

Nieuwsitem leeftijdenwerk.be **Wat denken Vlaamse werkgevers over 50plussers ?**

Lieve De Lathouwer

Op basis van Forrier, A., Marescaux, E. & De Winne, S., Denkbeelden over vijftigplussers bij Vlaamse werkgevers Over.Werk 1/2010

Inleiding

Om de VIA eindeloopbaandoelstelling van “een jaarlijkse groei van de werkzaamheidsgraad bij 50plussers tot minstens 1procentpunt” te realiseren is er nog veel werk aan de winkel. Dit betekent de werkzaamheidsgraad bij 50plussers zal moeten stijgen van 49% in 2010 naar 59% in 2020; in 2014 zouden we al 53% ??moeten bereiken. Om deze doelstelling te halen moeten 50plussers langer aan het werk blijven en moeten oudere werkzoekenden betere kansen krijgen om opnieuw aan de slag te gaan.

Alle partijen zullen hun verantwoordelijkheid moeten nemen: de overheid door een krachtig werkgelegenheidsbeleid, werknemers door langer aan het werk te willen en te kunnen blijven en werkgevers door meer oudere werknemers tewerk te stellen.

Werkgevers bevraagd

We zullen de werkzaamheid van 50plussers niet naar boven krijgen indien werkgevers niet bereid zijn hun oudere werknemers langer in dienst te houden en indien werkgevers terughoudend zijn om werkzoekende 50plussers aan te werven. Forrier, Marescaux en De Winne (2010) gaan in een uitstekend overzichtartikel in op de opvattingen die leven bij werkgevers over oudere werknemers en over hun visie op het personeelsbeleid dat dient gevoerd te worden. Beeldvorming kan, zo leert onderzoek (Posthuma and Campion, 2009) het beslissingsproces van ondernemingen sterk beïnvloeden. Overtuigingen in verband met kenmerken en gedragingen van leeftijdsgroepen kunnen werkgevers ervan weerhouden om ouderen aan te werven, om bij personeelsreorganisaties ouderen eerder te ontslaan of om zittende oudere werknemers minder kansen te geven opleidingen te volgen.

Om zicht te krijgen op de stereotypingen die bestaan in Vlaanderen ondervroegen de auteurs een steekproef van 923 leidinggevende en personeelsmedewerkers uit voornamelijk de dienstverlenende sector (70%). De studie geeft ons informatie over wat werkgevers denken over drie hardnekkige stereotypen: (1) 50plus werknemers zijn minder productief, (2) minder flexibel en (3) hebben een lagere leerbereidheid en een lager leervermogen dan min 35 jarige werknemers. De studie gaat ook in op de perceptie van werkgevers over de impact van een vergrijzend personeelsbestand voor de onderneming. Tenslotte stelt de studie ook vragen aan werkgevers over welk personeelsbeleid gevoerd moet worden om oudere werknemers te behouden.

Stereotypen rond oudere werknemers

De bevraging vindt dat de denkbeelden over de oudere werknemer duidelijk leeftijdgebonden zijn: min 45jarige werkgevers denken anders over oudere werknemers dan 50plus werkgevers.

(1) oudere werknemers zouden minder productief zijn

De overgrote meerderheid van Vlaamse werkgevers geven te kennen dat oudere werknemers even productief zijn dan jongere werknemers. Het beeld dat de productiviteit onvermijdelijk daalt met de leeftijd leeft dus niet bij Vlaamse werkgevers en dit is het geval zowel voor min 40 jarige werkgevers (71% zegt dat er geen verschil is) als voor 50plus werkgevers (67%). Wat weten we eigenlijk over de relatie tussen leeftijd en productiviteit. Het meeste onderzoek is het erover eens dat in algemene zin er weinig indicaties zijn dat de productiviteit met de leeftijd zou dalen. Wel hangt de relatie tussen leeftijd en prestaties sterk samen met het soort van job dat men heeft. Zo gaan fysieke capaciteiten én het korte termijn geheugen achteruit met de leeftijd. Wanneer ervaring deze dalende productiviteit niet kan counteren zal er productiviteitsverlies optreden naarmate men ouder wordt. Dit is bijvoorbeeld het geval in fysiek zware beroepen. Maar in andere banen, waar vooral ervaring (lange termijn geheugen), verbale en sociale vaardigheden een rol spelen en waar men veel nauwkeurigheid aan de dag moet leggen stijgt de productiviteit precies naarmate men ouder wordt. Daarnaast zijn er banen met veel routinetaken, die leeftijdsneutraal zijn m.a.w. leeftijd en ervaring verhogen de productiviteit niet. Prestatieverschillen binnen leeftijdsgroepen zijn vaak groter dan tussen leeftijdsgroepen. De ene oudere werknemer is dus de andere niet.

(2) oudere werknemers zouden minder flexibel zijn

Ouder werknemers zouden in vergelijking met jongere werknemers minder flexibel zijn. Dit betekent dat ze een grotere weerstand zouden tonen tegen veranderingen in werkomgeving, werkwijzen, werktijden, taken, verantwoordelijkheden en gedragingen van anderen. Hierover zijn *de meningen bij de bevragede Vlaamse werkgevers verdeeld*. Een overgrote meerderheid (65%) van de min 45jarige werkgevers vinden inderdaad dat oudere werknemers minder flexibel zijn dan jongere werknemers. Maar bij de 50plus werkgevers ziet 57% geen verschil tussen leeftijdsgroepen in flexibiliteit. 31% an de 50plus werkgevers vindt wel dat oudere werknemers minder flexibel zijn. Het is merkwaardig dat er in de (buitenlandse) literatuur zo weinig feitelijke kennis is over flexibiliteit naar leeftijd.

(3) oudere werknemers zouden minder bereid zijn om te leren en zouden minder leervermogen kennen

Een hardnekkig denkbeeld is dat ouderen niet meer willen en kunnen leren. Bovendien is de terugverdienperiode bij oudere werknemers té kort, omdat ze toch al snel de arbeidsmarkt verlaten. Investeren in opleiding is daarom verspilling. De Vlaamse werkgevers zijn hierover duidelijk veel positiever. De meerderheid van de Vlaamse

werkgevers, 55% bij de min45 jarige werkgevers en 65% bij de 50plus werkgevers ziet geen verschil in leerbereidheid tussen jonge en oudere werknemers. Dit wil wel zeggen dat bij de min 45 jarige werkgevers nog 43% vindt dat oudere werknemers minder bereid zijn dan jongere werknemers. Over het leervermogen zijn Vlaamse werkgevers en vooral dan de jongere werkgevers minder positief. 56% vindt dat oudere werknemers minder in staat zijn om te leren tegenover 39% bij de 50plus werkgevers. Over leervermogen is er wel veel onderzoek beschikbaar. (i) Zo wordt leervermogen vooral bepaald door het eerder leerproces: zij die al veel geleerd hebben leren dus het makkelijkst. Wie dus gewoon is om te leren gedurende de hele loopbaan zal ook op oudere leeftijd gemakkelijk leren (uitroepeten). (ii) doordat het korte termijn geheugen afneemt naarmate men ouder wordt neemt men wel aan dat ouderen minder makkelijk totaal nieuwe informatie verwerken, (iii) evaringsleren, waarbij wordt voortgebouwd op bestaande kennis en vaardigheden is voor oudere werknemers belangrijker dan voor jongere. Daarom dat opleidingen aangepast moeten worden aan de leeftijd; (iv) ouderen hebben dikwijls angst om minder succesvol te zijn dan vroeger of dan jongere collega's wat deelname aan opleiding kan ontmoedigen en (v) de terugverdienperiode (return on investment) is bij oudere werknemer dikwijls groter dan bij jongere omdat zij loyaler zijn en een minder groot verloop kennen dan jongere werknemers.

Welk personeelsbeleid dient gevoerd om oudere werknemers te behouden ?

Ine discussie over een leeftijdsbewust personeelsbeleid bestaan er twee strekkingen: een ontziebeleid (vertrekken van de beperkingen van oudere werknemers en mikken op vermindering van de werkbelasting) en een ontwikkelbeleid (mikken op het versterken van de inzetbaarheid). Beide pistes zijn zinvol en hebben hun eigen voor-en nadelen. Zo draagt een ontziebeleid het risico in zich om stigmatiserend te werken en om spanningen op te wekken tussen leeftijdsgroepen in het bedrijf (bv meer verlofdagen voor ouderen). Ontwikkelbeleid vraagt dan weer inspanningen van de werkgever en de werknemer. Liefst 80% van de werkgevers staan achter een ontwikkelbeleid, bij 50plus werkgevers is 84% voorstander van een ontwikkelbeleid en 15% van een ontziebeleid, bij min45 jarige werkgevers is dit resp.64% en 36%. In grote ondernemingen is men vaker voorstander van een ontwikkelbeleid (85%) dan in kleine ondernemingen.

