

Traag, inflexibel en niet productief

Zo denken we over grijze collega's

Uit: NRC Next, 6 juni 2007

Begin 2020 is bijna 37 procent van de potentiële beroepsbevolking 50 jaar of ouder.

Is het tijd om het oordeel over oudere werknemers te herzien?

Binnen vijf jaar is een op de drie werknemers ouder dan 55 jaar. Goed nieuws, want ouderen scoren volgens onderzoeksinstituut TNO beter op zaken als inzicht, ervaring en sociale vaardigheden dan jongeren. Door hun ervaring maken ze bovendien minder fouten. Ideale coaches en adviseurs voor hun jongere collega's dus. Toch? De praktijk is anders. „Managers vinden het vaak bedreigend om een ouder iemand met veel ervaring onder zich te krijgen”, zegt Fried Le Poole, oprichter van 50+ Carrière, een kenniscentrum over senior arbeidskrachten. Ook Silvia van den Heuvel, secretaris van GrijsWerkt, een regiegroep die werken tot 65 jaar weer gewoon wil maken, ziet dat de capaciteiten van senioren werknemers vaak onderbenut blijven. Vooroordelen zijn de oorzaak van deze kapitaalvernietiging, vinden Le Poole en Van den Heuvel. Wat zijn deze vooroordelen en waarom kloppen ze niet?

Vooroordelen

Oudere collega's zijn...

Vaker ziek

Niet waar. Jongeren zijn juist vaker ziek, blijkt uit onderzoek van TNO. Zij melden zich soms al ziek als ze een weekend zijn doorgezakt of geen kinderopvang hebben. Het percentage mensen dat helemaal niet verzuimt, is bij ouderen het hoogst: 39 procent van de 55-plussers meldt zich nooit ziek, tegenover 26 procent van de jongeren. Wel zijn ouderen langer ziek. Want als ze zich afmelden, is het echt mis.

Ouderen hebben een ander arbeidsethos dan jongeren, vindt Van den Heuvel. „Ouderen redeneren vaak nog vanuit een baan voor het leven, zijn punctueel.” Meer dan jongeren zouden zij beseffen dat betaald werk een belofte inhoudt: salaris versus tijd en aandacht. „Dat zorgt voor grote betrokkenheid”, aldus Van den Heuvel.

Duur

Gedeeltelijk juist. CAO's zitten nog vol kostbare ontzieningsregelingen zoals 'ouwe lullendagen', waardoor ouderen minder uren werken tegen hetzelfde salaris. Daarnaast zitten ouderen doorgaans bovenin de salarisschaal. Langzaam maar zeker verdwijnen deze extra's echter uit de arbeidsovereenkomsten. Demotie, een omgekeerde promotie, is steeds bespreekbaarder, merken Van den Heuvel en Le Poole. Net als een salaris gebaseerd op productiviteit, in plaats van leeftijd. De Rabobank pleit daar bijvoorbeeld in het rapport Visie op 2007 voor.

Tenslotte zijn jongeren niet perse goedkoper. „Jonge carrièrejagers die een bedrijf verlaten nadat er veel in hen is geïnvesteerd, zijn ook duur,” zegt Van den Heuvel. „Net als werknemers met kinderen waarvoor de opvang wordt betaald.”

Minder productief

Fysieke ouderdom leidt inderdaad tot een lagere productiviteit, blijkt uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam ('Ouderen weten van werken'). Maar daartegenover staat dat extra werkervaring juist voor een hogere productiviteit zorgt. Die twee zaken middelen elkaar uit, menen de onderzoekers. Een effect dat door veel managers over het hoofd wordt gezien. Dat geldt niet voor IBM, dat veel aan ouderenbeleid doet. „Om een oudere werknemer te vervangen, zijn vaak twee of drie jonkies nodig”, zegt een personeelsmanager van de computergigant.

Volgens TNO heeft productiviteit niet zozeer met leeftijd te maken, maar met de aanwezigheid van de benodigde kennis. Hoe meer kennis, hoe daadkrachtiger. Een bedrijf dat het gehele opleidingsbudget aan de jongere werknemers besteedt en de ouderen overslaat, heeft het volgens die logica aan zichzelf te wijten dat dat grijze collega's minder productief zijn. Overigens blijkt bij nagenoeg iedereen die langer dan zeven jaar hetzelfde werk doet, de productiviteit te dalen.

