

ZKM-Opleiding Terugkomdag 30 maart 2012

Het is vrijdagochtend, vroeg in de morgen. De lucht is, na een paar zonnige voorjaarsdagen, grauw en grijs, maar met een zonnig gemoed reizen een kleine 60 ZKM-beoefenaren naar Slot Doddendael in Ewijk. Het programma ziet er veelbelovend uit, dus de verwachtingen zijn hoog gespannen.

Bij binnenkomst is er direct een feest van herkenning. Zulke dagen zijn, behalve inhoudelijk een verrijking, ook een reünie. Mede-cursisten, die je soms al jarenlang uit het oog bent verloren, loop je nu weer tegen het lijf. Na het inschrijven voor de diverse workshops, vinden oude bekenden elkaar en praten weer bij, alsof je elkaar vorige maand nog hebt gesproken.

Opening en bijdrage Hubert Hermans

Om 10.00 uur heet Mieke Wijdeveld ons, namens de Maatschap, van harte welkom. Al snel geeft ze het woord aan de grondlegger van de ZKM-methodiek, Prof. Dr. H.J.M. Hermans, bij velen beter bekend onder de naam Hubert Hermans. Hieronder volgt een korte bloemlezing uit zijn bijdrage.

Hubert praat ons bij over de ontwikkelingen binnen de theorie van de Dialogical Self. Hij legt ondermeer uit dat, en hoe, de ZKM onderdeel uitmaakt van die theorie.

Hubert vertelt verder: Uit het werken met doof-blinden is o.a. naar voren gekomen dat ik-posities andere ik-posities oproepen, die vaak volledig tegenovergestelde posities zijn. Bijvoorbeeld: ik voel me geïsoleerd, versus: ik kan genieten van de rust/stilte. Dialogical Self (DS) gaat ondermeer over de erkenning van de verschillende - soms tegenovergestelde - ik-posities, en óók het accepteren (en waarderen) van die verschillen.

PPR is ontstaan uit het besef dat er een "gat" is ontstaan tussen ZKM en DS. Overigens is dat gat niet erg groot. Voor meer methodieken, ontstaan uit de DS, zie Wikipedia/Dialogical Self.

Over emoties vertelt hij dat emoties niet te definiëren zijn, en dat de betekenis afhankelijk is van: een cognitieve benadering (cognitieve betekenisgeving), een fysiologische benadering (fight or flight) of een dialogische invalshoek (wat heeft de emotie je te vertellen?) Hij vertelt dat je veel meer "in" je hebt dan waar je omgeving aan appelleert. Om hier meer inzicht in te krijgen voor jezelf, stelt Hubert voor dat je een dagboek bijhoudt, waarin je in dialoog kunt gaan met jezelf. Binnenkort verschijnt een autobiografisch boek van Hubert: "Between dreaming and recognition seeking", dat hierop aansluit.

Bijdrage van Dr. Annerieke Oosterwegel

Na Hubert, betreedt Annerieke Oosterwegel het podium. Ze vertelt over haar interessante onderzoek aan de Faculteit Sociale Wetenschappen in Utrecht. Haar onderzoeksobject is: zelfbeeldontwikkeling en verstoring van kindertijd tot volwassenheid op basis van de grondmotieven van Hermans. Ze behandelt ook het onderzoek van Carolijn Rovee-Collier tijdens haar presentatie. Het Z-motief: Agency => het weten dat je zélf invloed hebt op de wereld om je heen; het A-motief: Relatedness => affectie van de moeder (knuffels) in de kindertijd leidt tot een grotere stress-bestendigheid.

Onder het motto: Voorkomen is beter dan genezen, vindt onderzoek plaats met als doel: Het opsporen van transities in de ontwikkeling van zelf-conceptualisatie. Transitie-fasen zijn gevoelig voor verandering (instabiliteit). Instabiliteit in de persoonlijkheid komt voor een

belangrijk deel voort uit het gevoel niet te voldoen aan de verwachtingen van anderen. Anders gezegd: De mening van de ander over jou, is voor jou van cruciaal belang. Maar hoe bereiken we stabiliteit? Door harmonie = acceptatie.

Het voert te ver om de hele presentatie van Annerieke hier te beschrijven, maar interessant was het!

Presentatie Wibo Drijfhout: De Highlife Challenge

Wibo doelt daarmee op de uitdaging van de ervaren generatie: Verzilveren of vergrijzen! Hij vertelt dat onderzoek van Kerkhof heeft aangetoond dat mensen, die vlak na hun pensionering overlijden, na hun 50e "iets" hebben laten liggen. Dat was geen probleem, want vanaf 53+ werden al stappen richting afscheid van het werk gezet. Dat kan nu niet meer. De verhelderende presentatie van Wibo is terug te vinden op de website: www.zkmopleiding.nl/terugkomdag.html Daar zijn overigens meer bijdragen van de inleiders en of workshopleiders terug te vinden.

In de presentatie van Wibo zie je, dat er meerdere oorzaken kunnen zijn van verlies van werkvermogen, naarmate de medewerker ouder wordt. En dat "sociale veroudering", of: afname van betrokkenheid bij het werk en de organisatie, de belangrijkste oorzaak is van het verliezen van de oudere werkgever voor de organisatie. Hij haakt letterlijk af; ervaart geen aansluiting meer. Behalve dat dit sociaal onwenselijk is, leidt het ook tot kapitaalvernietiging, door het wegvallen van de kennis en kunde van deze werknemer voor de organisatie. Hoe kan de oudere werknemer, ondanks sociale veroudering, (gemotiveerd) aan het werk blijven?