Van de ontziemaatregelen die momenteel frequent worden genomen binnen het personeelsbeleid zijn de meest toegepaste maatregelen loopbaanonderbreking/tijdskrediet (84%) en het inzetten van oudere medewerkers als mentor/coach (66%), de minst toegepaste maatregelen zijn vrijstelling van overwerk, leeftijdsgrens voor ploegarbeid of onregelmatig werk en demotie met loonverlies. Van de ontwikkelmaatregelen zijn training en opleiding ((77%) de meest gangbare. De heft van de werkgevers gebruikt persoonlijke ontwikkelingsplannen (51%) en functioneringsgesprekken over de eindeloopbaan (46%).

Perceptie van de impact van een vergrijzend personeelsbestand voor de onderneming

De bevraging vroeg ook aan de werkgevers naar hun visie op de impact van een vergrijzend personeelsbestand. De belangrijkste nadelen zijn de stijgende loonkost (85% van de werkgevers vreest dit) en een dalend enthousiasme voor nieuwe technologie (50%). Het belangrijkste voordeel is een gestegen kennis en ervaringsniveau. Min 45 jarigen zien iets meer nadelen dan 50plus werkgevers. Omdat een meerderheid het gestegen kennis en ervaringsniveau niet associeert met een hogere productiviteit primeert de kostenlogica. Er zijn grote verschillen tussen jonge en oudere werkgevers over of oudere en duurdere werknemers zich terugverdienen: bij 50plus werkgevers is 73% het helemaal eens dat oudere werknemers zich terugverdienen terwijl bij min45jarige werkgevers slechts 49% het hiermee eens is.

Conclusies

Het besproken onderzoek gaat over denkbeelden en meningen van werkgevers, niet over hun feitelijk gedrag. Uit de bevraging komt naar voren dat Vlaamse werkgevers eerder een positief beeld hebben over 50plussers. Deze resultaten kunnen niet veralgemeend worden naar alle bedrijven. 70% van de bevroegde werkgevers komt immers uit de dienstenverlenende sector. Het kan dus zijn dat werkgevers uit de industriële sectoren er andere denkbeelden op na houden. Bovendien sluiten de onderzoekers niet uit dat de antwoorden kunnen beïnvloed zijn door sociale wenselijkheid. Omdat beeldvorming het beslissingsproces van ondernemingen sterk kan beïnvloeden, is bewustwording bv. via bedrijfstrainingen over stereotype denkbeelden belangrijk. 50plus werkgevers hebben in vergelijking met 45min werkgevers een positiever beeld over de capaciteiten van 50 plussers, over hun inzetbaarheid en over de voordelen van een vergrijzend personeelsbestand. Een gezonde leeftijdmix bij beslissers in een onderneming is daarom essentieel. Vandaag wordt werving en selectie in veel bedrijven echter in handen gelegd van junior medewerkers. Om de positie van 50plus op de arbeidsmarkt te verbeteren hebben bedrijven er baat bij om naast jongere ook oudere werknemers te betrekken in selectie en beoordelingsprocessen. Met de denkbeelden over 50plussers van Vlaamse werkgevers lijkt het globaal wel mee te vallen, maar het is uiteindelijk het feitelijk gedrag om oudere werknemers te behouden en aan te werven dat telt. En hier knelt het schoentje. In 2008 had slechts 6,4% van alle indiensttredingen betrekking op een 50-plussers, bij 55-plussers was dit maar 2,1%. Slechts 2,7% van de werkzoekende 50-plussers vond in 2009 elke maand een baan. In de meeste Europese landen hebben werkloze 50-plussers minstens dubbel zo veel kans op hertewerkstelling, in heel wat landen is deze kans zelfs 4 tot 7 keer zo groot als in Vlaanderen. Deze cijfers zijn niet enkel het resultaat van een gebrekkig vraag naar 50-plussers maar ook van een tekortschietend aanbod.

Dat Vlaamse werkgevers nog redelijk positief staan tegenover 50-plussers mag ons niet doen vergeten dat er nog vele structurele drempels bestaan voor vraag en aanbod van oudere werknemers. Het zijn die drempels die uiteindelijk maken dan slechts één op drie 55-64 jarigen vandaag aan het werk is op de Vlaamse arbeidsmarkt.