

Hoe ouder, hoe beter

“We moeten van jongs af aan leren om oud te worden.”
(Cicero)

Met oudere werknemers is weinig mis. Het beeld dat ze minder presteren of vaker ziek zijn klopt volgens staatssecretaris Aboutaleb niet. Hij stelt dat we ouderen in een verdomhoekje hebben gezet door bijvoorbeeld ‘ouwe lullen dagen’ in te voeren. Dat ze daarom worden afgeschilderd als vaker ziek. Volgens Aboutaleb dragen ouderen zelf ook bij aan hun negatieve imago, door zich minder enthousiast te tonen voor extra scholing

Tekst: Andries F. Bongers

Ongeveer zeven jaar geleden gaf mijn eigen onderzoek op basis van beschikbare CBS-cijfers eenzelfde beeld. Ook toen waren de feiten: langdurige ziekte komt bij ouderen iets meer voor. Daarentegen is het korte verzuim beduidend minder dan bij jongeren. Dus niks nieuws, gewoon een hardnekkig scheef beeld van de werkelijkheid dat ouderen vaker ziek zijn!

Selffulfilling prophecy

Leeftijdsbewust personeelsbeleid maakt een indeling in een leeftijdscategorie op basis van bepaalde kenmerken. Opmerkelijk is dat deze kenmerken puur een gevolg zijn van de gedragingen van medewerkers (of het nalaten) in de fase ervoor.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is een soort selffulfilling prophecy. Bij bepaalde stammen kan de medicijnman een lid van de stam dood verklaren. Het merkwaardige is dat zo iemand dan binnen korte tijd ook dood gaat!

Wij moderne mensen begrijpen daar helemaal niets van. Maar als onze medicijnmannen ons oud verklaren, geven we daar toch ook aan toe? Dan zijn we niet meer in staat te presteren, te leren en ons te ontwikkelen en wachten we lijdzaam op de pensioendood. Ik hoor van veel ouderen dat ze het allemaal niet meer bij kunnen houden. De waarheid is natuurlijk dat ze het niet meer bij willen houden of dat ze bij willen blijven.

Vergrijzing

De potentiële beroepsbevolking zal tussen nu en 2030 met 10% dalen.

Bij vergrijzing - en het daarmee samenhangende doembeeld - gaan we echter uit van onveranderde omstandigheden. De traditie is dat we werken tot 65 jaar en bij 55 jaar al gaan afbouwen.

Voor de overheid roept dat maatregelen nodig zijn maar stuurt zelf een grote groep ambtenaren met vroegpensioen. Doorwerken na je 65-ste - ook als je dat zelf wilt - is bij de overheid zelfs niet eens mogelijk! Ben je ouder dan 55 jaar, dan wordt je door vrijwel alle politieke partijen als kandidaat kamerlid op een onverkiesbare plaats gezet. De overheid kun je op dat punt niet eens serieus nemen. Politiek gebazel maar weinig daadkracht!

Bij werkgevers is het al niet anders. Slechts 10% van de werkgevers is serieus van plan om ouderen aan te nemen. Zonder zich ook maar één moment in de kandidaat te verdiepen, hanteren ze het vooroordeel dat het risico te groot is, want ‘ze’ zijn niet flexibel, kunnen niet meekomen en verzuimen te vaak.

Stel: je bent een vijftigjarige en slachtoffer van een reorganisatie. Je hebt een schat aan ervaring en kennis. Dan is het toch absurd dat je niet eens in aanmerking komt voor een sollicitatiegesprek!

Het is gewoon gênant om puur uit economische motieven te moeten horen: “Ja, we moeten nu ook wel ouderen aannemen want jongeren zijn niet meer beschikbaar.”

Investeren, inzetbaarheid en employability

Het investeren in de oudere werknemer is bij veel werkgevers ongebruikelijk. De meeste scholings- en trainingsuitgaven besteden ze aan werknemers tot ongeveer veertig jaar.



Kennelijk eindigt op die leeftijd een carrière. Als werkgever neem je liever een jonge, energieke, net afgestudeerde academicus aan. Na een dik jaar is deze ingewerkt. Na nog een aantal studies gaat de jongeling zijn carrière voortzetten bij een ander bedrijf. Het zogenaamde 'jobhoppen' is meer regel dan uitzondering. Wat is dan de opbrengst van deze investering?

Maar wanneer je een vijftigjarige aanneemt, zal deze meestal direct inzetbaar zijn én dankbaar en loyaal. Een medewerker, die tot zijn 65-ste bij het bedrijf zal blijven. Dat is pas een goede investering!

Werken tot 65 jaar of langer zou eigenlijk normaal en mogelijk moeten zijn.

Naarmate medewerkers ouder worden, neemt de kans toe dat ze minder openstaan voor verandering. Vaste denk- en werkpatronen kunnen leiden tot inflexibiliteit. Langer werken is dan alleen vol te houden als werken ook leuk is. Niet iedereen wil langer doorwerken en ook niet iedereen kan dat. Als je veertig jaar in de bouw hebt gewerkt, ben je wellicht fysiek niet meer in staat om door te gaan.

Vaak doen medewerkers twintig of dertig jaar hetzelfde werk. Dat werk is zo'n sleur geworden, het biedt nauwelijks of geen uitdaging meer. Deze mensen zou je tijdig een andere job moeten aanbieden. Zorg dan ook voor opleiding of bijscholing.

Vlucht in ziekte

Demotivatatie en demotie zijn vaak een gevolg van slecht personeelsbeleid. Ouderen hoeven (vanaf vijftig jaar) kennelijk niet meer te studeren om bij te blijven. Binnen de kortste keren zijn ze dan niet meer inzetbaar. Hun motivatie en zelfrespect daalt en het 'afbouwen' is begonnen.

Een belangrijke oorzaak van verzuim is niet meer mee kunnen komen en dan afhaken. Wanneer een medewerker als een berg opziet tegen allerlei veranderingen, vlucht hij vaak in ziekte.

Wie plezier heeft in z'n werk en ook vitaal is gebleven, wil doorgaans graag langer doorwerken en negeert meestal de opkomende ouderdomskwaaltjes. Wanneer het werk geen uitdaging of plezier meer geeft, is een excuus van je niet lekker voelen snel gevonden.

Kennis is gewoon een optelsom van al het geleerde. Actuele kennis hebben is een gevolg van blijven leren. Dat gekoppeld aan ervaring, geeft een inzetbaarheid van onschatbare waarde.

Hoe ouder, hoe beter is een logica die opgaat als we afstand nemen van alle vooroordelen en - niet op de laatste plaats - van de onderschatting van de ouderen zelf.

**Andries F. Bongers (66 jaar) is directeur van FreeBeans BV en schrijft tweemaandelijks voor 'In Ziekte en Verzuim'.
Meer informatie? www.freebeans.nl**