

Jong blijven op de werkvloer

De Gelderlander september 2009

Oudere werknemers zullen de komende jaren een belangrijk aandeel vormen van de beroepsbevolking. Toch zien nog weinig werkgevers in dat ze moeten investeren in hun vijftigplussers, die volgens onderzoek juist veel behoefte hebben aan scholing.

Door Agnes van Brussel

“Hoelang moet je nog? vragen ze me weleens op een personeelsfeestje. Steevast antwoord ik dan: nog een jaar of tien.” Peter (58) heeft plezier in zijn werk als administrateur. “Als ik ga zeggen dat ik over twee jaar in de VUT ga, dan schrijven ze me af, terwijl ik nog graag volop meedoe.” De meeste vijftigplussers zijn vitaal en productief. Vervroegd uittreden is voor hen geen optie en ze hebben er geen moeite mee als de pensioenleeftijd omhoog gaat. Voor bedrijven is het de realiteit dat het aandeel van vijftigplussers in het arbeidsaanbod stijgt. Volgens de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid is dat percentage in 2020 dertig procent. Werkgevers zien het liefst een mix van generaties op de werkvloer, maar de praktijk is anders. Soms geeft dat problemen en conflicten. Voor Evelien (28) was het wel even slikken, toen ze zag dat de werknemers, aan wie zij leiding moest geven, bijna even oud zijn als haar ouders. Het duurde even, voordat ze mij in mijn rol accepteerden. “Voor mij is leeftijd niet belangrijk, stelt ze. Het gaat om competenties en flexibiliteit. Als oudere werknemers niet openstaan voor vernieuwing krijgen ze het moeilijk.” De meeste jonge managers vinden het lastig om oudere werknemers

aan te sturen. Hun oordeel: ze zijn eigenwijs, hebben moeite met verandering, denken vanuit verworven rechten en zijn minder gemotiveerd. De ouderen op hun beurt vinden dat jongeren te snel willen scoren, te veel op de korte termijn denken en meer oog hebben voor kwantiteit dan kwaliteit. Het zijn allemaal vooroordelen en generalisaties die niet kloppen met onderzoeksgegevens. Volgens onderzoek van de Universiteit van Tilburg (2008) zijn ouderen wel degelijk veranderingsbereid, maar krijgen ze te weinig loopbaanbegeleiding en scholing op maat. Uit hetzelfde onderzoek (Universiteit van Tilburg) blijkt dat werknemers op hun vijftigste op hun productiefst zijn. Vroeger lag die leeftijd op 45. Het succesvolle managementboek, ‘de Einsteingeneratie’, dat vorig jaar op de markt kwam wierp een nieuw daglicht op de jongste generatie op de werkvloer. Juist deze generatie heeft de flexibiliteit en intelligentie om samen te werken en een cultuurverandering teweeg te brengen volgens des schrijvers Inez Groen en Jeroen Boschma.

Leren op maat

Joke (54, ambtenaar): Terug van vakantie merk ik dat er weer een nieuw computersysteem is ingevoerd. Ik was net gewend aan het oude. Als ik vraag om het even uit te leggen heeft niemand tijd. Uiteindelijk komt mijn jonge chef even naast me zitten. “Het is zo simpel” zegt hij terwijl hij razendsnel een paar stappen uitlegt. Dan is hij weer weg en zit ik moedeloos achter mijn computer.” Deze generatie werknemers is niet opgegroeid met automatisering. Toch zal

ze er nog een jaar of tien mee moeten werken. De werkgever doet er dus goed aan een scholing op maat aan te bieden. Organisatieadviseur Marc Schabracq adviseert bedrijven hoe ze oudere werknemers moeten scholen. In oktober komt zijn boek 'Wat nu?' uit, waarin veel tips staan voor oudere werknemers. Volgens Schabracq is een training, die wordt gegeven door een leeftijdgenoot, het meest effectief. Alles wat wordt geleerd, moet direct toepasbaar zijn in de praktijk en er moet voldoende ruimte zijn om te oefenen. Verder adviseert hij om jongeren en ouderen samen te laten werken. Ze kunnen van elkaar leren.

