

Dubbelinterview met de directeurs van LEEFtijd: Jolande Sap en Carry Goedhart

LEEFtijd heeft een nieuwe directeur. Jolande Sap, die vierenhalf jaar aan het roer van LEEFtijd stond, vertrekt en Carry Goedhart, neemt het roer van haar over. Om stil te staan bij deze speciale gebeurtenis en nader kennis te maken met Carry Goedhart, presenteren wij u een dubbelinterview. Over de toekomstige arbeidsmarkt, gouden tijden en ambities.



Jolande, wat waren jouw ambities vierenhalf jaar geleden als directeur?

"Ik had twee ambities toen ik hier begon. LEEFtijd was toen nog LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij en hield zich hoofdzakelijk bezig met leeftijdsdiscriminatie en leeftijdsgrenzen. Deze inhoud hebben we in de afgelopen jaren uitgebouwd naar levensloopvraagstukken en levensfasebeleid. Dus mijn eerste ambitie was om dit te realiseren. Mijn tweede ambitie was meer organisatorisch van aard. Bij mijn aantreden was de structurele subsidie die

LEEFtijd kreeg onzeker geworden. Hierdoor waren wij genoodzaakt om op zoek te gaan naar een nieuwe toekomst, een andere koers. Ik zag toen dat een structurele subsidie ook heel verlamrend kan werken. Je gaat namelijk al je energie steken in de subsidieverstrekker, in plaats van te investeren in nieuwe markten of groeimogelijkheden. Ik was daarom voorstander van een transformatie naar een marktgerichte organisatie.

In hoeverre heb jij die ambities in vier jaar tijd kunnen realiseren?

"In mijn optiek zijn beide ambities gerealiseerd. Iets waar ik zeer tevreden over ben. Zeker, omdat het een veel uitdagender proces is geweest dan ik van te voren anticipeerde. Dat komt met name doordat een organisatorische transformatie een veel ingrijpender proces is dan het lijkt. Het oefent een sterke invloed uit op het dagelijks functioneren van de organisatie, op de medewerkers. Dus, ofschoon ik heel tevreden ben, had ik het voor mijn opvolger nog graag wat mooier willen achterlaten."

Carry, om te beginnen met een kennismaking: wie is Carry Goedhart?

"Om maar te beginnen met mijn leeftijd: ik ben 48 jaar. Aangezien deze kennismaking werk gerelateerd is, schakel ik gelijk over naar mijn achtergrond om iets te zeggen over hoe werk en mijn identiteit met elkaar verbonden zijn. Ik heb een carrière opgebouwd in het HRM werkveld en later in de sociale dienst. Ik heb daarin verschillende staf- en managementfuncties gehad waarbij het zwaartepunt bij de sociale dienst lag, voordat ik hier terecht kwam. Vanuit die rol heb ik mij beziggehouden met vraagstukken over arbeidsmarktparticipatie. Specifiek, met de participatie van die mensen voor wie het moeilijk is om weer aan een baan te komen. Mensen met een grote achterstand zogezegd.

In een later stadium ben ik mij meer gaan verdiepen in loopbaanbegeleiding waarvoor ik een opleiding tot loopbaancoach heb gevolgd. Het interessante hieraan is dat dit dieper ingaat op de verschillende levensfasen van mensen en op de keuzes die mensen maken in hun loopbaan. Kortom, deze verschillende ervaringen hebben mij geleid tot deze functie. Het is voor mij dus een uitgelezen kans om al mijn kennis en ervaring toe te passen in deze functie. Enerzijds op individueel niveau: hoe kan ik levensloop- en loopbaanvraagstukken combineren? Anderzijds meer op macroniveau: hoe zit het met de arbeidsmarkt vraagstukken waar we als samenleving mee te maken hebben; waar gaat het goed en waar zijn oplossingen voor nodig? Daartussen zit dan het niveau wat zich afspeelt binnen organisaties. Je moet met elkaar vorm kunnen geven aan een goed HR-beleid, zodat iedereen zijn of haar talenten optimaal kan benutten in iedere levensfase. Ik hoop dus, vanuit mijn veelzijdige achtergrond, op die drie niveaus bij te kunnen dragen in mijn functie als directeur van LEEFTijd."

Jolande, Wat zie jij als je grootste verdienste die je als directeur gerealiseerd hebt?

"Dat moet je nooit voor jezelf willen beantwoorden, maar ik kan wel zeggen waar ik trots op ben. Er is namelijk veel om trots op te zijn: trots op het team zoals dat nu achterblijft en wat we met elkaar hebben weten neer te zetten. Maar ik ben vooral ook trots op onze merknaam. Neem bijvoorbeeld onze website, daarmee hebben we heel scherp de kern van onze dienstverlening neergezet. We hebben innovatieve scans en instrumenten ontwikkeld die organisaties stimuleren om met leeftijdbeleid aan de slag te gaan. Deze zijn in afgeslankte vorm via de website gratis te doen. Ik ben ook blij met onze nieuwe naam – LEEFTijd – waarin de aandacht voor leeftijd en levensloop automatisch samengaat. Daar ben ik ook ambassadeur van geweest de afgelopen jaren. Als vernieuwend en innovatief merk hebben wij ons in de markt gezet: 'als je iets wil met leeftijd en levensloop in Nederland dan zijn wij de club waar je moet zijn'. LEEFTijd als A-merk, daar ben ik heel trots op."

Hoe ziet volgens jou, vanuit je kennis en ervaring, de arbeidsmarkt eruit over vijf jaar?

