

Verhoging AOW leeftijd: een kwestie van attitudeverandering?

Over een paar jaar is de grootste groep werknemers ouder dan 45. Deze werknemers zullen, als ze straks met pensioen gaan, grote hoeveelheden kennis en ervaring met zich mee nemen. Het ziet er naar uit dat de AOW-leeftijd verhoogd zal worden. De regeringspartijen zijn het er in elk geval over eens. En of de oppositie sterk en groot genoeg is om dit tegen te houden staat nog te bezien. Deze maatregel zal ingrijpende gevolgen hebben voor zowel werknemer als werkgever.

Of het in de toekomst zal lukken voor werknemers om langer te kunnen werken heeft niet alleen te maken met de werknemer zelf, maar zeer zeker ook met de attitude van werkgevers. De werknemer zal zich op langer werken mentaal moeten instellen, het 'recht' om met 65 een ouderdomsuitkering te krijgen gaat vervallen. Maar ook voor werkgevers zal de verhoging van de pensioenleeftijd grote gevolgen hebben. Onderzoek toont keer op keer aan dat Nederlandse werkgevers een vergrijzend personeelsbestand vooral associëren met oplopende arbeidskosten, zonder dat daar productiviteitsgroei tegenover staat. Ze vinden oudere werknemers verminderd inzetbaar en doen weinig om ze te behouden. Na arbeidsgehandicapten en allochtonen maken ouderen minder kans op een plaats in de arbeidsmarkt. En zo sluit de weerstand van veel werknemers tegen langer blijven werken naadloos aan op de weerstand van werkgevers om oudere werknemers in dienst te houden, c.q. te nemen.

Wat moet er gedaan worden om de oudere werknemers productief in te zetten en ze langer met plezier te laten werken en hoe kan hun ervaring behouden worden en doorgegeven worden?

(Voor)oordelen

Werkgevers koesteren behoorlijk veel (voor)oordelen over het functioneren van oudere werknemers. En dit maakt het niet gemakkelijk om oudere werknemers in dienst te nemen of te houden. Maar zijn het vooroordelen of kloppen deze gedachten? Hieronder volgen er enkele.

Men denkt dat ouderen meer ziekteverzuim hebben. Dit klopt alleen als ouderen lang in dezelfde functie zitten. Maar jongeren, die heel lang hetzelfde werk doen zijn vaker ziek dan ouderen met afwisselende werkzaamheden.

Er wordt aangenomen dat ouderen (50+-ers) door hun lichamelijke beperkingen minder inzetbaar zijn dan jongeren.' Dit klopt niet, op enkele beroepen na (stratenmakers, bouwvakkers) zijn er geen beroepen waar een voortdurend beroep wordt gedaan op lichamelijke functies.

Ook wordt gedacht dat ouderen slechter nieuwe kennis opnemen, hun vaardigheden blijven achter in vergelijking met jongeren. Dit klopt ook niet. Voorwaarde is wel dat iemand het niet verleerd is te leren. Als je jarenlang niets meer hebt hoeven bijleren, heb je een probleem op latere leeftijd. De hersenen moeten wel blijven kraken. Maar dit geldt ook voor jongeren, die jarenlang niet bijleren.

Ouderen zijn niet creatief en weinig flexibel. Dit klopt absoluut niet. Uit onderzoek¹ blijkt dat ouderdom geen beperking is voor creativiteit op de werkvloer, integendeel zelfs. Ervaring en specialisatie blijkt hierin de belangrijkste rol te spelen: hoe groter de specialisatie in een bepaald gebied en hoe groter de ervaring, hoe gemakkelijker iemand buiten de bestaande kaders kan denken. Wel is belangrijk dat de werknemer openstaat voor nieuwe ervaringen, dit hangt af van de persoonlijkheid. Maar ook dit is niet leeftijdsgebonden.

Hoe nu verder?

Maar over een paar jaar zijn de 50-plussers relatief de grootste groep werknemers binnen een bedrijf. Hoe deze groep werknemers nu met plezier te laten werken? En hoe kunnen werkgevers maximaal van de expertise en ervaring van deze groep profiteren?

De oplossing van het (aankomende) probleem ligt in een adequaat veranderproces en dat vergt een goed verandermanagement en goede managers. Werkgevers moeten durven investeren in de ouderen, ze afwisselende werkzaamheden en bijscholing aanbieden en ze inzetten op basis van hun capaciteiten en competenties. Ze kunnen hierbij rekening houden met de mogelijkheden en wensen van de werknemer. Hoe kan de werknemer zich blijven ontwikkelen om actief, vitaal en gemotiveerd te blijven. Een actief personeelsbeleid houdt in dat bij alle werknemers ongeacht hun leeftijd, maar zeker vanaf 40 jaar, hier aandacht aan gegeven wordt. Geen routinematige functioneringsgesprekken meer, maar regelmatige gesprekken met de werknemer, waarin van twee kanten verwachtingen worden uitgesproken en een stappenplan om langer actief te blijven gemaakt wordt. Wachten hiermee tot iemand 55-plusser is, betekent meestal de boot missen.

Maar essentieel voor zo'n proces is een veranderde attitude ten opzichte van ouderen: ouderen moeten niet langer gezien worden als werknemers waar je eigenlijk van af wil, maar juist als werknemers met toegevoegde waarde van het bedrijf. Deze waarde bestaat uit hun ervaring en know-how. Ze hebben kennis van de bedrijfscultuur, van het netwerk, van de vaste klanten etc. Ze hoeven zich niet meer zo nodig te bewijzen als jongeren, hebben vaak een natuurlijk overwicht en dragen hun kennis graag over.

¹ *Elske van Erp, Management of Learning, Universtiteit Maastricht deed onderzoek naar vernieuwing en creativiteit in bedrijven, waar het personeelsbestand aan het vergrijzen is.*

Maar het zal er om spannen of dit zal lukken. Een attitudeverandering kost tijd. En heeft waarschijnlijk meer kans van slagen als er actieve maatregelen genomen. Bijvoorbeeld naast een wet die de pensioendatum twee jaren verschuift, een wet werkgevers te verplichten oudere werknemers in dienst te houden, c.q. te nemen en voor hen de arbeidssituatie zo in te richten dat ze optimaal kunnen bijdragen aan het rendement van het bedrijf en daarnaast dit met plezier doen. Of, zoals nu al te horen is binnen vakbondskringen, een ‘vergrijzingparagraaf’ in de af te sluiten CAO’s. De komende jaren worden in dit opzicht spannende jaren. ■

November 2009, Nel Muller

© Copyright 2007-2009 PROINT