

VU Research Portal

Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen

Steemers, F.J.

2010

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Steemers, F. J. (2010). *Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen*. [, Vrije Universiteit Amsterdam]. Sidestone Press.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen

Wat moeten mensen en organisaties doen om in een langere loopbaan inzetbaar te blijven? Hoe kun je het vermogen om prestaties te leveren die er hier en nu toe doen, onderhouden of versterken, ook op latere leeftijd, ook in een langere loopbaan?

In dit promotie-onderzoek van Felix Steemers (1955, bedrijfspsycholoog) wordt het gangbare denken over leeftijd, loopbaan en inzetbaarheid getoetst. De resultaten mogen in een aantal opzichten verrassend worden genoemd. Zo blijkt in dit onderzoek de inzetbaarheid van medewerkers over het geheel genomen al vanaf ongeveer het 38^{ste}-40^{ste} jaar terug te lopen. Via multiniveau-analyse kon worden aangetoond dat deze trend niet verklaard kan worden uit leeftijdsstereotypering bij prestatiebeoordeling door directe chefs. De gebruikelijke “employability”-maatregelen zoals functiewijziging, beperking van ervaringsduur en training en opleiding, dragen amper of niet bij aan behoud of versterking van prestatievermogen.

Maar medewerkers die hun eigen doen en denken kritisch bezien, en vervolgens afstemmen op actuele vereisten, blijken beter inzetbaar te blijven. Deze eigenschap noemen we *Cognitieve flexibiliteit*. Cognitieve flexibiliteit stelt mensen in staat om het nieuwe te herkennen en hun handelen daarnaar te richten. Dankzij cognitieve flexibiliteit kunnen medewerkers hun mentale bagage actueel en relevant houden.

Organisaties kunnen cognitieve flexibiliteit bevorderen. Stimulering van een zekere gretigheid om nieuwe ontwikkelingen te begrijpen, en medewerkers laten meedenken met wat de chef onderhanden heeft, houden het denken in beweging. Verder lijkt het doeltreffend om medewerkers tijdig aan te spreken op dreigend verlies van inzetbaarheid, vooral in de middenfase van de loopbaan. Praktiserende psychologen kunnen bijdragen door ontwikkeling en uitvoering van *pit stops* of onderhoudsprogramma's, gericht op actualiteit en relevantie van de mentale bagage van medewerkers.

Felix Steemers

Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen

Felix Steemers

Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen

Sidestone Press

ISBN: 978-90-8890-044-0



9 789088 900440 >

Bestelnummer: SSP57990001



693110546

Sidestone