Onderzoek naar HRM-beleid op oudere werknemers in de regio Amsterdam (M.Meerman, HvA) laten weinig bemoedigende cijfers zien. Onder de onderzochte werkgevers laat:

66% een negeerbeleid zien, en een beeld voor uitstroom in plaats van doorstroom;
25% een bescherm- en zorgbeleid zien, wat bestaat uit ontzien en speciale regelingen;
4% een waardeerbeleid en ontwikkelingsgerichte dialoog.

Wibo laat ons verder zien waar werkgevers mee worstelen, waar het gaat om de omgang met en het beleid op de positie van de oudere werknemer. En wat de gevolgen van die worstelingen zijn op de oudere werknemer.

De behoeftepiramide, gecombineerd met de verschillende loopbaan-/ontwikkelingsfasen van medewerkers, geeft inzicht in het waarom van het doorbreken van de verbinding en betrokkenheid van de oudere werknemer met en bij de organisatie. De conclusie voor de oudere werknemer is: fysieke veroudering is een gegeven; psychische veroudering is (ook) een keuze!

De loopbaan-/ontwikkelingsfasen, met de bijbehorende grondhoudingen zijn:

Leeftijd tot 20 jaar; vanaf 20 jaar: Young life challenge. Afzetten. Ik ten opzichte van ik, en de loopbaan is gericht op groei

Van 20 tot 30 jaar; vanaf 30 jaar Early life challenge. Impulsen. Ik, dankzij en met de ander, en de loopbaan is gericht op evenwicht

Van 30 tot 40 jaar; vanaf 40 jaar Midlife challenge. Ratio. Ik, of de ander

Van 40 tot 50 jaar; vanaf 50 jaar Highlife challenge. Ik ten opzichte van de ander

50 jaar en ouder: boven Highlife

Wij: ik en de ander

Wibo: er zijn 2 hoofdredenen waarom organisaties zich beter zouden moeten bekommeren om hun oudere medewerkers (naast het sociale aspect):

1. Door de vergrijzing wordt de pensioendruk te hoog. Om de pensioenen te kunnen blijven betalen, moeten werknemers 10 jaar langer werken dan nu het geval is.
2. De verhouding ouderen ten opzichte van jongeren wordt groter, dus de ouderen nemen een grotere plaats in binnen organisaties.

Ouderen hebben behoefte aan verbondenheid en eenheid, waar de organisatie (lees: de gemiddelde manager) niet op inspeelt. Het sociale werkvermogen neemt af. Het is belangrijk om op hoogwaardige en gelijkwaardige wijze te communiceren, afgestemd op de behoefte van 40+-ers. Het management bestaat in veel gevallen uit resultaatgerichte managers uit de leeftijdscategorie 30 tot 40 jaar. Het is aan hen de uitdaging de oudere werknemers te begrijpen en goed in te zetten. Hiervoor is inzicht en gericht beleid noodzakelijk. Er is een 'sense of urgency' ontstaan: organisaties realiseren zich steeds meer dat ze het zich niet kunnen veroorloven hun oudere werknemers niet-productief te laten zijn. Dit vraagt om een gedifferentieerde managementstijl, gericht op de behoefte aan eenheid en relatie.

Slechts 5% van de (onderzochte) bedrijven steekt er goede energie in om de doelgroep beter uit te nutten. Wibo erkent dat er ook een verantwoordelijkheid ligt bij de oudere werknemer (50+-er) zelf, om aangesloten te blijven bij de organisatie. Volgens hem ligt de verhouding 60-40%: 60% verantwoordelijkheid werknemer; 40% verantwoordelijkheid werkgever. Carrièreplanning voor de 50+-er is nodig, want er gaat veel werkvermogen verloren, als gevolg van de sociale vergrijzing.

Resultaten kwaliteitsonderzoek

Na het boeiende verhaal, met een dringende wake up-call richting werkgevers, informeren Margreet Poulie en Richard van de Loo ons over de - mooie - resultaten van het kwaliteitsonderzoek.

Workshops

De voortreffelijke lunch, waarin weer veel werd uitgewisseld en bijgepraat, was het tijd voor de workshops. De deelnemers konden kiezen uit:

1 dubbele workshop van Richard van de Loo: Het werken met gedragingen in Zelfonderzoek en validatie, of 2 kortere workshops, waarbij de keuzemogelijkheden waren:

Jos Louwe, met "Kinder ZKM in het algemeen"

Kate Clarke, met "Biculturele identiteitsontwikkeling"

Anne Marie van Tuyl, met "Zelfonderzoek en studenten met AD(H)D en of een autismespectrumstoornis"

Wibo Drijfhout en Jan Nauta, met "Het profiel van de vijftigplusser in Zelfonderzoek"

Na de afsluiting van de leerzame dag, volgde de uitreiking van de certificaten aan de in het afgelopen jaar geregistreerde ZKM-consultants, en konden de deelnemers nog doorpraten onder het genot van een borrel.

Het was weer een geslaagde en leerzame dag. Moe maar voldaan keerden de deelnemers huiswaarts.

Els Holland