

INZICHT IN DUURZAME INZETBAARHEID VAN DE OUDERE MEDEWERKER (55+)

RESULTATEN DIGITALE FOCUSGROEPEN HBO

Colofon

De focussessie is ontworpen en gefaciliteerd door Mercer in samenwerking met en in opdracht van Zestor.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Februari 2023

INHOUD

1 INTRODUCTIE & DEELNEMERS 3

2 BEVINDINGEN 4

2.1 Werkbeleving 4

- Hoe is de huidige werkbeleving voor 55+ hbo medewerkers? 4
- Belangrijkste aspecten die positief bijdragen aan de werkdag met plezier beginnen 5
- Aspecten die op een negatieve manier invloed hebben op een plezierig begin van de werkdag 6
- Veranderingen die zouden leiden tot hogere tevredenheid 7
- Meest werkdrukverhogende/stressvolle aan de werkdag 9
- Oudere werknemers ervaren de werkbeleving vandaag de dag over het algemeen prettiger dan vroeger 10
- Factoren die de werkbeleving vandaag de dag minder prettig maken dan vroeger 11

2.2 Doorwerken of niet 12

- Hoe lang zijn medewerkers van plan om te blijven werken? 12
- Grootste motivatie om door te blijven werken 14
- Grootste motivatie om te stoppen met werken 15
- Een groot deel van de medewerkers overweegt om minder te gaan werken 16

2.3 Ervaren en gewenste ondersteuning 17

- Ondersteuning vanuit de organisatie 17
- Ondersteuning vanuit de leidinggevende 18
- Ondersteuning vanuit HR 19
- Regie in eigen handen 20
- Met plezier blijven werken tot aan het pensioen 21

3 CONCLUSIES 23

- Belangrijkste verbeterpunten voor duurzame inzetbaarheid van de 55+ medewerker 24

1 INTRODUCTIE & DEELNEMERS

Op 1 december 2022 vonden twee digitale focusgroepen plaats voor medewerkers van 55 jaar en ouder in het hbo. Er werd een sessie aangeboden aan docenten en een sessie voor ondersteunend personeel.

Medewerkers van 12 hogescholen hebben zich aangemeld voor het onderzoek. In totaal hebben 88 medewerkers deelgenomen aan de sessies, waarvan 49 in een onderwijsondersteunende positie en 39 docenten.

Het onderzoek brengt in kaart wat werknemers van 55 jaar en ouder nodig hebben om duurzaam en met plezier aan het werk te blijven en levert praktische tips en adviezen op: op beleidsmatig- en organisatieniveau.

SCHOOLGROOTTE	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
01 - 1.000 studenten	15%	12%
1.001 - 2.000 studenten	13%	6%
2.001 - 5.000 studenten	5%	18%
5.001 - 10.000 studenten	10%	6%
Meer dan 10.000 studenten	54%	53%
zeg ik liever niet	3%	4%

DUUR DIENSTVERBAND	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
Korter dan 1 jaar	0%	0%
1 tot 3 jaar	3%	4%
3 tot 5 jaar	5%	10%
5 tot 10 jaar	8%	10%
10 tot 15 jaar	8%	29%
15 tot 20 jaar	21%	12%
20 jaar of langer	56%	35%
zeg ik liever niet	0%	0%

LEIDINGGEVENDE FUNCTIE	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
Ja	8%	18%
Nee	90%	82%
Zeg ik liever niet	3%	0%

OMVANG DIENSTVERBAND	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
< 0,2 fte	0%	2%
0,2 - 0,5 fte	10%	2%
0,6 - 0,8 fte	59%	51%
0,9 - 1,0 fte	31%	45%
zeg ik liever niet	0%	0%

LEEFTIJD	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
<55 jaar	0%	0%
55-59 jaar	64%	55%
60-64 jaar	33%	41%
65 jaar en ouder	3%	4%

GESLACHT	ONDERWIJZEND (39)	ONDERSTEUNEND (49)
Vrouw	59%	80%
Man	41%	20%
Overig	0%	0%
Zeg ik liever niet	0%	0%