"Het worden gouden tijden!"

"Het worden volgens mij gouden tijden voor de missie van LEEFTijd. Onze missie is dat we een samenleving willen waarin mensen hun talenten kunnen benutten en hun eigen keuzes kunnen maken gedurende hun levensloop. In tijden van werkloosheid en een behoorlijk reservoir in de WAO, kan deze missie wat idealistisch overkomen. Daar hebben we nog een staartje van meegemaakt de afgelopen jaren. Het was een beetje tegen de stroom in roeien. Maar de komende jaren denk ik dat de stroom mee zal zijn. Je ziet de arbeidsmarkt toch langzamerhand omslaan naar een markt waar niet langer de werkgevers maar de werknemers het voor het zeggen hebben. Er komt een structurele krapte aan en dat gaan we in de komende vijf jaar al voelen. Dat betekent dat je met thema's als levensloopbenadering, leeftijdbeleid en het inspelen op de talenten van mensen veel meer gehoor gaat krijgen. LEEFTijd zal dus een trendsetter zijn, omdat wij nu al met onze missie aansluiten op die omslag.

Bovendien verwacht ik dat ook de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt het makkelijker zullen krijgen, maar daar zal nog wel goede ondersteuning bij nodig zijn. En dat is ook een mooie taak voor een club als LEEFtijd om daar een bijdrage aan te leveren. In die zin is de keuze voor Carry ook een hele goede, omdat ze juist daarmee veel ervaring heeft.”

Carry, hoe ziet volgens jou, de arbeidsmarkt eruit over vijf jaar?

“ Ik wil nog wel even toevoegen dat het mijn hoop en ambitie is, met betrekking tot diversiteit, dat de moeilijke positie voor sommigen op de arbeidsmarkt structureel zal verbeteren. Hiermee doel ik op allochtonen, ouderen en vrouwen. Zo hoorde ik een interview met Neelie Kroes op de radio over vrouwen in de wetenschappelijke top,

“In termen van vrouwen aan de top in de wetenschap, laten wij alleen Botswana achter!”

waarin zij zei dat we binnen deze context alleen Botswana achter ons laten! Dat soort aspecten, met betrekking tot de participatie, daar hoop ik over vijf jaar een stap verder in gekomen zijn. Dat alle groepen met een achterstand voldoende kunnen profiteren, als deze vraagstukken goed ingebed worden in algemeen HRM beleid.”

Is het niet zo dat deze groepen het altijd moeilijk zullen hebben, ongeacht de economische situatie? Verwacht je echt een verbetering?

“Ja, maar wel onder een aantal voorwaarden. Als samenleving moeten wij bereid zijn te investeren in die groepen. Je hoort vaak mensen spreken over een ‘granieten bestand’, maar daar blijkt toch altijd weer een poreuze schil omheen te zitten. Je moet dus structurele aanpassingen maken door niet alleen een cursusje aan te bieden, maar mensen echt in staat te stellen om zich te ontwikkelen. Laat ze zoeken naar hun talenten, zodat ze niet bij de eerste economische tegenslag eruit geknikkerd worden. Laat ze echt ontwikkelen tot volwaardige medewerkers! Dus in die zin vraagt het van onze samenleving ook om te investeren en anders te kijken naar deze groepen. Duurzame ontwikkeling is hier het toverwoord. Hiervoor is visie, investering en een plan op de lange termijn voor nodig.”

Maar zullen werkgevers juist niet een korte termijn strategie hanteren door de naderende nood, waardoor duurzame ontwikkeling onmogelijk is?

“Niet als deze opvattingen maatschappelijk breed worden gedragen. Daarom denk ik dus dat het alleen helpt als wij als samenleving bereid zijn om langdurig te investeren. En zo’n omslagpunt in de arbeidsmarkt kan wel degelijk hierbij helpen. De samenleving heeft dus die verantwoordelijkheid samen met de overheid.”

Jolande, hoe ziet de toekomst er nu voor je uit?

“Voor nu, heerlijk een sabbatical van een aantal maanden. Wat daar uit zal komen kan ik nu nog niet helemaal zien of voorspellen. Ik vind het juist een ultieme uitdaging om alles even helemaal los te laten en te kijken welke nieuwe uitdaging daarbij op mijn pad komt. Dat heb ik nog nooit eerder gedaan, maar ik sta nu stevig genoeg in mijn schoenen om het te kunnen. Zo voelt dat althans.”

Carry, hoe zie jij de toekomst van LEEFtijd voor je?

"LEEFtijd is heel sterk in die eigzinnige expertise. Expertise en innovatie samengenomen, betekent het blijven investeren in kennisontwikkeling en kennismanagement. Ik denk dat, als je dit niet doet, je snel wordt ingehaald in deze markt. Dus dat is voor de komende tijd ook een belangrijk speerpunt. En het team moet natuurlijk ook mee groeien. Dus intern moeten wij daar samen ook aan werken."

Carry, iets wat veel mensen van jou niet weten is...

"Nou, ik ben een redelijk open boek. Mensen weten al vrij snel wie ik ben en hoe ik in elkaar steek. Er zit natuurlijk altijd wel iets, maar dat wil ik graag voor mijzelf houden. Het is vooral mijn openheid dus. Verder weet ik heel goed hoe ik risico's moet inschatten."

Radboud Dam

Expertisecentrum LEEFtijd

Catherijnesingel 45

Postbus 19238 3501 DE Utrecht

T. 030 266 2000 F. 030 266 2837

E. info@leeftijd.nl

www.leeftijd.nl

