



**chris
mulder**

Senioriteit

Er lijkt een taboe te ontstaan op ouderen op de arbeidsmarkt. Een nieuw taboe, geldend voor de generaties die plichtsbesef juist het hoogst in het vaandel hebben staan.

Voor de vijftigplusser is het al lastig een baan te vinden, laat staan voor de zestigplusser. Die is praktisch kansloos. Langer moeten doorwerken voor je AOW wordt steeds moeilijker.

Om de budgettaire crisis wat te verzachten en de werkloosheid niet te hoog op te laten lopen, komt de 'noodzaak' om specifieke ouderenfaciliteiten maar af te schaffen steeds vaker ter sprake. Verlofdagen bijvoorbeeld. Maar ook het beloningsbeleid op basis van dienstjaren ligt onder vuur.

Zonder ervaring vernieuw je niet

De toon waarmee de bedenkers van deze aanpassingen de ouderen aanspreken, doet vermoeden dat zij zich maar beperkt hebben georiënteerd op de achtergronden van die leeftijds- en ervaringsgebonden regelingen.

Zo gingen de eerste ouderenfaciliteiten in cao's vaak gepaard met loonoffers. Aan de nu zo riant klinkende vut-regelingen is meebetaald of er is loon voor ingeleverd. De eerste vut-regelingen waren bovendien helemaal niet zo vrijwillig. Er moest plaats komen voor jongeren.

Het lijkt nu wel alsof het afschaffen van deze ouderenregelingen de oplossing zou zijn voor het opnieuw mobiel krijgen van de ouderen op de arbeidsmarkt. De loonkosten gaan er door omlaag waardoor werkgevers eerder geneigd zijn om

ouderen aan te nemen, is de veronderstelling. Maar er speelt nog iets anders.

Als de inzet van mensen uitsluitend als een kostenzaak wordt gezien, zal geen enkele maatregel werken. We denken toch niet echt dat we dit land welvarend kunnen houden zonder opgebouwde ervaring, inzichten en levenswijsheid?

Goedgeleide bedrijven hebben niet de illusie dat door de verjonging van het personeel – met de laagste loonkosten als drijvend motief – sprake is van een goed renderend en innovatief bedrijf.

De sleutel tot succes vind je in diversiteit van de bezetting op alle aspecten. Zonder ervaring vernieuw je niet. Echte innovatie heeft een directe relatie met inzet, motivatie, kennis, ervaring en de vrijheid krijgen om dit te benutten.

De oudere generaties hebben vaak jarenlang genoeg moeten nemen met een werkklimaat waarbinnen men niet mocht zeggen wat men vond. Met onze verbeterde inzichten is dat voorbehoud grotendeels verdwenen. Niets let ons om verschillende generaties met wederzijds respect in grote openheid te laten samenwerken.

Reacties, vragen suggesties?
> mulder@lc.nl

Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching.