

## **Aandachtspunten en opportuniteiten onthaal 50+er**

Na een goede werving en selectie heeft je organisatie de juiste 50+ers op de juiste plaats aangeworven. Zelfs als dit proces optimaal is verlopen, staat de organisatie nog een belangrijke taak te wachten. De organisatie en de nieuwe werknemer moeten nu naar elkaar toegroeien.

Enkele specifieke aspecten bij het onthaalbeleid van een oudere werknemer:

- Er is een belangrijke rol voor de leidinggevende. Deze moet er voor zorgen dat het groepsdynamisch evenwicht dat gezocht wordt zo is dat de oudere niet verdrongen wordt en ook niet wordt 'gepamperd'. De nieuwe werknemer moet met zijn eigenheid terecht kunnen in de groep.
- Overloop het contract, de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsreglement. De personeelsdienst moet op de hoogte zijn van de voordelen voor oudere werknemers (extra verlofdagen, seniorvakantie, anciënniteit, weerwerkpremie, ...) voor zover dat nog niet ter sprake is gekomen tijdens de sollicitatie.
- Stel introductiesessies en onthaalbrochures zo op dat ook oudere werknemers zich goed voelen. Foto's, voorbeelden, ... moeten passen in de leefwereld van de oudere, niet enkel van de jongere medewerker.
- De nieuwe werknemer krijgt een mentor toegewezen. Hier kan gekozen worden voor een leeftijdsgenoot. Dit lijkt ons niet noodzakelijk. Wel is het raadzaam bij het toekennen van de mentor om te bekijken in hoeverre deze affiniteit heeft met de specificiteit van oudere werknemers.
- De leidinggevende stelt, eventueel samen met de mentor, bij de introductie van de nieuwe werknemer zo snel mogelijk zijn ambities, affiniteit en interesses vast, evenals eventuele belemmeringen.
- Tijdens de introductiefase wordt de nieuwkomer duidelijk gemaakt dat het personeelsbeleid van de organisatie erop gericht is dat de ontwikkeling van zijn loopbaan in de eerste plaats tot zijn eigen verantwoordelijkheid behoort. Dit betekent dat van de werknemer een hoge mate van zelfsturing wordt verwacht, waarbij de organisatie condities schept, faciliteert en ondersteunt. De betekenis hiervan wordt uiteraard zoveel mogelijk geconcretiseerd.
- Vaktechnische vorming wordt aangeboden zoals bij elke nieuwe medewerker. Hier wordt rekening gehouden met specificiteiten voor vorming bij oudere werknemers.

Bron: Bombaerts, Gunter en Hilda Martens (2009) *De kanarie en de hofnar onderweg. Leeftijdsbewust personeelsbeleid als antwoord op ontgrijzing en vergrijzing*. Kluwer.