

Februari, 2011

Oudere werknemer moet aan de bak blijven

“Senectus ipsa est morbus”, de ouderdom is een ziekte, meenden de Romeinen al. Hadden ze gelijk?

Onlangs ben ik 45 jaar geworden. Een mooie leeftijd. En nog lang niet afgeschreven, al denken mijn dochters daar soms anders over. Toch ben ik in de gevarezone gekomen. Met mijn leeftijd ben je op de arbeidsmarkt namelijk al een oudere werknemer.

Ondanks de kwaliteiten, ervaring en goede papieren van veel oudere werknemers komen ze bijna niet meer aan de bak. De bak die je het meeste ziet is dan de werkloosheidsbak. Als je al een baan hebt, dan kan je dus maar beter blijven zitten. Ook gevaarlijk! Met wat pech kom je op den duur in een andere bak, die voor de kneusjes. Word je lekker ontzien. Omdat je niet meer goed meekomt in de productie of makkelijker fouten maakt. Of omdat je, denken anderen, toch alleen maar bezig bent met je pensioen.

OK, bedrijven waar zo wordt omgegaan met oudere werknemers zijn er maar een paar. En u bent net een goede uitzondering, toch? Daarom een korte test: bent u het eens met de volgende stellingen:

- 1) Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers
- 2) Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere collega's
- 3) Oudere werknemers willen en kunnen minder leren dan jongere werknemers

Heeft u op een (of meer) van de vragen ja geantwoord? Of getwijfeld? Dat is dan onterecht, want alle drie de stellingen zijn voornamelijk gebaseerd op vooroordelen. Als werkgever wordt uw gedrag echter wel grotendeels bepaald door uw denkbeelden – of vooroordelen - over oudere werknemers. Hoe gaat u om met uw vergrijzend personeelsbestand? Ontziet u ze liever of betreft u ze volop bij de ontwikkelingen? En leidt dat dan tot meer (werk)plezier, betere prestaties en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, ouderen maar ook de jongere collega's?

“Senectus ipsa est morbus”, de ouderdom is een ziekte, meenden de Romeinen al. En het beeld dat we erop na houden over ouderdom is nog steeds vrij negatief. Ouderen zijn niet meer productief, hun lichamelijke en geestelijke vermogens nemen af, ze worden eerder ziek. En die ideeën heersen dan in een land dat vergrijsd en waar de arbeidsmarkt en de verzorgingsstaat steeds meer spanning gaat vertonen. Vergrijzing is dan ook een hot item en haast dagelijks in het nieuws.

Veel bedrijfstakken zijn sterk vergrijsd. En tegelijkertijd hebben deze bedrijfstakken vaak moeite met het aantrekken van jongeren om de ouderen straks te vervangen. Als de crisis straks voorbij is, dan zitten ze zo weer met een personeelstekort. Daarom moet duurzame inzetbaarheid van mensen ook hoog op de agenda staan. Hoe houd je de ouderen productief en inzetbaar? Hoe behoud je de jonge medewerkers en hoe motiveer je de tussengroep?

Sommige bedrijven zijn actief bezig met ouderenbeleid. Anderen hebben het te druk. Door de crisis lijkt alles te draaien om kostenbesparing, hoeveel fte's moeten eruit om uit de kosten te raken?

Drs. Danny Wilms CMC is eigenaar van Wilms Arbeidsinspiratie: een adviesbureau dat bedrijven ondersteunt bij het creëren van een bruisende organisatie. Voor leuker werk met betere resultaten.

www.wilmsarbeidsinspiratie.nl

Dan heb je als HR manager aardig wat lef nodig om het management te prikkelen: zijn wij klaar voor de toekomst, wat is onze visie? hebben we (straks) genoeg én de juiste mensen in huis? Makkelijker is om af te wachten, bezig te zijn met de waan van alle dag en brandjes te blussen.

Wat is de oplossing? Dé oplossing is er niet. Daarvoor is het onderwerp te complex en spelen er te veel factoren mee. Per bedrijf gaat het om individueel maatwerk. Toch sluit ik af met wat korte adviezen. Probeer eerst eens kritisch uw eigen veronderstellingen over oudere werknemers onder de loep te nemen. Kloppen die? Zorg waar mogelijk voor leuk, uitdagend en afwisselend werk, voor alle werknemers ongeacht de leeftijd of levensfase. Mogelijk kunt u in dat verband eens denken aan taakrotatie. En vooral: praat met uw medewerkers. Wat zijn hun eigen ideeën, waar hebben ze behoefte aan?

Voorkom, al met al, dat uw mensen vastroesten, geef ze de kans om te groeien en mee te gaan met de veranderingen die bedrijven tegenwoordig in snel tempo (moeten) doormaken.

Reageren? info@wilmsarbeidsinspiratie.nl