Louise Boelens (arbeidspycholoog) deed voor haar boek 'Vrouwen van 50' onderzoek naar de situatie van werkende vrouwen boven de vijftig. Ze constateerde een opmerkelijke werklust en veranderingsbereidheid bij deze groep. Als werkgevers bereid zijn te investeren in loopbaanbegeleiding en opleiding krijgen ze er enthousiasme en werklust voor terug.

Met een leeftijdsbewust personeelbeleid kan, volgens Boelens, veel worden bereikt. Maar ouderen moeten niet over een kam worden geschoren. "Sommige oudere werknemers krijgen wel degelijk vermoeidheidsverschijnselen en gezondheidsklachten. Voor hen kan een kortere werkduur of taakverlichting noodzakelijk zijn. Maar er zijn er ook die het werktempo nog prima aankunnen."

Samenwerking tussen jong en oud
Bernard (56, maatschappelijk werker):
Wat de inhoud van mijn werk betreft wil ik wel tot mijn 67^e blijven doorwerken. Maar helaas gaat het vaak niet om de inhoud. De meeste tijd gaat zitten in protocollen. Wat je vroeger deed op grond van kennis en ervaring, moet tegenwoordig via protocollen. De eenvoudigste handelingen moet je stap voor stap beschrijven. Door

de marktwerking in de zorg is er ook voortdurende de druk om productie te draaien.

De Protestgeneratie, (1940-1955) waar Bernard toe behoort heeft veel moeite met de marktwerking en de invoering van protocollen, waarbij elke handeling moet worden geregistreerd. Elke generatie brengt een cultuurverandering met zich mee op de werkvloer. Zo zorgde de protestgeneratie, volgens organisatiepsycholoog Aart Bontekoning, voor het poldermodel. De generatie X (1955-1970) bracht de marktwerking en de pragmatische generatie (1970-1985) zet dit voort. De protocollen staan in logisch verband met de digitalisering en automatisering. Daarom hebben de generatie X en de pragmatische generatie er minder moeite mee. De 'Einstein of wel internetgeneratie' (na 1985) stelt meer vraagtekens en is gericht op samenwerking. Om hun innovatiekracht te benutten hebben zij de ouderen nodig met hun expertise. Kortom uit de samenwerking van jong en oud op de werkvloer is veel moois te halen.

Tips voor de oudere werknemer:

- Denk goed na over je takenpakket. Zorg dat je niet teveel taken afstoot. Zoek ook naar nieuwe taken en vraag om bijscholing.
- Ga in gesprek met jongeren. Zijn er dingen die je storen, probeer er dan anders tegenaan te kijken. Ga niet bij elk voorstel roepen: "Dat hebben we al eens gedaan en het werkt niet." Gebruik je ervaring strategisch.
- Voorkom gezucht en gemopper. Besteed alleen energie aan dingen waar je invloed op hebt
- Trek bij gezondheidsklachten op tijd aan de bel en vraag om verkorting van de werktijd of taakverlichting. Let er daarbij wel

op dat het takenpakket interessant blijft en er scholingsmogelijkheden blijven

Tips voor de werkgever:

- Investeer in de oudere werknemer
- Blijf loopbaangesprekken voeren en bied scholing aan
- zorg voor een mix van oudere en jongere werknemers
- sta indien nodig open voor taakverlichting of korter werkduur, zonder dat de werknemer op een dood spoor te zetten.
- Maak gebruik van ervaring bijvoorbeeld door ouderen als coach in te zetten

- www.aartbontekoning.com
- www.leeftijd.nl
- www.inezgroen.nl
- www.humanfactor.nl
- www.bureauboelens.nl
-