

Mythen versus feiten

Velen zijn zich nog niet echt bewust van de bestendigheid van de vergrijzing. De vergrijzing waait niet over, maar toch denken velen nog "Komt tijd, komt raad". En "De wal zal het schip wel keren." De vraag is echter, of we ons de averij die het gevolg is van deze houding kunnen en willen permitteren.

In Nederland zijn de beelden over oudere werknemers vooral negatief, zowel bij werkgevers als bij werknemers. Werkgevers en werknemers hebben wel eenzelfde beeld over de positieve kenmerken van oudere werknemers: loyaliteit en betrouwbaarheid. Maar werkgevers vinden deze kenmerken minder relevant voor het dagelijks productief zijn. Oudere medewerkers scoren in de beeldvorming van de werkgever lager op flexibiliteit, mentale en fysieke belastbaarheid en vaardigheid met nieuwe technologieën. Die zaken worden vooral in jongere medewerkers herkend.

Bovengenoemde opvattingen resulteren in beelden. Die opvattingen en beelden zijn vaak niet gestoeld op feiten, meestal niet de waarheid dus. Beelden kunnen zowel - ten onrechte - positief als negatief zijn. Het loont dus altijd de moeite de feiten te achterhalen.

Waar of niet waar?

Als de kosten van de vergrijzing (AOW en zorg) meevallen of als de aardgasbaten meevallen, hoeven we geen vergrijzingmaatregelen te nemen.

Niet waar.

De vergrijzing heeft niet alleen gevolgen voor de kosten van zorg en AOW. Door de afname van de actieve beroepsbevolking, komt ook de economische slagkracht van Nederland onder druk te staan. Maar een belangrijk nu al merkbaar effect is dat er krapte ontstaat op de arbeidsmarkt. Dat valt op zodra de economie aantrekt en dat zal decennia zo blijven, omdat de terugloop van arbeidskrachten structureel is. Maatregelen in bedrijven en organisaties om iedereen die kan werken ook zo gezond en productief mogelijk aan de slag te houden, zijn dan ook noodzakelijk.

Vergrijzing is een probleem van oude mensen.

Niet waar.

Dat Nederland en overigens ook heel Europa vergrijst en ontgroent is een feitelijke constatering over de leeftijdsopbouw en de samenstelling van de bevolking. Die veranderingen hebben effect op de hele samenleving, op iedereen en op elke organisatie. Dat is een maatschappelijk gegeven en een heel ander fenomeen dan het ouder worden van mensen.

Het is wel belangrijk, maar niet voor mij of voor mijn bedrijf. Wij hebben bijna alleen maar jongeren in dienst.

Niet waar.

Zoals gezegd heeft de veranderende leeftijdsopbouw van de samenleving invloed op iedereen. Jongeren worden schaars op de arbeidsmarkt. Dan kunnen jongeren dus steeds makkelijker kiezen voor wat ze leuk, belangrijk en het best betalend vinden. Reken dus op concurrentie.

Oudere werknemers zijn duurder.

Waar, maar...

Het is de moeite waard om eens genuanceerder tegen de kosten aan te kijken. Het gaat tenslotte om het saldo van kosten en opbrengsten.

Het patroon van een oplopend salaris vlakt nadat de leeftijd van 45-50 gepaseerd is meestal af. Het zijn vooral de ontzietmaatregelen al dan niet verankerd in cao's die de oudere werknemer minder beschikbaar maken.

Veel organisaties kennen bijvoorbeeld nog collectieve seniorendagen en verkorte werkweken voor ouderen. Dat kost geld zonder dat er productiviteit tegenover staat. Dit afschaffen levert meteen besparingen op.

Wat zijn de opbrengsten van actief meewerkende, up-to-date geschoolde, gemotiveerde oudere medewerkers? Er wordt te makkelijk voorbijgegaan aan de echte meerwaarde van de senioren, en dus wordt die vaak onvoldoende benut. En hoe zit het eigenlijk met de opleidingskosten en de wervingskosten voor jobhoppende jongelingen? Maak een eerlijk en compleet rekensommetje en laat je verrassen.

Oudere werknemers zijn niet meer productief.

Niet waar.

De productiviteit van oudere werknemers hangt vooral samen met:

- de veroudering van kennis
- te lang in een bepaalde functie werken. Na gemiddeld zeven jaar in een functie daalt de motivatie en stijgt de routine. Daardoor daalt veelal de productiviteit;
- 'voorsorteedrag' van werknemer, collega's en werkgever: alleen vanwege een zekere leeftijd wordt men onderbenut en ontzien.

Oudere werknemers zijn vaker ziek.

Niet waar.

Ouderen zijn opmerkelijk vaak 0-verzuimers (nooit ziek). Ze verzuimen minder vaak grijs of zwart, en als ze zich ziek melden, is er dus echt wat aan de hand. De groep 55-65-jarigen is minder vaak ziek maar wel wat langer.

De verzuimduur hangt vooral samen met de functieduur, niet met de leeftijd. Voor alle leeftijdsklassen geldt dat de verzuimduur toeneemt met de functieduur.

Overigens: ziekteverzuim heeft ook vaak te maken met de arbeidsomstandigheden, met motivatie, kwaliteit van leiding, overbelasting. En zelfs onderbenutting, juist als gevolg van verkeerde beeldvorming en een ontziebeleid. Als een werkelijk goed leeftijdsbewust beleid wordt gevoerd, stijgt de motivatie en is er geen sprake meer van overbelasting en onderbenutting. Het ziekteverzuim onder oudere werknemers wordt dan nóg lager.

Oudere medewerkers willen en kunnen niet meer bijleren.

Niet waar.

Oudere werknemers zijn goed in staat om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Leren moet een blijvend onderdeel van hun loopbaan zijn. Want "use it or lose it".

Oudere medewerkers willen snel stoppen met werken.

Waar en niet waar.

Doordat werkgevers maar ook collega's denken dat ouderen minder kunnen doen, krijgen ze minder werk toegeschoven en minder waardering. Dat veroorzaakt minder perspectief, minder uitdaging, meer stress en minder plezier in het werk. De zin gaat dan over.

Voor velen is er "an offer they can't refuse": nog vóór hun zestigste afzwaaien met een riante regeling. Alleen een dief van zijn eigen portemonnee laat zo'n kans liggen. Helemaal als werkgever en collega's je toch al jaren het gevoel geven dat je niet meer meetelt, niet meer mee hoeft te doen. Daardoor is de motivatie gedaald en is er een "self fulfilling prophecy" in de maak.

Oudere medewerkers zijn niet flexibel.

Niet waar en waar.

De werk-privé balans van oudere werknemers stelt veelal minder eisen dan die van de jongere werknemers. Dat maakt de weg vrij voor veel flexibiliteit. Bijvoorbeeld in werktijden.

Oudere werknemers zijn misschien wat eigenwijzer als het gaat om het aanpassen aan nieuwe werkwijzen. Dat kun je ze niet kwalijk nemen; ze hebben ervaring, hebben veel gezien en weten wat ze willen. Voor werkgevers en managers betekent dat: niet commanderen, maar communiceren: duidelijk uitleggen, luisteren, betrekken, misschien zelfs participeren. Dat is de weg naar medewerking en flexibiliteit.

Er zijn nogal wat managers die denken dat ouderen tot minder prestaties in staat zijn. Ze realiseren zich niet, dat door verkeerd beleid en verkeerde behandeling ze er zelf de reden van zijn dat dit in de praktijk misschien zo is. Uitgerekend oudere werknemers krijgen de minste prikkels om hun beste beentje voor te zetten, ze worden maar al te vaak als te oud en star afgedaan. En dan is er een volgende "self fulfilling prophecy" in de maak.

Bron: Regiegroep GrijsWerk