

Bazen zien ouderen te snel als een kostenpost



Bas Coppelmans. FOTO KOEN VERHEIJDEN

'Het belangrijkste is: houd plezier in het werk'

Voor Coppelmans Tuincentra in Valkenswaard is ouderenbeleid vanzelfsprekend. „De belangrijkste vraag die wij ons stellen, is: hoe zorg je ervoor dat iedereen plezier in het werk houdt”, zegt directeur Bas Coppelmans. Zijn tuincentrum is onderdeel van een familiebedrijf met acht vestigingen in de regio Zuidoost-Brabant. Coppelmans heeft een 70-plusser in dienst voor één dag per week. „Die haalt planten op bij de veiling. Hij werkt niet meer om drie uur 's nachts opstaan en hij hoeft zelf niet meer de karren vol te laden op de veiling. Dat is fysiek zwaar werk.” Dankzij die kleine aanpassingen kan de 70-plusser prima functioneren. Bij Coppelmans heeft altijd een mix van jongere en oudere medewerkers gewerkt. „Jongeren stappen vaker over naar een andere baan. Ouderen blijven langer. Dat is belangrijk voor de stabiliteit.” De vraag hoe ouderen gezond en

vitaal hun pensioen kunnen halen, is belangrijk voor Coppelmans. „Bij een tuincentrum heb je niet veel kantoorbanen, het is fysiek werk. Je moet zware veilingkarren trekken, tillen en sjouwen. In de praktijk zie je de jongeren wat meer aan de karren trekken, terwijl de oudere werknemer bijvoorbeeld beter de klant kan adviseren. Die oudere heeft meer kennis en ervaring.” Voor de fulltime 55-plussers bij Coppelmans worden geen uitzonderingen gemaakt. „Ze krijgen geen extra vrije dagen en ze moeten ook gewoon op zondag werken. Anders krijg je zo'n sfeer waarin je privileges gaat uitdelen. Dat willen we niet.” Ouderenbeleid hoeft helemaal niet ingewikkeld te zijn. „Wat kun je nog en wat wil je nog? Dat is de belangrijkste vraag. En je moet als werkgever inspelen op de wensen van je medewerkers. Zo houden ze plezier in hun werk.”

Door vergrijzing en de hogere pensioenleeftijd komen er meer ouderen op de werkvloer. Werkgevers zijn er niet enthousiast over, ze vinden ouderen maar traag en duur. Hoe doorbreken ze deze vicieuze cirkel?

PEET VOGELS

Het aantal ouderen op de werkvloer loopt snel op. In 2003 was 22 procent van de 60-plussers dagelijks in touw voor een baas, drie jaar geleden was dat al opgelopen tot 51 procent, en het percentage gaat alleen maar omhoog. Van de groep van 55 tot 60 werkt vandaag de dag driekwart nog, in 2003 was dat iets meer dan de helft.

Het Nidi, het instituut dat onderzoek doet naar bevolkingsvraagstukken, heeft ontdekt dat werkgevers de afgelopen jaren negatiever zijn geworden over oudere werknemers. Ruim de helft van de werkgevers denkt dat ouderen minder productief zijn en acht op de tien werkgevers verwacht dat de arbeidskosten zullen stijgen nu ze meer ouderen in dienst moeten houden.

„Werkgevers hebben een somber beeld over oudere werknemers”, geeft NIDI-onderzoeker Jaap Oude Smulders ronduit toe. Deels is dat beeld het gevolg van vastgeroeste vooroordelen, maar deels klopt het ook. Alleen is de vraag of je dat de oudere werknemer kunt verwijten.

Tot enkele jaren geleden was er helemaal geen ouderenbeleid in de meeste bedrijven. Dat was ook niet nodig, want bijna niemand werkte



Cor van Vilsteren. FOTO WILBERT BLIJTTER

door tot zijn pensioen. Inmiddels stopt 60 procent van de werknemers pas na hun 65ste met werken. Dat was in 2000 slechts 14 procent.

Bij werkgevers drong het besef dat ze langer aan hun oudere personeel 'vastzaten' pas in 2012 ten volle door. „Toen werd besloten de pensioenleeftijd in stappen te verhogen”, verklaart Oude Smulders. „Dat gaf duidelijkheid.”

Die duidelijkheid kwam voor de 'slachtoffers' – de werknemers die in 2012 50-plus waren – veel te laat: zij

'Het gaat de goede kant op, maar het is wel een langzaam proces'

hebben nooit de kans gekregen zich om te scholen of ander, lichter werk te doen.

Zeker in fysiek zware beroepen tellen de jaren. Dat die oudere werk-

nemers minder productief zijn, is logisch. En daarmee hebben de werkgevers een punt als ze zeggen zich zorgen te maken over de arbeidsproductiviteit en arbeidskosten van oudere werknemers. Maar klagen heeft geen zin, daarmee gaat het probleem niet over. Aan de opmars van de oudere werknemer valt niet te ontkomen.

Onderzoeker Oude Smulders zegt de laatste jaren 'echt een omslag in het denken van werkgevers' te zien. „Ze beginnen te beseffen dat ze aan

het werk moeten om hun oudere werknemer fit te houden.”

Opvallend is wel dat er vooral maatregelen worden genomen om werknemers te ontzien, zoals extra vrije dagen en bijvoorbeeld flexibele werktijden. „Die maatregelen zijn belangrijk, ze kunnen ouderen helpen. Maar het maakt ze ook duurder”, zegt Oude Smulders. En dat kan, zeker als een oudere zijn baan verliest, nadelig uitpakken voor de toch al niet sterke positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

'Tijdig in gesprek gaan met je oudere werknemers'

Ouderenbeleid is een actueel thema voor Cor van Vilsteren, directeur van machinefabriek MCM in Marknesse. Met 75 werknemers, van wie 55 in vaste dienst, heeft het bedrijf er volop mee te maken. „Ouderenbeleid is een combinatie van opleiden, ontzien en tijdig in gesprek gaan met ouderen om te bekijken wat ze willen.” Zij geven bijvoorbeeld aan te vrezen het niet vol te houden tot hun 67ste. „Dan kijken we naar korter werken. Van vijf naar vier dagen en later naar drie. Als ze daarvoor hun senioren dagen gebruiken, blijkt dat ze maar weinig loon inleveren. Zo houden ze het toch vol. Een ander zegt juist: laat mij volop werken.” Tijdig het gesprek aangaan en maatwerk leveren zijn belangrijke onderdelen van het ouderenbeleid. „We hadden hier twee werknemers die al op hun 16de begonnen waren. Die hebben we met een goede regeling laten vertrekken.” De directeur herkent de kritiek dat oudere werknemers duur en minder productief zijn. „Je ziet vooral dat het voor ouderen moeilijk is alle technologische ontwikkelingen bij te benen.” Ander werk kan een oplossing zijn. „Een andere functie tegen een ander salaris, dat zou bespreekbaar moeten zijn.” In de praktijk willen oudere medewerkers er nog niet aan, merkt Van Vilsteren. „Demotie is nog steeds een vies woord, dat moet echt veranderen.”

Oude Smulders wil desondanks geen somber beeld schetsen. „Wat je ziet, is dat er veel aandacht is voor scholing. Werkgevers hebben echt vooruitgang geboekt op dat terrein. Er is bij werkgevers ook veel meer besef over veiligheid op het werk en een gezonde levensstijl van het personeel. Bij de helft van de werkgevers wordt inmiddels aandacht besteed aan de loopbaan van een werknemer. Het gaat de goede kant op met het ouderenbeleid, maar het is wel een langzaam proces.”