

## Loopbaanflexibiliteit is dé oplossing voor duurzame inzetbaarheid, doorstroming van (vrouwelijk) talent en langer doorwerken Uw organisatie is welkom om mee te doen!

### Achtergrond

We hebben het al enige tijd over langer doorwerken, doorstroming van vrouwen, dat vrouwen meer uren zouden moeten werken, dat mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers belangrijk is, dat er meer diversiteit nodig is in organisaties en dat herintreding in het arbeidsproces beter kan. Bij veel van deze thema's is de vooruitgang minimaal.

In onze visie komt dit doordat de problemen binnen de beperkte huidige context benaderd worden. We denken traditioneel en met beperkte blik na over oplossingen. Zo divers als de mens is in haar levensloop, competenties en behoeften, zo rigide, lineair en vast wordt er door medewerkers, werkgevers en in systemen (cao's en wet- en regelgeving) over werk gedacht.

### Anders kijken naar werk en leven

Om écht te veranderen is een totaal andere kijk op werk en leven nodig. Want:

- Waarom is iemand 'oud' als hij/zij 45 is terwijl dit ongeveer op de helft van de carrière is?
- Waarom krijgen vooral vrouwen die vanwege de gezinssituatie (tijdelijk) minder zijn gaan werken, geen vaart meer in hun carrière?
- Waarom moet een medewerker carrière maken voor zijn/haar 45e?
- Waarom is het meer uren werken of op latere leeftijd de loopbaan oppakken, zo ingewikkeld?

- Waarom vinden we dat iemand die voor een bepaald beroep heeft gekozen (stratenmaker, conducteur of administratief medewerker) dat hij/zij dit zijn hele leven zou moeten doen?
- Waarom is het een uitzondering als iemand rond zijn 45e een uitgebreide opleiding volgt om een totaal ander beroep te leren?
- Waarom is alles gericht op het 'zaligmakend' pensioen en niet op een inactieve periode van langere tijd op meerdere momenten in de loopbaan?
- Waarom gaan de meeste medewerkers rigoureuus van de ene op de andere dag met pensioen?
- Waarom zijn er in veel professionele organisaties standaard loopbaanpaden met een 'trechter' naar de top?
- Waarom is het voor mannen zo lastig om tijdelijk minder te werken als zij voor hun kinderen willen zorgen of mantelzorgtaken uit willen voeren?

### Loopbaanflexibiliteit: 'The New Normal'

Er zijn veel barrières in cultuur en praktische mogelijkheden. Deze vormen zich zowel in de gedachten van individuele medewerkers, organisaties/leidinggevenden als bij overheid en sociale partners. Het ter discussie stellen van bovenstaande punten en andere oplossingen vinden, kan volgens ons alleen door een totaal andere denkwijze over werk. We noemen dit loopbaanflexibiliteit en dat wordt de 'new normal'.

## Het initiatief: onderzoek naar loopbaanflexibiliteit

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar loopbaanflexibiliteit, het is nog een abstract begrip. Met dit initiatief proberen we loopbaanflexibiliteit concreet te maken en daardoor bij te dragen aan een maatschappelijke verandering. Het doel van dit initiatief is dan ook om:

- de belangrijkste 'blockers' en 'enablers' in kaart te brengen bij individuen, organisaties/leidinggevenden en instanties betrokken bij wet- en regelgeving
- een inventarisatie te maken van bestaande, alternatieve en gewenste carrièrepaden bij Nederlandse werkgevers
- handvatten te bieden om werkgevers in staat te stellen toekomstige, flexibele loopbaanpaden in te richten en te implementeren
- effecten in kaart te brengen van flexibele loopbaanpaden op arbeidsparticipatie (specifiek vrouwen en ouderen), diversiteit, doorstroming en aantrekkelijk werkgeverschap
- input te bieden aan overheid en sociale partners.

Het onderzoek voeren we uit onder werkgevers (en medewerkers), sociale partners, overheid en overige belanghebbenden. De eerste resultaten presenteren we in de loop van 2012.

## Deelname is kosteloos; wat vragen wij van u?

Aan dit traject kunnen organisaties deelnemen die thema's als duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en diversiteit (in de brede zin van het woord), hoog op de agenda hebben staan. Organisaties die willen leren van andere werkgevers en geïnspireerd willen worden door nieuwe ideeën.

Deelname is kosteloos.

## Wat bieden wij:

- facilitering van een groepsinterview of focusgroep over het thema
- ondersteuning bij het uitnodigingsproces (uitnodigingstekst etc.) voor bovengenoemde focusgroep
- een rapportage met de bevindingen van de inventarisatiefase
- organisatie en facilitering van de ronde tafel bijeenkomst waar alle deelnemende organisaties bijeenkomen om de resultaten van de inventarisatiefase te bespreken
- logovermelding als 'supporter van het initiatief' van uw organisatie

## Wat vragen wij:

- verzorgen van deelnemers voor het groepsinterview en de focusgroepen (planning en organisatie) en het ter beschikking stellen van een ruimte
- deelname aan de ronde tafel bijeenkomst over de uitkomsten van de inventarisatiefase
- meewerken aan een interview voor de site [www.loopbaanflexibiliteit.nl](http://www.loopbaanflexibiliteit.nl). Het interview gaat vooral in op de visie van de organisatie (het belang) betreffende loopbaanflexibiliteit.

## Loopbaanflexibiliteit: ook een initiatief van Qidos

Loopbaanflexibiliteit is een initiatief van Qidos. Qidos ondersteunt werkgevers, overheid en sociale partners bij het vertalen van maatschappelijke ontwikkelingen in personeelsbeleid. Meer flexibiliteit in loopbanen is één van de grote thema's de komende jaren. Met dit initiatief wil Qidos hier een bijdrage aan leveren en inspiratie bieden aan alle betrokkenen.

Kijk voor andere initiatieven van Qidos op [www.flexibelwerken.nl](http://www.flexibelwerken.nl) en [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl).