

### Duurzame inzetbaarheid

Het Rust, focus en vrijheid coachingsprogramma sluit naadloos aan op een beleid wat gericht is op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Levensfasebewust personeelsbeleid is beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers door rekening te houden met hun levensfase en daarbij behorende kenmerken en behoeften.

De laatste jaren is veel aandacht in organisaties gegaan naar planning en controle en andere beheersinstrumenten. Wat relatief weinig aandacht kreeg waren zaken als waarden, intenties, zingeving en betekenis (Ken Wilbert). Hierdoor zijn sommige, m.n. oudere, medewerkers een deel van hun betekenis kwijtgeraakt en op zoek naar een zinvollere bijdrage voor hun organisatie.

Een levensfasebewust personeelsbeleid start vanaf het moment dat de werknemer instroomt in de organisatie en loopt door tot het verlaten van de organisatie. Medewerker en organisatie zijn beide verantwoordelijk om voor een lerende omgeving.

Doel van het beleid is om invulling te geven aan:

- duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
- behouden van kennis en kunde, bij een afnemend aanbod aan arbeidskrachten.
- continue balans tussen organisatiebeleid en individueel belang;
- meer regie over je eigen loopbaan;
- meer uitdagen van medewerkers en potentieel beter benutten;
- levensloopbestendig maken van de personeelsinstrumenten;
- maatwerkoplossingen ter ondersteuning van: 'hoe zet ik mij op een zo goed mogelijke manier in?' i.p.v. 'hoe lang moet ik nog?'

Overheidsinstellingen die levensfasebewust personeelsbeleid willen inzetten, kunnen mogelijk (nog) gebruikmaken van het A&O-fonds.