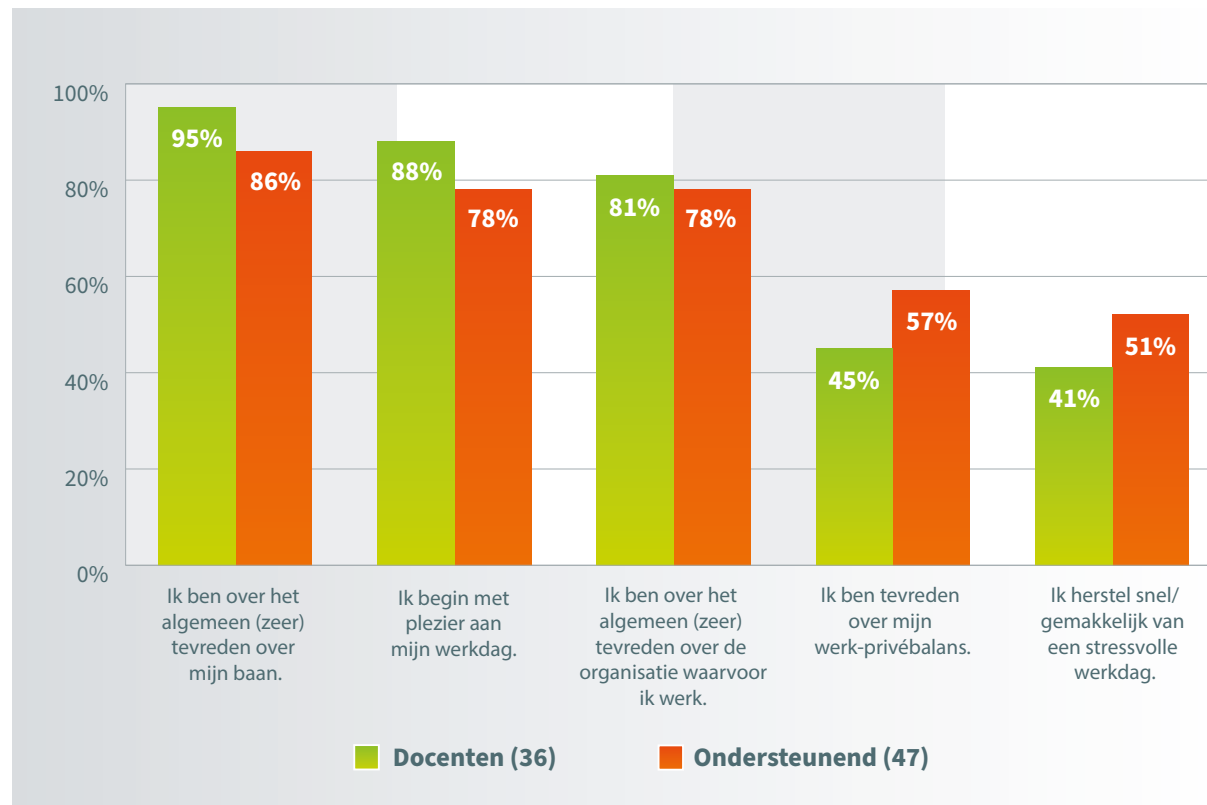
2 BEVINDINGEN

2.1 Werkbeleving

Hoe is de huidige werkbeleving voor 55+ hbo medewerkers?

Het overgrote deel van de medewerkers is tevreden met hun baan, begint met plezier aan hun werkdag en is tevreden met de organisatie waarvoor zij werken.

Wel geven veel minder medewerkers aan tevreden te zijn met hun werk-privébalans en snel/gemakkelijk te herstellen van een stressvolle werkdag.



Verskil tussen docenten & ondersteuners

Docenten zijn meer tevreden en beginnen met meer plezier aan hun werkdag ten opzichte van medewerkers in een ondersteunende rol.

Daarentegen zijn docenten minder tevreden met de balans tussen werk en privé en herstellen zij minder gemakkelijk van een stressvolle werkdag dan collega's in een ondersteunende functie.

Belangrijkste aspecten die positief bijdragen aan de werkdag met plezier beginnen

Vergelijkbare thema's komen terug voor onderwijzend en ondersteunend personeel.

Sociale interactie, uitdagend en zingevend werk, met variatie en vrijheid om dingen zelf in te kunnen vullen, zijn erg belangrijk voor het met plezier beginnen van de werkdag.

DOCENTEN

- 1 Autonomie & Flexibiliteit** – vrijheid, autonome invulling en eigen agenda beheer
- 2 Interactie** – contacten met studenten en met leuke collega's
- 3 Het werk** – leuke werkinhoud, aard van het werk, variatie in werkzaamheden
- 4 Waardering & zingeving** – kunnen doen waar ik goed in ben, zinvol zijn / zinvol werk
- 5 Afwisseling** – nieuwe dingen blijven leren, elke dag brengt iets anders, nieuwe dingen op je pad

ONDERSTEUNEND PERSONEEL

- 1 Het team** – leuke collega's, fijn team, aangename werksfeer
- 2 Het werk** – goede uitdagingen, leuke werkinhoud, aard van het werk, variatie in werkzaamheden
- 3 Autonomie & Flexibiliteit** – hybride mogelijkheden, zelfstandigheid, vrijheid om eigen tijd in te delen
- 4 Waardering & zingeving** – kunnen bijdragen, waardering, zinvolheid / zinvol werk
- 5 Werkplek** – fijne werkplek en goede thuiswerkvoorzieningen

Aspecten die op een negatieve manier invloed hebben op een plezierig begin van de werkdag

We zien wat meer verschillen wat betreft negatieve aspecten voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Waar beiden de werkdruk en het management als negatieve invloed aandragen, is bureaucratie en slechte samenwerking meer van invloed op het werkplezier van ondersteunend personeel en zit het hem voor onderwijzend personeel meer in de communicatie, inefficiëntie en organisatie van het werk.

DOCENTEN

- 1 **Werkdruk** – te druk rooster, te lange dagen en teveel werkzaamheden
- 2 **Communicatie** – foute / slechte communicatie
- 3 **Inefficiëntie** – vergaderen over dingen alsof het nieuw is maar wijn in oude zakken
- 4 **Management** – micro-management, onbegrip
- 5 **Organisatie** – frequente lokaalwisselingen, nieuwe systemen te snel ingevoerd

ONDERSTEUNERS

- 1 **Bureaucratie** – complexe organisatiestructuur, overleggen zonder resultaat
- 2 **Werkdruk** – administratieve rompslomp
- 3 **Management** – management te ver van de werkvloer / weinig zichtbaar
- 4 **Waardering** – onvoldoende waardering
- 5 **Samenwerking** – niet nakomen van gemaakte afspraken, onduidelijke taakverdeling

Deze top 5 blijft onveranderd gekeken naar onderwijzend personeel dat meer en minder tevreden is met de baan.

Ondersteunend personeel dat tevredener is met de baan is kritischer op management, terwijl personeel wat minder tevreden is met de baan de nadruk meer legt op de waardering.

Veranderingen die zouden leiden tot hogere tevredenheid

Ondersteunend personeel

Veranderingen die volgens ondersteunend personeel positief zouden bijdragen aan de baantevredenheid zijn vrijheid in de planning en organisatie van het werk, waardering en support vanuit management en meer tijd om werkzaamheden naar eigen tevredenheid te kunnen uitvoeren. Daarnaast zou onder andere betere communicatie de organisatietevredenheid positief kunnen beïnvloeden.

