

Ouderen, het belang van een onbenut potentieel

Ine Sieben

Woertman en de Korte wijzen in hun artikel op het belang van aspecten zoals kosten, productiviteit en effectiviteit in de discussie over vergrijzing in Nederland en de inzetbaarheid van de oudere werknemer. De meest wezenlijke 'knop' om binnen de arbeidsorganisatie de vergrijzing het hoofd te bieden is volgens de auteurs het beïnvloeden van de productiviteit van werknemers. Heel terecht wijzen zij hierbij niet alleen op de productiviteit van oudere werknemers. Immers, een optimale benutting van het arbeidspotentieel van ouderen vraagt niet alleen om een curatieve insteek maar vooral ook om een preventief beleid. Medewerkers worden niet plotseling vanaf een bepaalde leeftijd minder productief. Als arbeidsorganisatie is het dan ook van groot belang om het personeelsbeleid zo in te richten dat alle werknemers in alle leeftijdscategorieën productief zijn en blijven. Bij elke leeftijdscategorie is sprake van specifieke kwaliteiten en specifieke belemmeringen. De auteurs wijzen dan ook op het belang van de ontwikkeling van seniorenbeleid naar een levensloop- en levensfasegericht personeelsbeleid.

Leeftijd is echter niet altijd een bepalende factor. Zo wordt er bijvoorbeeld vaak vanuit gegaan dat ouderen vanwege hun leeftijd meer ziek zijn. Uit onderzoek blijkt echter dat ziekteverzuim meer gerelateerd is aan zaken

zoals duurbelasting. Iemand van dertig jaar die tien jaar hetzelfde werk doet, vertoont een vergelijkbaar ziektepatroon als iemand van vijftig die tien jaar hetzelfde werk doet. Het is daarom voor alle werknemers belangrijk dat er gewerkt wordt aan hun mobiliteit en employability. Als hier niets aan wordt gedaan, zal te laat blijken dat teveel ouderen te lang in dezelfde functie zijn blijven werken. Al gauw komt men tot ongenueanceerde uitspraken over ouderen omdat er te weinig wordt gekeken naar andere kenmerken dan leeftijd. Om vooroordelen te voorkomen zou naast een inventarisatie van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, waar de auteurs voor pleiten, tevens aandacht moeten worden geschonken aan specifieke factoren: gaat het om mannen, vrouwen, fulltimers, parttimers, gaat het om mensen die met hun hoofd werken of mensen die met hun handen werken, et cetera. Alleen dan ontstaat een genuanceerd beeld op grond waarvan gerichte strategieën kunnen worden toegepast om de productiviteit te verhogen. Leeftijd kan hierbij een rol spelen, maar hoeft geen allesbepalende factor te zijn.

Scholing wordt door veel werkgevers gezien als een investering in vooral jonge werknemers. Scholing aan ouderen zou minder rendement opleveren. Het hangt er echter

maar van af welk type scholing wordt aangeboden. Woertman en De Korte wijzen op het gegeven dat jongeren anders leren en andere eisen aan opleidingen stellen dan ouderen. Opleidingen zouden dus meer toegesneden moeten worden op doelgroepen. Voor ouderen is het vooral van belang om gebruik te maken van EVC-procedures, waarbij EVC staat voor Erkenning Elders Verworven Competenties. Ouderen beschikken immers over veel (levens)ervaring en competenties die niet direct zichtbaar hoeven te zijn in formele kwalificaties maar die wel belangrijke kwaliteiten kunnen opleveren voor het bedrijf. Middels EVC kunnen dergelijke kwaliteiten zichtbaar worden gemaakt en via kwalificatie-procedures worden vertaald in deel-certificaten.

Ouderen worden verondersteld langer over een opleiding te doen. Ook hier geldt echter dat het type scholing natuurlijk wel bij de doelgroep moet passen. Bovendien blijken ouderen de opgedane kennis vaak sneller dan hun jongere collega's in de werkpraktijk te kunnen toepassen omdat zij over meer werkervaring beschikken.

Al met al kan er vanuit rendementsoverwegingen weinig legitimatie worden gevonden om ouderen scholing te ontzeggen. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde opleiding een rendement heeft van vijf jaar. Daarna is de kennis verouderd en/of niet meer bruikbaar voor de arbeidsorganisatie. Als iemand met 65 jaar het bedrijf verlaat dan zou hij/zij dus geschoold kunnen worden tot minimaal 60 jaar zonder dat er sprake is van rendementeverlies voor het bedrijf.

Woertman en De Korte wijzen terecht op de kostenverhogende effecten van verschillende 'ontzie-maatregelen' voor ouderen. De vraag is of dergelijke maatregelen effectief zijn, zeker als het gaat om maatregelen waar niet alle ouderen om vragen. Een selectieve inzet

van p-instrumenten zou meer kunnen opleveren dan het ongericht collectief toewijzen van voorzieningen aan de categorie ouderen. Wat is het effect van extra verlofdagen voor ouderen, bedoeld om de werklast te verminderen, als mensen even hard blijven werken en de dagen opsparen voor vakantie?

Waarom zou een oudere als hij/zij dit wenst geen nachtdienst mogen draaien? Misschien zouden juist jonge moeders beter geen nachtdienst moeten draaien. Ontzie-maatregelen zijn alleen dan effectief als je deze doelgericht kan inzetten om knelpunten die werknemers op een bepaald moment in hun leven ervaren op te lossen. Ook hier biedt seniorenbeleid geen oplossing en zou een levensfasegericht personeelsbeleid meer rendement uit de werknemers kunnen halen.

Tot slot wil ik wijzen op een aspect van vergrijzing waarop de auteurs in hun artikel niet zijn ingegaan. Ouderen kosten de bedrijven namelijk niet alleen maar geld. Integendeel, zij worden een steeds groter wordende consumentengroep waaraan veel valt te verdienen. Op een symposium georganiseerd door de Provincie Limburg, met als thema de senioreneconomie, is terecht gewezen op dit economisch potentieel van de ouderen. Ouderen blijven langer zelfstandig, zijn actiever en consumeren meer dan vroeger. Bedrijven doen er daarom goed aan om deze oudere consument beter te bereiden. Bedrijven met een personeelsbestand waarin deze klantengroep zich kan herkennen zullen daarmee zonder twijfel hun voordeel kunnen doen.

Ine Sieben is landelijk projectleider bij WerkWijzer te Breda. WerkWijzer is gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen, onder meer door middel van informatie en advies en het opzetten van voorbeeldprojecten: www.wwijzer.nl