

Toen Joost Kleiberg begon als grafisch medewerker bij drukkerij De Wit was Peter de Wit nog maar een ventje van twaalf. Nu zijn we 22 jaar verder. Peter heeft de zaak van zijn vader overgenomen. En Joost werkt er nog steeds.

Dit jaar stapt de drukkerij over op een nieuw computersysteem. Peter verwacht niet dat Joost nog zin heeft om zich daarin te verdiepen. Hij is immers al 55. Dus stelt hij voor dat Joost de minder ingewikkelde klussen op het oude systeem blijft doen. En misschien kan er iets geregeld worden zodat hij wat eerder met pensioen kan.

Fijn voor Joost? Niet als je bedenkt dat zijn werk vervolgens een stuk minder interessant wordt. En dat hij het toch nog zo'n tien jaar moet volhouden. Fijn voor drukkerij De Wit? Ook niet. Want die zit nog tien jaar vast aan een ongemotiveerde medewerker die onder het niveau van zijn kunnen en van zijn salaris werkt.

Het gaat mis bij de gedachte dat je boven de 50 al begint af te tellen. Ooit was dat misschien realistisch. In een tijd dat we gemiddeld de 70 net haalden, was werken tot je 65ste best lang. In de jaren tachtig kwam daar het argument bij dat vervroegd uittreden een vorm van solida-

riteit was met jonge werklozen. Oudere werknemers maakten ruimte om jongeren een kans te geven.

Heel logisch. Maar hopeloos uit de tijd. Inmiddels worden we veel ouder. Bovendien is de oudere werknemer van nu geen bejaarde met een kunstgebit, maar een vitale 50-plusser met de nieuwste Nokia. Eerder stoppen uit solidariteit met jongeren is al helemaal niet meer aan de orde. Door de vergrijzing worden jongeren schaars en verdampt de jeugdwerkloosheid. Met VUT en

prepensioen doen we jongeren dus geen plezier. Integendeel. Op dit moment werken er nog ruim drie mensen per 65-plusser. Als vervroegd uittreden de trend blijft, zijn dat er straks nog 1,6. Ga maar na hoeveel premies en belastingen dan omhoog moeten om de kosten voor uitkeringen en gezondheidszorg te kunnen dekken.



Zo blijven er weinig excuses over om voor je 65ste met pensioen te gaan. En het is de vraag of oudere werknemers dat ook echt willen. Toch hebben nog geen vier op de tien Nederlanders tussen de 55 en 65 een betaalde baan. Waar zit het probleem dan?

In de cruciale denkfout dat 50-plussers ontzien moeten worden. Daardoor investeren we niet meer in oudere werknemers en besteden we meer aandacht aan wat ze niet meer kunnen dan aan wat ze wel kunnen.

Met het gevolg dat ze ook zelf gaan geloven dat ze te oud worden om te werken en beter gas terug kunnen nemen.

Het probleem brengt ons meteen bij een belangrijk deel van de oplossing. Ons beeld van oudere werknemers moet veranderen. Onderzoek wijst uit dat ze zich minder vaak ziek melden dan hun jonge collega's. Kennis

en ervaring wegen minstens zo zwaar als jong elan. En je kunt je afvragen wat duurder is: het salaris van een loyale, oudere collega of het steeds opnieuw inwerken van jobhoppende dertigers. Verder moeten we ons realiseren dat de oudere generatie niet alleen waardevol is, maar gewoonweg onmisbaar. Want er is niet genoeg jonge instroom voor al het werk dat de baby-boomers binnenkort voor gezien houden.

Het erkennen van de waarde van oudere werknemers is een belangrijke stap in de goede richting. Maar om nu en vooral in de toekomst over voldoende arbeidskracht en productiviteit te beschikken, is meer nodig: een leeftijdsbewust personeelsbeleid met flexibele loopbaanplanning, specifieke arbomaatregelen en gerichte scholing. Een beleid dat erop gericht is om maximaal te profiteren van de kennis en mogelijkheden van alle werknemers in elke leeftijdsfase.

Voor de korte en de lange termijn.

Terug naar Joost. Stel dat hij geen stap terug doet en bijscholing krijgt in het nieuwe systeem. Dan kan zijn carrière ineens weer alle kanten op. Dat is niet alleen goed voor zijn eigen waarde, maar ook voor de waarde van de drukkerij. Als Joost dan over een paar jaar zijn gouden jubileumklokje krijgt, is dat inderdaad om te zeggen: bedankt voor de afgelopen 25 jaar en fijn dat je er morgen weer bent.

SENIOR POWER
WERKEN MET ERVARING