MET BETREKKING TOT DE BAAN

Ondersteunend personeel

- 1 Autonomie & flexibiliteit** – vrijheid om eigen tijd in te delen / flexibele werktijden, meer vrijheid omtrent vrije dagen
- 2 Waardering & ondersteuning** – belangstelling en (financiële) waardering vanuit management en meer ondersteuning
- 3 Werkdruk** – meer tijd om werkzaamheden goed te kunnen doen, betere balans tussen werk en privé (bv. een dagje minder werken)
- 4 Prioritering & werkverdeling** – beter prioriteiten stellen en werk verdelen onder collega's, betere communicatie onderling
- 5 Taken** – andere taken / afbakening taken met als doel om meer bezig te zijn met taken waar zij met plezier aan werken

MET BETREKKING TOT DE ORGANISATIE

Ondersteunend personeel

- 1 Communicatie** – betere communicatie door alle lagen van de organisatie
- 2 Werkdruk** – meedenken hoe taken goed af te stemmen en werkdruk te verlagen, minder logge systemen en processen
- 3 Ondersteuning** – meer digitale ondersteuning en coaching van oudere werknemers, meer aandacht voor ondersteuners
- 4 Bureaucratie** – verminderen van bureaucratie, minder regels en meer vertrouwen op deskundigheid van de medewerkers
- 5 Veranderingen** – beperken en meer structuur bieden

Veranderingen die zouden leiden tot hogere tevredenheid

Onderwijzend personeel

Onderwijzend personeel deelt de verwachting dat veranderingen in de ervaring van autonomie, flexibiliteit en werkdruk positief zouden kunnen bijdragen aan de baantevredenheid. Ook noemen zij het belang van variatie en verdieping van het takenpakket. De organisatietevredenheid zou volgens hen omhoog kunnen door aandacht en waardering, een transparantere taakverdeling en meer tijd om werkzaamheden naar eigen tevredenheid te kunnen uitvoeren.

MET BETREKKING TOT DE BAAN

Docenten

- 1 Autonomie & flexibiliteit** – meer vrijheid in de planning van de werkzaamheden en mogelijkheid om kortere dagen/minder uren te werken
- 2 Taken** – inzicht in welke mogelijkheden er bestaan om andere werkzaamheden te doen, meer in eigen kracht gezet te worden en eventueel een meer coachende rol te vervullen
- 3 Werkdruk** – evenwichtigere verdeling van belasting
- 4 Administratie** – verminderde administratieve last en bureaucratie
- 5 Samenwerking** – meer inspraak in de vorming van lessen en snellere besluitvorming

MET BETREKKING TOT DE ORGANISATIE

Docenten

- 1 Aandacht voor de oudere werknemer** – luisteren naar de behoeftes en waardering geven voor inzet
- 2 Transparantie** – taakverdeling transparanter en minder versnipperd maken
- 3 Uren** – meer uren beschikbaar maken voor (onzichtbare) taken
- 4 Bureaucratie & besluitvorming** – verminderen van bureaucratie ten behoeve van snellere besluitvorming
- 5 Beleid** – inclusief 55+ beleid om te zorgen dat de oudere medewerker goed tot zijn recht komt

Meest werkdrukverhogende/stressvolle aan de werkdag

Zowel docenten als ondersteuners ervaren een hoge werkdruk. Waar dat bij docenten veelal in te drukke lesdagen zit en gebrek aan rustmomenten tussendoor, zit het voor ondersteunend personeel veelal in de vele overleggen en ad hoc werkzaamheden met veel tijdsdruk.

DOCENTEN

- 1 Teveel lessen / overleg** – teveel lessen op 1 dag, teveel overleggen, teveel afspraken
- 2 Gebrek aan rustmomenten** – geen ruimte / rustmoment tussen de lessen hebben, de trein dendert de hele dag maar door
- 3 Onvoldoende voorbereidingstijd** – veel tijd gaat in lessen en overleggen zitten, waardoor er onvoldoende voorbereidingstijd is
- 4 Onvoldoende tijd voor overige activiteiten** – tentamens nakijken, e-mails beantwoorden en dergelijke gebeurt veelal in de avonduren
- 5 Weinig tijd / niet met werk bezig** – gevoel altijd 'aan' te moeten staan en bereikbaar te moeten zijn

ONDERSTEUNERS

- 1 Teveel werk / overleg** – zinloze overleggen, teveel afspraken en weinig tijd om dingen uit te werken
- 2 Ad-hoc werkzaamheden** – werkzaamheden die gepaard gaan met veel tijdsdruk en niet voorzien waren, mede veroorzaakt door hoge werkdruk en 'waan van de dag' die regeert
- 3 Functioneren collega's** – andere mensen die niet goed functioneren, afspraken niet nakomen, zaken niet goed aanleveren of uitvallen
- 4 Verstoringen** – altijd beschikbaar moeten zijn en hierdoor niet ongestoord kunnen werken
- 5 Digitale ongemakken** – niet werkende systemen, vernieuwingen en onduidelijkheid

Oudere werknemers ervaren de **werkbeleving** vandaag de dag over het algemeen prettiger dan vroeger

De werkbeleving op oudere leeftijd lijkt over het algemeen positief te worden ervaren in vergelijking met de werkervaring in het verleden. Vooral de onderstaande factoren lijken hieraan te hebben bijgedragen.

Ervaring

Deelnemers ervaren het hebben van veel ervaring als voordelig en ervaart hierdoor minder druk om 'jezelf te moeten bewijzen'.

Relativeren

Beter kunnen relativeren draagt verder bij aan het gevoel dat deelnemers zich minder druk maken en zich minder snel 'gek' laat maken.

Stabiliteit

Rust en stabiliteit en het hebben van minder ambities op oudere leeftijd is een andere factor waardoor deelnemers zich minder opgejaagd voelen.

Dit geldt voor zowel docenten als ondersteunend personeel.

Factoren die de werkbeleving vandaag de dag minder prettig maken dan vroeger

Ondanks de met name positieve reacties zijn er enkele factoren genoemd die een negatieve impact hebben op de werkbeleving vandaag de dag in vergelijking met vroeger.

Wendbaarheid

Deelnemers ervaren dat jongere collega's dingen 'sneller' doen en oppakken (o.a. digitalisering).

Herstel

Beter kunnen relativeren draagt
Deelnemers zijn sneller moe, hebben behoefte aan meer rust, minder lange dagen en herstel na een drukke dag duurt langer.

Verandermoe

Veel veranderingen worden gezien als 'oude wijn in nieuwe zakken' – inhoudelijk is er geen sprake van vernieuwing.

Dit geldt voor zowel docenten als ondersteunend personeel.

2.2 Doorwerken of niet

Hoe lang zijn medewerkers van plan om te blijven werken?

Docenten

Onderwijzend personeel is grotendeels van plan te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd of is van plan om eerder te stoppen. Een klein percentage overweegt momenteel om langer door te werken en een kwart is er nog niet uit.

In de categorie 55-59 jaar lijken de deelnemers minder de intentie te hebben om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd (25%). In de categorie 60-64 jaar is bijna driekwart van de deelnemers van plan door te werken tot het pensioen (73%).



Hoe lang zijn medewerkers van plan om te blijven werken?

Ondersteunend personeel

Ondersteunend personeel is grotendeels van plan te werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd of van plan om eerder te stoppen. Momenteel is niemand van plan om langer door te werken. 1 uit 5 medewerkers is er nog niet uit.

In de categorie 60-64 jaar is bijna de helft van de deelnemers van plan eerder te stoppen met werken (47%).



Grootste motivatie om door te blijven werken

Vanwege de inhoud van het werk dat zij met plezier doen, de zingeving en het actief blijven in de maatschappij en hier een bijdrage aan leveren, zijn zowel docenten als ondersteuners gemotiveerd om te blijven werken. De grootste motivatie is het contact met collega's en studenten.

Voldoening halen uit werk

Zingeving

Contact met studenten

Leren & blijven ontwikkelen

Contact met collega's

*Actief blijven in de maatschappij/
een bijdrage leveren*

Het werkveld

Fit blijven

Plezier in het werk

Inhoud van het werk

Gezelligheid

Financieel

Grootste motivatie om te stoppen met werken

De grootste motivatie om te stoppen voor zowel docenten als ondersteuners is de vrijheid die dit biedt om tijd en energie in andere leuke dingen te stoppen.

Fysiek en mentaal niet meer vol te houden

Ruimte voor mezelf

Vrijheid

Meer balans inspanning en ontspanning

Partner met pensioen

Meer vrije tijd voor andere leuke dingen

Gebrek aan uitdaging

Tijd voor andere dingen op het moment dat je nog fit en scherp bent

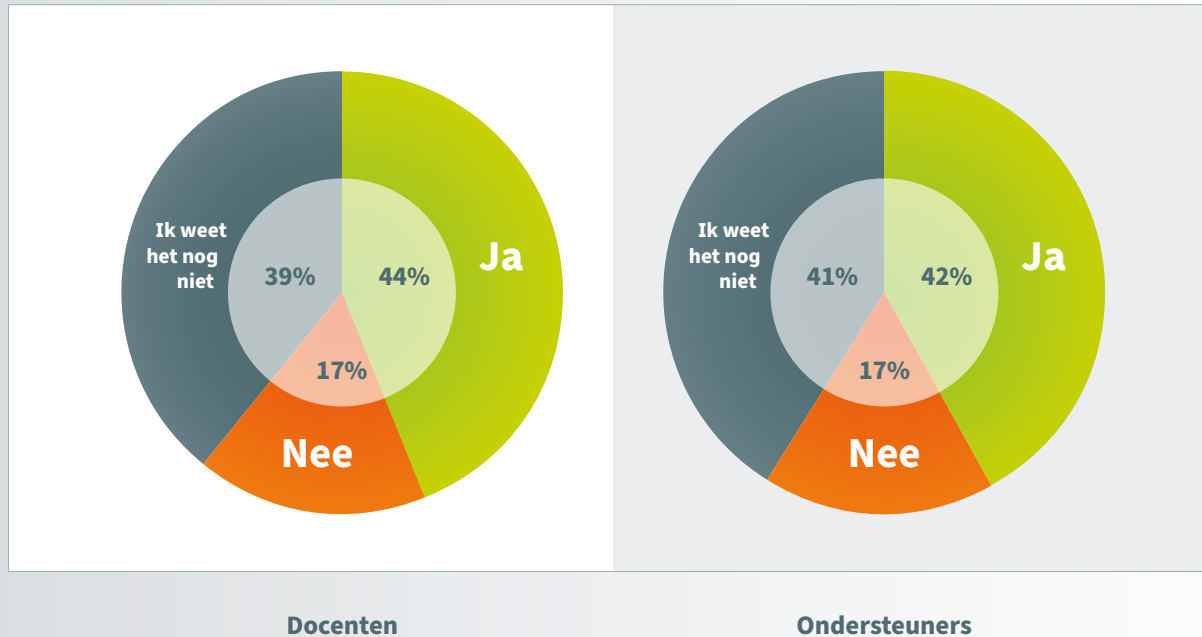
Gunstige financiële regeling

Mantelzorg en eigen klachten

Een groot deel van de medewerkers overweegt om minder te gaan werken

Een groot deel van het onderwijzend en van het ondersteunend personeel is of al van plan om minder te gaan werken of overweegt dit in ieder geval.

