

Sterke kanten 50-plusser onderschat



Illustratie Claudie de Cleen

Veel 50-plussers hebben het gevoel niet meer mee te tellen op hun werk. Maar juist in deze moeilijke tijden kan hun veerkracht en gretigheid een groot voordeel zijn.

TEKST NANDA TROOST

Als voormalig autoverkoper is het niet moeilijk een Wajonger die thuis op de bank zit weer aan de slag te krijgen. 'Ik spreek ze aan zoals ik ook met mijn eigen kinderen om ga', zegt Han (56) uit Zaandam. 'Dat is toch de levenservaring die ik meeneem.'

Han moest na een reorganisatie noodgedwongen een andere richting inslaan, want er worden in crisistijd veel minder auto's verkocht. 'Maar ik ging vroeger al mee met schoolkampen en kan mijn ei helemaal kwijt bij het reïntegratiebureau waarvoor ik nu werk. In inkomen ben ik er wel een paar honderd euro per maand op achteruitgegaan, maar afgezet tegen wat ik doe, is het dit waard. Ik zit veel meer op mijn plek.'

De ommezwaai van de voormalige autoverkoper is weliswaar noodgedwongen, maar ouderen zijn nog in groten getale bereid

ander werk te aanvaarden en zich zo nodig om- of bij te scholen, zo blijkt uit een onderzoek van seniorenbelangenorganisatie ANBO. Niet in de laatste plaats omdat zij somber zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt. De helft van de ondervraagden denkt dat ze weinig kans maken een nieuwe baan te vinden als ze werkloos worden.

Vanaf een bepaalde leeftijd tel je niet meer mee, constateert Han. 'Je krijgt als oudere een stempel opgeplakt dat helemaal niet bij je past. Oké, ik ben 56. Die levenservaring heb ik. Maar ik voel me toch echt pas 36.' Ouderen hebben een imagoprobleem, zegt Liane den Haan, directeur van de ANBO. 'En dat is in veel gevallen onterecht.'

Dat blijkt ook uit een onderzoek dat TNS Nipo in opdracht van uitzendbureau Tempo-Team heeft uitgevoerd. De jongere generatie gaat minder goed met moeilijke tijden om, terwijl oudere werknemers juist veerkrachtiger blijken te zijn. 'Dat wil zeggen dat oudere werknemers over meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen beschikken. Door hun jarenlange ervaring blijven ze rustiger, houden ze overzicht en denken in oplossingen', stellen de onderzoekers.

Een groot deel van de werkenden van 46 jaar of ouder zegt met vertrouwen moeilijke tijden aan te gaan: 85 procent tegenover 58 procent van de jongere generatie. De 46-plussers zeggen ook meestal wel een manier te vinden om met lastige situaties op het werk om te gaan: 89 procent, tegen 54 procent onder hun jongere collega's.

Het wordt tijd dat bedrijven meer gaan doen aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, vindt de ANBO. Den Haan: 'Want het beeld dat van de oudere werknemer bestaat, sluit niet aan bij de werkelijkheid.'

Een kwart van de deelnemers aan het ANBO-onderzoek laat weten dat ze als oudere werknemer helemaal geen scholing meer krijgen aangeboden. Een gemiste kans, vindt Den Haan, te meer daar meer dan de helft van de ondervraagde ouderen zegt graag scholing te volgen. 'Oudere werknemers zijn tot veel bereid om hun baan te houden of aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.'

Ouderen zijn mobiel, zegt ook ANBO-adviseur Henk Hartveld. Eenderde van de 50-plussers verandert nog van baan. Ongeveer de helft stroomt nog door naar een hogere functie, de rest heeft te maken met demotie, soms gedwongen, soms vrijwillig. Deeltijdpensioen is ook in opkomst, soms voor dezelfde functie, soms voor een lagere.

'Zeker als er vrijwillige mogelijkheden zijn voor demotie willen oudere werknemers die stap wel zetten', zegt Hartveld. 'Ruim 40 procent van de ondervraagden vindt het acceptabel om een lagere functie te accepteren als het werk hun minder goed afgaat. Ook als ze daarvoor salaris moeten inleveren.'

Hartveld: 'Waar ze wel veel aan hechten, is dat de pensioenopbouw gelijk blijft. Werkgevers zouden daar eens naar moeten kijken, zeker als dat zo'n overstap makkelijker zou maken. Want met het oog op het verhogen van de AOW-leeftijd (naar 67 jaar in 2021, red.) is het noodzakelijk om mensen aan het werk te laten.'

Aad (61) uit Vlaardingen heeft zichzelf voorgedragen voor 'demotie'. Hij 'moet' nog anderhalf jaar en kiest ervoor om tot zijn pensioen korter te gaan werken. 'Ik wil het rustiger aan doen omdat ik straks niet versleten wil zijn', zegt de manager van een ontwerpafdeling die na zijn pensionering met een nog te bouwen camper door Europa wil reizen. 'Bovendien gaat het om specialistisch, technisch werk en

vergt het veel tijd om dat goed over te dragen.'

Er wordt inmiddels een nieuwe manager voor zijn afdeling gezocht. Adri werkt hem of haar in en ziet misschien nog een rol voor zichzelf weggelegd als coach. 'Ik ga me straks concentreren op het maken van rekenmodellen. Ik ben de enige die dat kan en ga die modellen toegankelijk maken zodat mijn collega's daar straks zelf mee kunnen werken. Dat levert het bedrijf dus ook efficiency op.'

Dat is mede een reden dat zijn werkgever het geen bezwaar vindt tijdelijk twee, of beter: iets meer dan anderhalf, salarissen te moeten betalen. 'Als een specialist bij ons plotseling wegvalt, heb je meteen een crisis op de afdeling. Om die op te lossen is de werkgever duurder uit.'

''Ouderen willen veel doen om hun baan te behouden,,

''De helft van de 50-plussers verandert nog van baan,,