

LEKKER PRAKTISCH

ZO HOU JE JE OUDERE WERKNEMERS FIT TOT HUN PENSIOEN

Hoe hou je oudere werknemers nou aan het werk tot hun pensioen? Zeker als ze in ploegendienst werken of fysiek werk doen. Niet zo simpel, zou je denken. Toch kan het natuurlijk prima. Zo hou je oudere werknemers fit, vitaal en gemotiveerd. En we geven vast 1 tip: begin jong.



Jaja, oudere werknemers. Volgens het gangbare beeld wil een werkgever niets liever dan iedereen met een grijze haar zo snel mogelijk de laan uit sturen. Achter de bedrijfsdeuren gaat het er vaak veel menselijker aan toe. Ondernemers nemen niet makkelijk afscheid van personeel. Ouder personeel heeft ervaring, heeft alle fouten al eens gemaakt en weet welke valkuilen vermeden moeten worden. En dan zijn er natuurlijk ook de maatschappelijke en economische noodzaken die externe factoren zijn om goed om te gaan met het oudere personeel. De vergrijzing drukt het aanbod van personeel en door de veranderende pensioenwetgeving stappen werknemers steeds wat later uit het arbeidsproces. De vraag is dus: hoe houd je je werknemers zo lang mogelijk gelukkig en productief? Dit zijn 6 strategieën die in de praktijk worden beproefd:

TIP #1
ZORG VOOR (BIJ)SCHOLING VAN
OUDE WERKNEMERS

Zorg ervoor dat oudere werknemers zich gewaardeerd voelen en het gevoel hebben dat het bedrijf nog iets van ze verwacht. Dat vindt Sandra de Bont, directeur van VOTOB, de belangenorganisatie van tankopslagbedrijven. Ze merkt het op de VOTOB Academy, het opleidingsinstituut van de branche. Die is helemaal zelf ontwikkeld en wordt in eigen beheer uitgevoerd. Het onderwijsprogramma is bedoeld om het personeel op maat bij te scholen. Aan het einde van de rit – die twee jaar duurt – hebben de deelnemers een volwaardig geaccrediteerd mbo-3 diploma. De Bont: 'Wij zijn te klein om te kunnen verwachten dat het onderwijs zich aan ons aanpast. En zo kunnen we ook zelf bepalen wanneer een onderdeel weer aangepast moet worden aan de praktijk.'

Hoewel de opleiding speciaal voor de tankopslag is aangepast, kunnen de werknemers ook naar andere bedrijfstakken doorstromen

als ze dat zouden willen. Het houdt de motivatie hoog, ook bij de oudere werknemers. 'Wij hebben voor een van de oudste cursisten, een vijftiger, een aanvraag lopen bij het ministerie van Onderwijs of hij al na een jaar examen mag doen. Hij gaat echt als een speer.'

TIP #2

KIJK NAAR DE ROOSTERINDELING VAN OUDERE WERKNEMERS

Een mogelijkheid om oudere werknemers langer aan het werk te houden, is door het werkrooster aan te passen, zegt de directeur van de belangenorganisatie van tankopslagbedrijven VOTOB. Probeer aan te sluiten bij het leefritme van de medewerkers en betrek daar vooral de jongere garde bij. In de tankopslagbranche loopt nu bijvoorbeeld een experiment met een flexrooster. Daarbij kunnen werknemers een voorkeur opgeven voor een dagdeel. De Bont: 'Als jongere werknemers graag om een uur of 4 thuis willen zijn, omdat ze kinderen hebben die dan van school komen, kunnen we dat waarschijnlijk aanvullen met oudere werknemers die al lang uit de kinderen zijn en het prima vinden om wat later te beginnen en na half 6 thuis te komen.'

TIP #3

HOU MEDEWERKERS GEZOND EN FIT

Je kunt natuurlijk een sportschool inrichten binnen je bedrijf, zoals metaalbedrijf Heweco doet. Daar wordt geanticipeerd op fysieke klachten door medewerkers krachttraining te laten doen. Het bleek dat vooral de oudere werknemers moeite kregen met het zware tilwerk. Maar er zijn veel meer manieren om mensen gezond, vitaal en fit te houden waarvoor je niet meteen de kantine hoeft op te offeren. Stimuleer je medewerkers vaker de trap te nemen, in plaats van de lift. Of pas het eten in de kantine aan en serveer meer gezond voedsel en minder snacks. Maar meditatie-sessies organiseren kan natuurlijk ook.