Ongemotiveerd

Groot contrast: op het wereldtoneel is 65 jaar bepaald geen leeftijd om ermee op te houden. Denk bijvoorbeeld aan anti-apartheidsheld Nelson Mandela, ex-centrale bank president van Amerika Alan Greenspan of onze eigen koningin, allen na hun 65-ste nog full swing aan de slag. Voor de gemiddelde Nederlander geldt dat zeker niet. Liefst stopt men met 62 jaar, blijkt uit de studie 'Werkt grijs door?' van onderzoeks- en adviesbureau Ecorys. De enkeling die moet doorwerken tot 65-jaar, doet dat meestal niet van harte. Het vooruitzicht helemaal vrij te zijn, trekt. Volgens Le Poole is dat contrast goed te verklaren. „Motivatie verdwijnt als oudere werknemers niet worden uitgedaagd, ze maken bijvoorbeeld geen kans meer op promotie. Daarbij worden ze ook minder uitgenodigd. Niemand vraagt bijvoorbeeld of ze zitting willen nemen in commissies.”

Maar wie alleen naar betaalde arbeid kijkt, wordt op het verkeerde spoor gezet. Kerk, sportvereniging, (mantel)zorg leunen voor een belangrijk deel op vrijwilligerswerk van ouderen. Van de 50 tot 69-jarigen doet 45 procent vrijwilligerswerk.

Inflexibel

Een dienstverband van 25 jaar bij dezelfde werkgever, is bij senioren werknemers geen uitzondering. De jongeren van nu, jobhoppers bij uitstek, zullen dat waarschijnlijk niet halen. Typerend is dat vacaturesites en kranten zich vrijwel uitsluitend op jongeren richten. Intermediair en Volkrant Banen zijn bijvoorbeeld alleen gratis voor mensen beneden de 44 jaar. Ouderen zijn inflexibel, is dan de snelle conclusie Maar je hoeft geen jobhopper te zijn om open te staan voor nieuwe dingen. Volgens het onderzoeksinstituut EIM starten jaarlijks vijfduizend vijftigplussers een eigen bedrijf. In 45 procent van de gevallen hoeven deze nieuwe ondernemers dat niet voor het geld te doen. Opmerkelijk is dat oudere starters vaker dan jongeren succesvol zijn, zegt de EIM-woordvoerder. „Ze hebben meer ervaring, beschikken over een groter netwerk en kennen de markt beter.”

Daarbij: iemand die jarenlang bij dezelfde werkgever werkt, zou in plaats van 'vastgeroest' ook 'loyaal' kunnen worden genoemd.

Sharon Klein

- Eén op de zeven inwoners van Nederland is ouder dan 65 jaar. In 2020 stijgt dit tot één op de vijf en in 2038 zelfs tot één op de vier.
- Tussen nu en 2040 zal de potentiële beroepsbevolking afnemen van 10 naar 9 miljoen.
- Nu staan tegenover elke gepensioneerde 65-plusser vier werkende personen. In het meest ongunstige scenario is deze verhouding in 2038 één werkende tegenover elke 65-plusser.
- Momenteel is het aandeel van 50- tot 65-jarigen in de potentiële beroepsbevolking 32 procent. Begin jaren twintig is bijna 37 procent van de potentiële beroepsbevolking 50 jaar of ouder.
- Hoewel ze tot de potentiële beroepsbevolking worden gerekend, werkt momenteel slechts 40 procent van de mensen boven 55 jaar. Eenvijfde van de 60- tot 65-jarigen heeft een baan.
- In 2005 werkte 36 procent van de oudere vrouwen. Oudere mannen werken beduidend vaker.
- Werkende 65-plussers zijn naar verhouding vaak (63%) zelfstandigen.

(Bronnen: CBS, GrijsWerkt)

www.senior-power.nl

www.leeftijdophetwerk.nl

www.leeftijd.nl

www.novos.nl