Ben je van plan minder uren te gaan werken in de periode tot aan (vervroegd) pensioen?

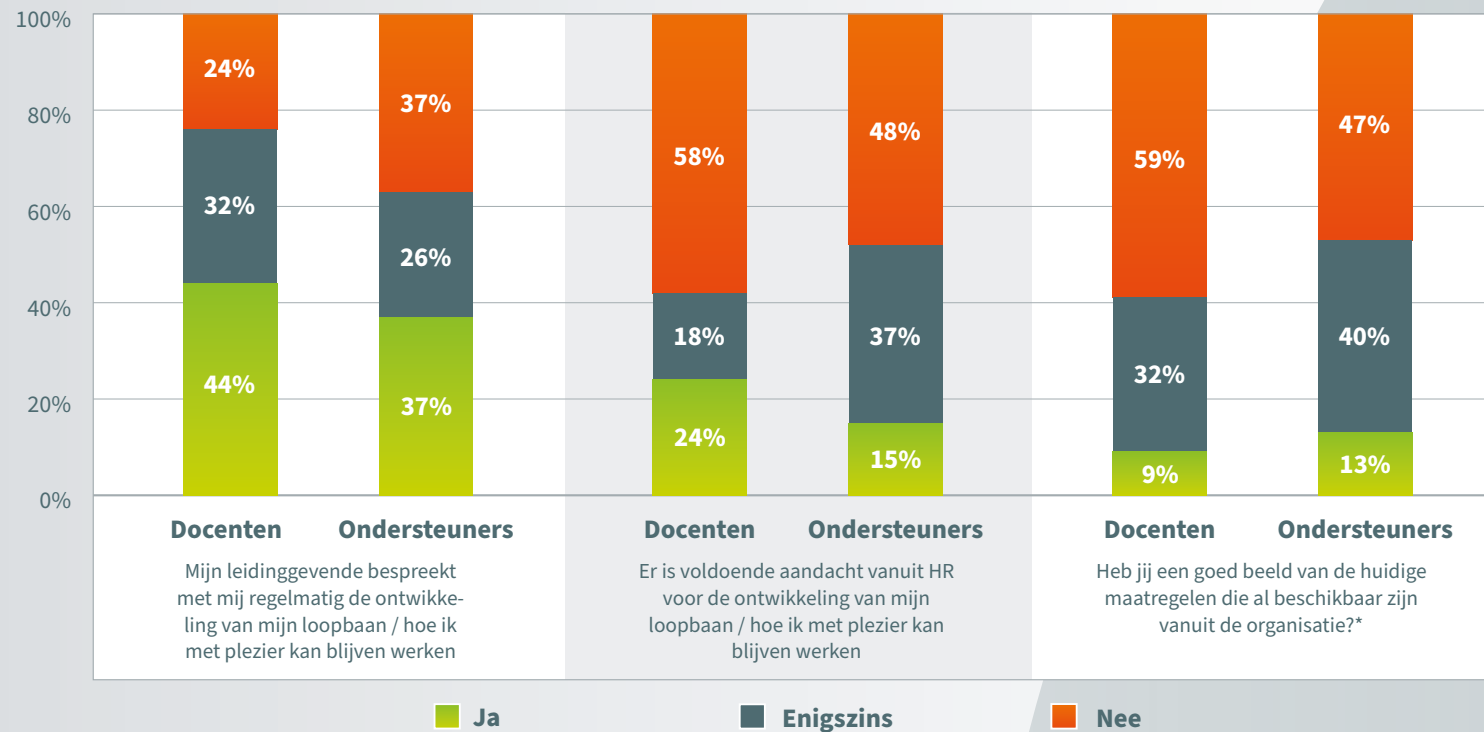


Van de deelnemers met een dienstverband $\geq 0,9$ fte geeft 66% aan van plan te zijn minder uren te gaan werken in de periode tot aan het pensioen.

2.3 Ervaren en gewenste ondersteuning

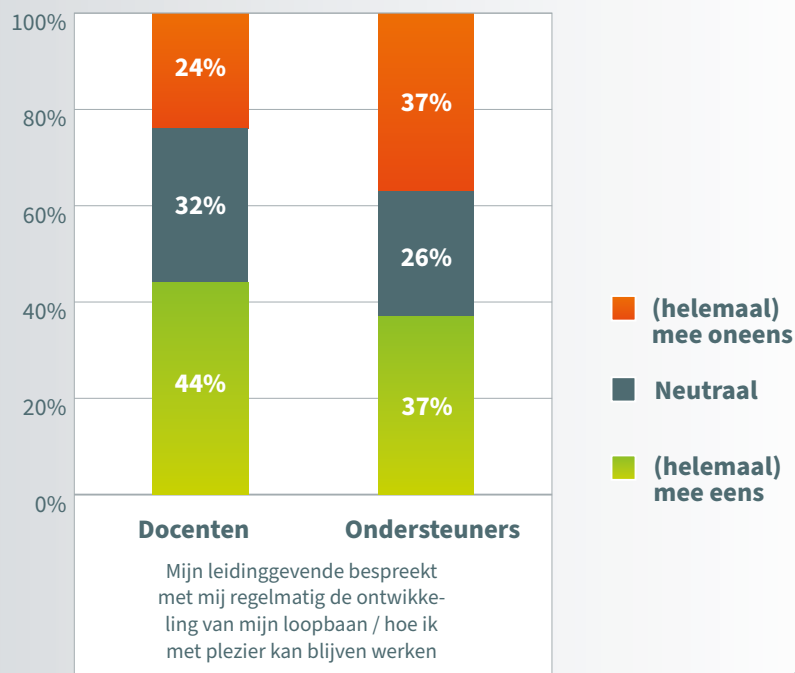
Ondersteuning vanuit de organisatie

Zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel ziet ruimte voor verbetering in de ondersteuning die zij ontvangen van hun leidinggevende en HR. Daarnaast heeft het overgrote deel van medewerkers, in onderwijzende en ondersteunde posities, geen goed beeld van de huidige beschikbare maatregelen.



