is belangrijk om de verhalen van de deelnemers te vertellen en hen laten meepraten. We willen een voorbeeld zijn voor het Noorden!”, aldus Karin Kalverboer.

Deep Democracy dialoog

Het middagprogramma van de Inspiratiebijeenkomst bestaat uit een Deep Democracy Dialoog onder leiding van Louise Boelens. Deze dialoog heeft 3 onderdelen:

1. Gesprek met de hele groep
2. In groepjes uiteen om de opgehaalde thema's verder uit te werken
3. Terugkoppeling van de uitgewerkte thema's

1. Gesprek met de hele groep

De aanwezigen zitten in een kring. Bij de start van het programma wordt gevraagd of iedereen wil gaan staan in een kring. Louise Boelens legt de vraag voor aan de hele groep: "hoeveel vertrouwen heb jij dat er vanaf nu echt iets gaat gebeuren in organisaties in het beleid ten aanzien van oudere werknemers? Denk daarbij aan wat je ziet als kansen en moeilijkheden." Alle aanwezigen wordt gevraagd om in een kring te gaan staan van weinig vertrouwen naar veel vertrouwen op een schaal van 0 tot 100. Er wordt een kring gevormd van 20 naar 100, waarbij de meeste mensen een score van 50 of hoger aangeven. Louise Boelens vraagt iedereen om een toelichting bij hun getal. Er komen mooie open antwoorden!

"Ik sta hier, kijkend naar mijn organisatie. We zijn tijdelijk bezig met interne fusie. Ik merk dat dat alle tijd en energie vraagt. Het zou wel kunnen komen, maar de vraag is: wanneer precies?"

"Binnen onze gemeente zijn we al lang bezig. We hebben 70+ vacatures openstaan, deze zijn niet op te vullen, we moeten iets anders gaan doen. Wie kunnen we nog inhuren? Wie zou nog iets anders willen doen na pensioen? De krapte op de arbeidsmarkt wordt zo groot, we moeten wel."

"Er is binnen onze organisatie een extra jongerenvereniging en daar mag je in tot je 35^e. Zij organiseren allemaal extra activiteiten, je kunt naar het buitenland etc. En voor ouderen gebeurt niks. Ik denk: "Het moet gewoon. Maar ik denk ook: er zit veel potentieel..."

2. In groepjes uiteen om de opgehaalde thema's verder uit te werken

Louise Boelens vraagt iedereen weer te gaan zitten. Er is veel gezegd over kansen en belemmeringen, en er worden een aantal uitgepikt om verder uit te diepen in groepjes.

- Inzetten eigen kracht
- Anders kijken naar loopbaan: wat is loopbaan en wanneer stopt die?
- Verbinding tussen leidinggevende en werknemers: hoe krijgen we organisaties zover dat ze het gesprek aan gaan?
- Welke netwerken hebben we nodig en moeten we benutten in deze beweging?

3. Terugkoppeling van de uitgewerkte thema's

a) *Inzetten eigen kracht*

Niet iedereen past in een systeem. Sommige mensen werken graag om het systeem heen, om hun dromen en idealen te realiseren. Anderen hebben juist baat bij een systeem en zoeken hun dromen en idealen. Eén van de aanwezigen gaf als tip om bij deze zoektocht een fotoboek van jezelf als kind erbij te pakken, om te zien waar je vroeger echt gelukkig van werd.

b) *Anders kijken naar loopbaan: wat is loopbaan en wanneer stopt die?*

Het pensioen is geen eindstreep. De gehele samenleving heeft er belang bij dat mensen op hun eigen voorwaarden het pensioen in gaan, en daarmee ook inzetbaar blijven na hun pensioen. Volledig overwerkt je pensioen in gaan, betekent dat je daarna er niet kan zijn voor je privéomgeving, maar ook niet voor de samenleving.

c) *Verbinding tussen leidinggevende en werknemers: hoe krijgen we organisaties zover dat ze het gesprek aan gaan?*

Het is belangrijk om kosten en baten van een dergelijk project als Baanbrekend Perspectief inzichtelijk te maken. Daar zijn met name besturen en raden gevoelig voor. Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers goed luisteren en buiten de gebaande paden durven te gaan. Dit vraagt ook iets van een leidinggevende. Daarnaast is het goed om initiatief te nemen met gezamenlijke organisaties om een programma voor leidinggevendenden te maken: hoe ga jij nou om met oudere werknemers?

d) *Welke netwerken hebben we nodig en moeten we benutten in deze beweging?*

Er is een onderscheid te maken tussen formele en informele netwerken. Formeel is het belangrijk dat er ruimte is voor het bespreken van ideeën en voor vrijplaatsen. Ook moeten regelingen goed afgestemd zijn op de wensen en behoeften.

Afsluiting

Na de presentatie van de vier groepen pakt Karin Kalverboer, directeur-bestuurder van het Zorg Innovatie Forum, nog even het woord. "We zijn klein begonnen, maar gaan steeds groter. Er gebeurt veel en het is waardevol om te verbinden en op te halen wat er nodig is. Klein starten werkt goed om grote dromen te realiseren. We blijven in gesprek, tekenen verhalen op en zoeken samen nieuwe wegen!"

Louise Boelens sluit nog af met de vraag wat iedereen meeneemt vanuit deze Inspiratiebijeenkomst: wat is de volgende stap of wat wil je doen in de beweging?

De aanwezigen geven aan in gesprek te willen met hun omgeving over wat ze voorbij hebben zien komen tijdens de inspiratiebijeenkomst. Ze gaan in gesprek met hun collega's, leidinggevendenden of privéomgeving. Een aantal deelnemers geeft aan te willen meedenken ik het vervolg of een rol te willen spelen in het netwerk. Een super waardevolle opbrengst van een inspirerende bijeenkomst!

Wilt u op de hoogte blijven van alles rond Baanbrekend Perspectief en het vervolg? Laat het ons dan weten via info@zorginnovatieforum.nl, schrijf u in voor [onze nieuwsbrief](#) of volg ons op [LinkedIn](#). Op www.zorginnovatieforum.nl vindt u meer over Baanbrekend Perspectief en onze andere projecten!

[Download hier de presentaties van 16 juni](#)