TIP #4

MAAK KORTER WERKEN BIJ OUDERE WERKNEMERS BESPREEKBAAR

Voor in bedrijven waar in ploegendienst wordt gewerkt, wordt het zwaar om dat vol te houden na verloop van jaren. 'Een mens is geen mol', zei Jan-Renier Swinkels van



Je hoeft je kantine natuurlijk niet om te bouwen tot sportschool om je medewerkers fit te houden

'NEEM DE TRAP IN PLAATS VAN DE LIFT'

brouwer Bavaria anderhalf jaar geleden beeldend in *Forum*. Daar is bijna de helft van de circa zevenhonderd medewerkers inmiddels 50-plus. Kortere werken om de druk te verlichten na een arbeidzaam leven, lijkt gemakkelijk geregeld. Toch kan dat in de praktijk niet altijd zomaar. Oudere werknemers die in de productie werken, kun je ook niet altijd op kantoor plaatsen op de afdeling accountancy of marketing. Bij Bavaria experimenteren ze met een regeling waarbij oudere werknemers in dienst komen van een uitzendbureau en via die constructie flexibeler ingedeeld kunnen worden. Maar eigenlijk is het een noodconstructie bij gebrek aan een goede overgangsregeling, zei Swinkels in het interview. 'De overheid zou eens interesse moeten tonen. En kan de koudwatervrees voor de regeling helpen wegnemen door zich erachter te stellen.'



De oudere werknemers komen er aan!

Wie naar de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking kijkt, ziet dat die de afgelopen 25 jaar flink is gestegen (36 jaar in 1990, bijna 42 jaar in 2014). Tegelijkertijd gaan werknemers ook steeds later met pensioen. In 2003 was de gemiddelde uittreedleeftijd nog 60,9 jaar, twee jaar geleden was dat al gestegen naar 64,4 jaar. Dat is natuurlijk ook terug te zien in de arbeidsparticipatie onder 55- tot 64-jarigen. In Nederland is die de afgelopen tien jaar harder gestegen dan in andere Europese landen en is nu een van de hoogste in Europa.

Vijftigplussers zijn vooral werkzaam binnen de overheidssector (20 procent) en het onderwijs (18 procent). In de sector handel horeca en reparatie zijn relatief weinig vijftigplussers werkzaam. Hetzelfde geldt voor de zakelijke dienstverlening (8 procent).

TIP #5

LAAT OUDERE WERKNEMERS EEN STAPJE TERUG DOEN (DEMOTIE)

Een stapje terug doen is natuurlijk een logische manier om het werk op oudere leeftijd nog vol te houden. Maar demotie brengt in de publieke opinie vooral een golf van afkeur teweeg, vooral omdat het tot voor kort vooral werd gebruikt als een bedrijf financieel in de moeilijkheden zat. Toch moet er serieus over nagedacht worden. Dat vinden ze in elk geval bij Aqua +, waar ze sprinklersystemen maken en installeren. Omscholen kan, maar willen oudere werknemers niet altijd en binnen het bedrijf is er weinig mogelijkheid om door te schuiven naar een andere functie. Je hebt tenslotte maar een beperkt aantal mensen nodig in het magazijn. 'Je moet demotie per individueel geval bekijken', zegt Rob Lindenberg, hoofd P&O/Kwaliteit Arbo Milieu bij het

bedrijf. 'Wij hebben vooral te maken met fysieke veroudering van werknemers. Als je vanaf je 16de bezig bent met het installeren van leidingen aan plafonds, vind ik het niet gek dat je na dertig jaar last van je lijf krijgt. Dan is een stapje terug doen een goede manier om je tijd tot je pensioen prettig vol te houden. Het probleem is dat je bij demotie altijd aan de portemonnee komt en dan wordt het moeilijk. Je moet oudere werknemers ervan overtuigen dat het beter is om nu een stapje terug te doen dan om over vijf jaar afgekeurd te worden. Ook de cao legt beperkingen op. Je kunt iemand niet zomaar een schaal terugzetten na een x-aantal arbeidsjaren. Terwijl het logisch is dat iemand wordt betaald naar rato van zijn werk. Het is belangrijk dat er een positievere sfeer wordt gecreëerd rond demotie. Daarin heeft de hele maatschappij een rol: ook overheid en vakbonden.'

TIP #6

BEGIN JONG

'Ouderenbeleid is jongerenbeleid', zegt Simone Nederend van ABU, de koepel van uitzendbureaus. De brancheorganisatie heeft een scala aan whitepapers over hoe oudere werknemers (maar ook de jongere) duurzaam in dienst te houden. Wie jong 'opgroeit' in een omgeving waar bijscholing en gezondheid deel uitmaken van de bedrijfscultuur, houdt het arbeidzame bestaan langer vol. Ouderenbeleid moet je dus als bedrijf niet richten op oudere werknemers, maar op de hele werknemersgroep, aldus Nederend. Jong geleerd is oud gedaan, zeg maar. ▣

Meer weten? Kijk dan eens op www.vno-ncw.nl/forum/oudere-werknemers