*Je kunt denken aan ontzietmaatregelen zoals verminderde uren, of aan ontwikkelmaatregelen zoals voldoende leermogelijkheden.

Ondersteuning vanuit de leidinggevende



Antwoorden op de vraag:

“Hoe zou jouw leidinggevende jou meer kunnen ondersteunen?”
tonen een behoefte aan meer aandacht en tijd voor de oudere medewerker.

“Regelmatig een gesprekje aanknopen en te vragen wat hij zou kunnen doen zonder dat te plannen.” - Ondersteuner

“Regelmatiger gesprekken over functioneren & actief betrekken bij nieuwe ideeën en ontwikkelingen” - Docent

Geeft nu wel ruimte om mijn functie opnieuw in te vullen. Denkt mee, doet mee, heb mij verder mogen oriënteren en dat is heel prettig.” - Docent

“Gesprek voeren over huidig en toekomstig werkplezier” -
Ondersteuner

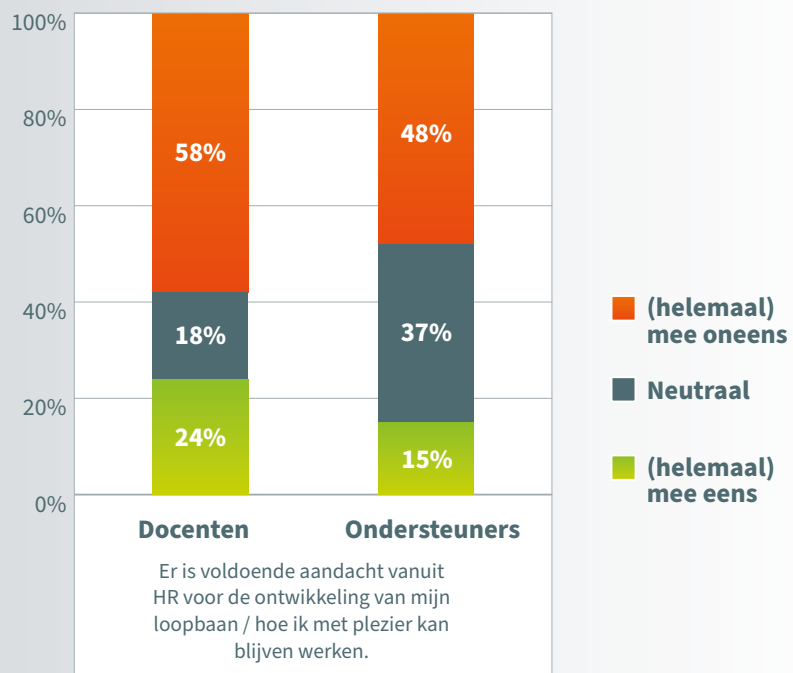
“Zich ook specifiek richten op de oudere werknemer” - Ondersteuner

“Dit onderwerp zou een vast agendapunt moeten zijn bij jaargesprek en in het team” - Docent

“Door actiever na te denken over waar mijn specifieke kwaliteiten het best kunnen worden ingezet. Hogere salariëring/meer uren krijgen voor mijn taken.” - Docent

“Periodiek de tijd en rust nemen voor een echt gesprek. (...) Aangeven prioriteiten en helpen afbakenen.” -
Ondersteuner

Ondersteuning vanuit HR



Antwoorden op de vraag:

“Hoe zou HR jou meer kunnen ondersteunen?”
tonen een behoefte aan een meer proactieve houding van HR. Voor velen zijn zij weinig zichtbaar op dit moment.

“Pro actief informatie over mogelijkheden.” – Ondersteuner

“Ik weet nu niet hoe ze dit doen, dus: meer expliciet maken hoe HR dat doet.” – Docent

“Dat zou ik niet weten. Ik weet niet precies wat HR kan doen, ze bemoeien zich niet actief met mij.” –

Docent

“Niet alleen passief zijn, maar actief zaken aanbieden die mij zouden kunnen helpen.” –

Ondersteuner

“Meer informeren waar je bijv. recht op hebt en niet dat je dit zelf allemaal moet uitzoeken” – Ondersteuner

