

Inzet op maat. Onderzoek naar kenmerken en mogelijkheden van duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. (2013). H. de Blouw, I.R. Kolkhuis Tanke en C.C. Sprenger (Politieacademie, Apeldoorn). Politiekunde 56

Doelstelling

Het genereren van kennis en inzichten over relevante factoren van duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers bij de politie. Het is bedoeld als input voor beleid en activiteiten, en zo goed in te spelen op de toenemende vergrijzing binnen de politieorganisatie.

Centrale onderzoeksvraag

Hoe is, gelet op oudere medewerkers in de basispolitiezorg, de inzetbaarheid te typeren en welke persoonlijke en contextuele factoren zijn daarop van invloed?

Methoden van onderzoek

- literatuur- en praktijkverkenning: globale oriëntatie op beleidsdocumenten die binnen de politieorganisatie aanwezig zijn rond thema's als 'vergrijzing' en 'duurzame inzetbaarheid'. Tevens 6 oriënterende interviews met 10 actoren in verschillende posities, op zowel beleids- als praktijkniveau, binnen de politie;
- survey: 1295 vragenlijsten verstuurd, verdeeld over 23 politieteams waarvan 601 vragenlijsten zijn geretourneerd (319 respondenten uit blauwe teams en 275 respondenten uit specialistische teams);
- verdiepend praktijkonderzoek in 6 teams (5 blauwe en 1 specialistisch) in 3 regiokorpsen. Er zijn 42 personen geïnterviewd, waarvan 6 teamchefs, 21 oudere medewerkers en 15 jongere medewerkers.

Samenvatting

Onderdeel van het onderzoek naar het omgaan met vergrijzing bij de politie was een enquête onder politiemensen. Hieruit blijkt dat de politie als geheel niet afwijkt van soortgelijke sectoren. Wel valt op dat veel oudere medewerkers weinig formele scholing genieten. Er is daarbij tegelijkertijd sprake van veel informeel leren bij collega's onderling.

Het onderzoek maakt duidelijk dat een focus op de fysieke beperkingen van oudere medewerkers en daarmee samenhangend beleid, te beperkt is. De soms nog heersende stereotypen over ouderen zijn zelf verouderd. Juist het vermogen om de psychisch-emotionele belasting door het werk te kunnen incasseren, te verwerken en ervan te herstellen en weer in balans komen, vormt de kern van duurzame inzetbaarheid. Een goede fysieke conditie is daarbij van groot belang.

Een andere belangrijke pijler is collegiale samenwerking. Dit is een dragende factor om de werkdruk en -belasting met elkaar te reguleren en wordt in het onderzoek 'collega-schap' genoemd. Het onderzoek beschrijft hoe, naast vakmanschap en leiderschap, collega-schap bijdraagt aan de versterking van duurzame inzetbaarheid van mensen. Niet alleen van de groep vergrijzende oudere politiemedewerkers, maar ook van om de (nu nog) jongere collega's die nog heel lang en duurzaam mee moeten.

Belangrijk is om het vraagstuk van duurzame inzetbaarheid niet meer te benaderen als een HRM-loopbaanvraagstuk. Benut de inzet van de verschillende kwaliteiten van individuele medewerkers die collegiaal samenwerken. Bewust differentiëren naar talenten, ambities en mogelijkheden van ieder individu in een team is belangrijk. Daarnaast zijn de factoren van duurzame inzetbaarheid natuurlijk ook relevant voor (oudere) leidinggevers. En *last but not least*: investeer blijvend in fit & vitaal-activiteiten en -faciliteiten, ook voor de jongere generatie - in het perspectief van hun inzetbaarheid wanneer ze oudere medewerker zullen zijn geworden.