

Hoe lang moet jij nog?



Zodra een medewerker de vijftig nadert krijgt hij vaak de vraag: “Hoe lang moet jij nog?” Kennelijk ligt moeten meer voor de hand dan mogen. Het lijkt net of men zich de laatste paar jaar in het arbeidsproces voortsleept.

Tekst: Andries Bongers

Uit cijfers blijkt dat ruim 60% van de werknemers wil stoppen met werken vóór of op het zestigste jaar. Vanwaar die massale weerzin tegen werken? Waarom gaan medewerkers altijd van het pensioen genieten? Is arbeid een straf? Is het werken soms niet leuk meer? Wat is de reden, dat zoveel oudere werknemers met vervroegd pensioen gaan of willen?

Er zijn naar mijn idee twee redenen waarom werken op die leeftijd niet leuk meer is:

1. Onvoldoende opleiding om de job naar behoren te doen
2. Te weinig respect voor ouderen

Ontwikkelingen volgen

Onvoldoende opleiding of bagage hebben of niet meegroeien om de veranderende functie te vervullen is vaak een cultuurprobleem. Afgezien van het feit dat de meeste organisaties te weinig doen aan scholing, is het meestal bar slecht gesteld met de scholing voor ouderen. Vanaf veertig jaar kom je al niet meer in aanmerking voor promotie en is een verdere carrière vaak geblokkeerd. Werkgevers dagen ouderen niet meer uit om te studeren of bijscholingen te volgen. Binnen een paar jaar kunnen deze oudere medewerkers de ontwikkelingen niet meer volgen. We hebben hier een oplossing voor bedacht en noemen het

‘Ouderenbeleid’. Een bedrijf zonder ouderen- of seniorenbeleid doet op de sociaal-maatschappelijke ladder niet meer mee.

Falend personeelsbeleid

Ik durf keihard te beweren dat de noodzaak van ouderenbeleid het gevolg is van een falend personeelsbeleid. Natuurlijk ben je als werknemer ook zelf verantwoordelijk voor je carrière. Niet vanuit het standpunt van promotie maar om jezelf bij te spijkeren in de uitoefening van je vak.

Respect voor ouderen

“Ik ben je opa niet”, roept een bejaarde man tegen de bejaardenverzorgster. Ze wil met alle geweld het eten in zijn mond proppen. Hij is weliswaar hulpbehoevend maar mankeert verstandelijk niets. Hij is vooral boos omdat ze hem zo koeioneert.

Gewoon een voorbeeld van de Nederlandse cultuur, waarbij respect voor ouderdom nauwelijks in ons denken voorkomt. In de Tweede Kamer zit je na je vijftigste al op een onverkiesbare plaats. Wat een verschil met China waar je pas vanaf je tachtigste mee gaat tellen. In Nederland stuurt de overheid zelf grote groepen ambtenaren al met 57,5 jaar met vervroegd pensioen.

In het ‘ouderenbeleid’ zie je meestal oplossingen waarbij de oudere werknemer nog wel ‘bruikbaar’ is. Meestal houden deze een degradatie in. Een variant die niet vaak meer aan de orde komt is die van de ‘vrije man’.

Zo'n persoon is van onschatbare waarde, heeft zich allang bewezen en is een voorbeeld voor jongeren. Hij weet uit eigen ervaring hoe hij het doel bereikt en dwingt respect af. Vroeger had je in ieder bedrijf zo'n man. Je hoefde hem niet te controleren. Het resultaat was altijd perfect.

Baas boven baas

Vroeger was de baas meestal degene met de meeste vakkennis. Langzamerhand veranderde de voorbeeldfunctie van de baas in de controlefunctie van de manager. Het controleren nam toe terwijl het professionalisme van het management en het verantwoordelijkheidsbesef van de medewerker afnam. Of is het net andersom; raken werknemers het gevoel van verantwoordelijkheid kwijt doordat managers zoveel controleren?

Wat heeft het voorgaande te maken met de noodzaak van 'ouderenbeleid'? Zelf sturing geven aan het behalen van zakelijke doelstellingen is één van de belangrijkste tevredenheidsfactoren. Dat geldt voor zowel de jongere als de oudere medewerker. De jongere medewerker vindt carrière maken nog belangrijk. De oudere werknemer daarentegen vindt dat dit zijn levensgeluk niet verhoogt. Een prettige bijkomstigheid is dat de oudere medewerker hier ook geen onnodige energie in hoeft te stoppen. Hij kan gewoon met zijn beroep bezig zijn. Ook een groot voordeel is dat de oudere werknemer niet na dure opleidingen zijn heil elders gaat zoeken.

Waar de oudere werknemer wél een gruwelijke hekel aan heeft is als jonge managers, vanuit hun eigen onvermogen, onervarenheid en onzekerheid, ook hem - de professional - gaan controleren en 'baasje' over hem spelen! Zodra hij de kans krijgt om uit te treden zal hij dit niet nalaten. Is hij geboren ná 1 januari 1950, dan is er geen mogelijkheid meer om in de VUT te vluchten. Dan toch maar een burn-out of een kwaal veinzen? Nou ja, als je de 55 jaar passeert, mankeer je altijd wel wat om een excuus te hebben.

Arbeid weer plezierig

Waarom kiezen zoveel medewerkers voor vervroegde uittreding (nu het nog kan)? Ik noem u één argument, namelijk gebrek aan respect. De instrumenten van modern personeelsbeleid zijn al jaren punt van discussie. Wanneer gaan we alle ideeën operationeel maken?: inzetbaarheid van werknemers vertalen in het verhogen van het scholingsbudget zonder leeftijdsgrens, competenties écht managen, de arbeid en voorwaarden werkelijk flexibiliseren, doelstellingen managen, verantwoordelijkheid leren delegeren en het individu respecteren. Dan zorgen we vanzelf dat mensen plezier krijgen in werken. Dan is stoppen met werken vanwege de pensioenleeftijd jammer en hoeven ouderen (én jongeren) niet te vluchten in ziekte. "Hoe lang moet jij nog" wordt dan: "Hoe lang mag jij nog?"

Andries F. Bongers is directeur FreeBeans BV
www.freebeans.nl