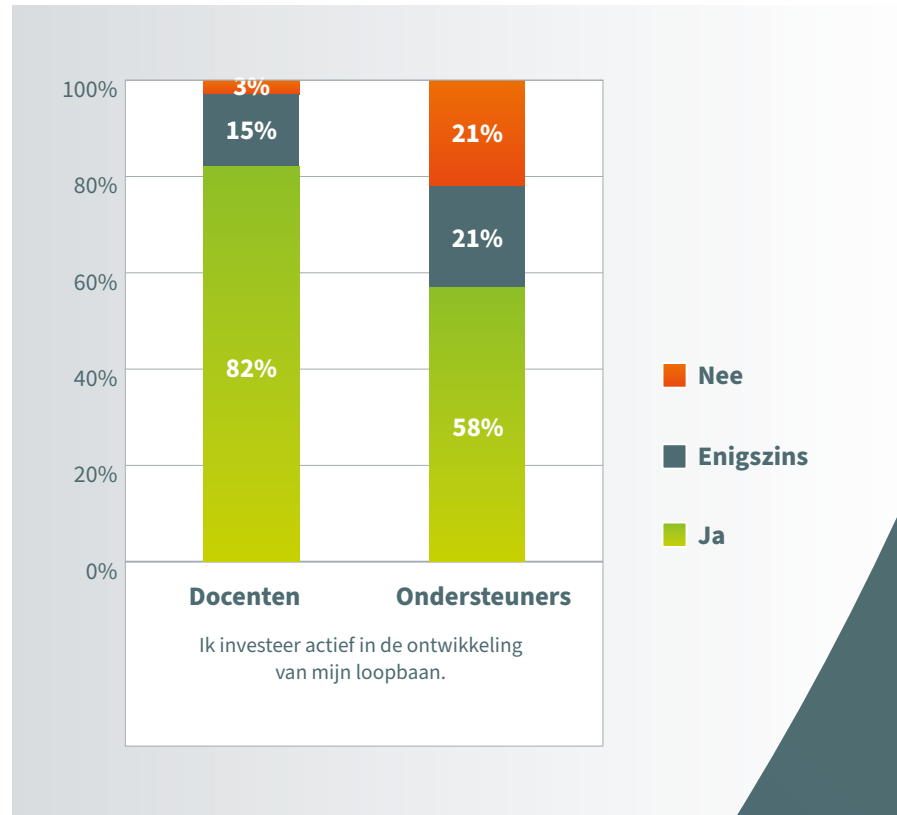
“Betere communicatie en aandacht welke tools voor team en leidinggevende bruikbaar en relevant zijn” – Docent

“Groepen 55+-medewerkers elkaar een podium geven. Levensfasebewust HR-beleid ook voor ouderen en niet alleen gericht op jonge” – Docent

“Bij onze instelling is HR er voor het management en niet voor de medewerkers.” – Ondersteuner

Regie in eigen handen

Het overgrote deel van de docenten neemt zelf de regie in handen en investeert actief in de ontwikkeling van hun loopbaan. Collega's in ondersteunende functies daarentegen doen dit beduidend minder.



Verbetermogelijkheden

Op de vraag wat zou helpen om de regie (nog meer) in eigen handen te nemen, geven velen aan dat meer inzicht in de mogelijkheden van belang is en meer vrijheid om zelf de regie in handen te kunnen nemen.

“Meer informatie over mogelijkheden.” – Ondersteuner

“Meer zicht op ‘aanhaakmogelijkheden’ (cursussen, taken, projecten) binnen de organisatie” – Docent

“Voldoende aanbod van mogelijkheden om het werk leuk te houden” – Ondersteuner

“Inloopspreekuur HR voor loopbaanontwikkeling 55+” – Ondersteuner

“Meer reflectie en hersteltijd. Meer vrijheid in planning” – Docent

“Vrijheid en ruimte, (deels) eigen budget te besteden aan zaken - trainingen. Nu ligt alles al beton-vast” – Ondersteuner

Met plezier blijven werken tot aan het pensioen

Op de vraag: “Wat zou helpen om met plezier door te blijven werken tot aan het pensioen?”* willen zowel docenten als ondersteuners vooral met het werk zelf bezig blijven en minder met de rompslomp eromheen. Een vermindering van werkdruk door middel van taakverlichting, extra ondersteuning en een meer adviserende/coachende rol voor collega’s en studenten worden onder andere genoemd.

DOCENTEN

Vermindering werkdruk – d.m.v. taakverlichting of andere taken, meer focus op leuke werkzaamheden

Eigen regie & ondersteuning – werk kunnen doen waar men energie van krijgt en worden gesteund in het nemen van de eigen regie hierin

Coaching en mentorschap – van studenten en beginnende collega's om zo waardevolle ervaring toe te kunnen passen

Contact met studenten – vooral belangrijk is les kunnen blijven geven en contact te hebben met studenten

Minder werken en meer hersteltijd – minder uren en meer hersteltijd in het rooster

ONDERSTEUNERS

Een bijdrage kunnen leveren – bijv. nieuwe taken die leuk zijn én waardevol voor de werkgever, adviserende rol naar collega's, etc.

Meer focus op het werk zelf – bijv. door meer (ICT) ondersteuning, prioritering en afbakening van organisatorische taken

Waardering en erkenning – voor de waardevolle werk- én levenservaring

Vermindering werkdruk – d.m.v. taakverlichting of een minder groot takenpakket

Minder werken - bijvoorbeeld korte dagen of minder uren en meer gesprekken met leidinggevende en HR hierover

* Je kunt onder andere denken aan een andere functie, andere organisatie, andere taken, taakverlichting/vermindering werkdruk, bepaald soort extra ondersteuning (IT, omgang met studenten, etc.).

Met plezier blijven werken tot aan het pensioen

Vraag: “Zijn er succesverhalen die jij met ons zou kunnen delen m.b.t. afspraken/ondersteuning die jij al hebt weten te realiseren die hebben bijgedragen aan jouw werkplezier?”

“Ja, ik heb gespaarde DI-uren en mag die allemaal inzetten tot eind 2023. Ik kan daardoor elke week 5 uur minder werken. Krijg elk jaar weer 54 uren erbij, dus hou het zo wel vol tot mijn pensioen in mei 2025.” – Ondersteuner

“Ik loop gemakkelijk binnen bij mijn direct leidinggevende. Deelnemen aan etentjes met het team zijn ook helpend om in gesprek te komen/blijven.” – Docent

“Mijn leidinggevende vind het goed als ik op de helft van mijn dagen iets flexibeler ben in mijn werktijden. Ook kreeg ik het advies dat er weleens wat van tafel mag vallen en dat helpt beiden!” – Ondersteuner

“Mijn succesverhaal is mijn leidinggevende die vertrouwen in mij heeft en mij alle ruimte geeft. En met respect met me omgaat.” – Ondersteuner

“Zelf initiatieven aandragen en innovatief blijven en niet zeggen dat je oud bent.” – Docent

“Seniorenregeling en begonnen aan een studie (zelf).” – Ondersteuner

“Coaching in een adviserende rol te zijn en begonnen aan een studie.” – Docent

“Ruimte krijgen om de dingen te doen die je graag doet. Maar uiteindelijk moet het werk wel gebeuren.”

– Docent

“Ik heb een loopbaan coaching traject gedaan. Die heeft niet zozeer geholpen voor mijn loopbaan, maar heeft mij wel beter mezelf leren kennen.” – Ondersteuner

“Nieuwe klus (project) aanpakken met impact voor hele team.” –

Docent

“Meer reflectie en hersteltijd. Meer vrijheid in planning.” – Docent



3 CONCLUSIES

Huidige werkbeleving

Het overgrote deel van de medewerkers is tevreden met hun baan, begint met plezier aan de werkdag en is tevreden met de organisatie waarvoor zij werken. De werkbeleving op oudere leeftijd lijkt over het algemeen positief. Ervaring, relativeren en stabiliteit dragen hieraan bij.

Positieve invloed

Sociale interactie, uitdagend en zingevend werk, met variatie en vrijheid om dingen zelf in te kunnen vullen zijn belangrijk voor een plezierige werkdag. Er is behoefte aan meer autonomie en flexibiliteit. Ondersteuners noemen de behoefte aan meer waardering en ondersteuning. Docenten hebben behoefte aan wijzigingen aan het takenpakket. Om het werk vol te houden tot het pensioen willen zowel ondersteuners als docenten vooral met het werk zelf bezig blijven en minder met de rompslomp eromheen.

Negatieve invloed

Waar beiden de werkdruk en het management als negatieve invloed aandragen, is bureaucratie en slechte samenwerking meer van invloed op het werkplezier van ondersteunend personeel en zit het hem voor onderwijzend personeel meer in de communicatie, inefficiëntie en organisatie van het werk. De hoge werkdruk komt bij docenten vooral door te drukke lesdagen en gebrek aan rustmomenten tussendoor. Bij ondersteunend personeel komt het voornamelijk door de vele overleggen en ad-hoc werkzaamheden met veel tijdsdruk. Verminderde wendbaarheid, langzamer herstel en verandermoedigheid zien deelnemers als factoren die Negatieve invloed r prettig maken t.o.v. de werkbeleving vroeger.

Ondersteuning en eigen regie

Zowel onderwijzend als ondersteunend personeel ziet ruimte voor verbetering in de ondersteuning die zij ontvangen van hun leidinggevende en HR. Ondersteuning vanuit de leidinggevende zou volgens hen moeten bestaan uit meer aandacht en tijd voor de oudere medewerker. HR zou proactiever en zichtbaarder mogen zijn. Ook heeft het overgrote deel van medewerkers geen goed beeld van de huidige beschikbare (ontziet-) maatregelen. Het overgrote deel van de docenten neemt zelf de regie in handen en investeert actief in de ontwikkeling van hun loopbaan. Collega's in ondersteunende functies doen dit minder. Men verwacht hiermee geholpen te kunnen worden door meer inzicht in de mogelijkheden te geven en meer vrijheid te faciliteren om zelf de regie in handen te kunnen nemen.

Redenen om te blijven werken

Onderwijzend personeel is grotendeels (39%) van plan te werken tot aan de pensioenleeftijd en een klein percentage overweegt om langer door te werken (8%). Ondersteunend personeel is ook grotendeels van plan te werken tot aan de pensioenleeftijd (50%). Contact met collega's en studenten lijkt de belangrijkste drijfveer om te blijven werken. Daarnaast zijn ook de inhoud van het werk, plezier in het werk, zingeving en actief blijven in de maatschappij belangrijk.

Redenen om te minderen/stoppen met werken

Bijna een derde van zowel het onderwijzend personeel (28%) als het ondersteunend personeel (29%) is momenteel van plan om eerder te stoppen. De grootste motivatie om te stoppen is voor beiden de vrijheid die dit biedt om tijd en energie in andere leuke dingen te stoppen. Ook denkt een groot deel van het personeel er reeds over na om in de aanloop naar het pensioen minder uren te gaan werken.

Belangrijkste verbeterpunten voor duurzame inzetbaarheid van de 55+ medewerker



- Verbeterde **communicatie** rondom:
 - Verwachtingen, verantwoordelijkheden en verbeterpunten met als doel efficiënter te werken en de werkdruk te verlagen
 - De huidige regelingen en mogelijkheden voor oudere medewerkers (zoals ontzietmaatregelen en informatie over de verschillende scenario's en de financiële gevolgen hiervan)
- Meer **aandacht** vanuit de organisatie voor behoeften van de oudere medewerker:
 - Vanuit HR door een proactievere houding
 - Vanuit de leidinggevende door meer tijd en aandacht te geven
 - Vanuit de organisatie door concreter levensfasebewust beleid vorm te geven met oog voor de oudere medewerker
- Meer **flexibiliteit** om zelf invulling te geven aan behoeften/zelf de regie te kunnen nemen
- Meer **waardering en erkenning** voor de (toegevoegde) waarde en de inzet van de oudere medewerker
- Vermindering van de **werkdruk** door:
 - Taakverlichting waarin men wil blijven focussen op kerntaken en het coachen van andere collega's
 - Minder (uren) werken / kortere dagen
 - Meer hersteltijd in het rooster gedurende de werkdag
 - Meer (ICT) ondersteuning, prioritisering en afbakening van organisatorische taken

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



Vereniging Hogescholen



UNIENFTO

AOb Algemene Onderwijsbond

