

Louise Boelens is arbeidspsycholoog en jurist. U kunt haar uw vraag over de omgang met collega's, chefs en personeel, promotie, stress en andere kwesties rondom werk voorleggen. Eén van die vragen beantwoordt zij wekelijks op deze plek.

l.boelens@bureauboelens.nl
Maximaal 200 woorden.
Anonimiteit verzekerd.



Veel bedrijven missen traditie in waardering van ouderen

Thema 'leeftijd' belangrijk

Twee weken geleden ging deze rubriek over een 59-jarige medewerkster van een welzijnsinstelling die volgens haar leidinggevende het werk niet meer kon bijbenen. Aangezien deze mevrouw al gedurende meerdere lange perioden ziek was gemeld met stressklachten, was mijn advies om in dit geval te onderzoeken of een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering soelaas kon bieden.

Verscheidene lezers hebben gereageerd. Met name oudere lezers vroegen zich af: hoe kun je nu, als je al dertig jaar ergens werkt, incompetent zijn? Daarom schrijf ik graag een aanvulling.

Kan iemand die al dertig jaar meedraait in een organisatie incompetent worden? Helaas luidt het antwoord: ja. Het kan gebeuren dat iemand te lang blijft zitten in een specialistische functie die overbodig wordt. Of dat belangrijke ontwikkelingen (communicatie, ICT) langs iemand heen gaan die denkt: 'ach, ik kan wel zonder' en later blijkt dat niet zo te zijn.

Een ander probleem is dat sommige ouderen wel degelijk minder energie hebben of slechter met strakke deadlines kunnen omgaan. In veel bedrijven zijn collectieve voorzieningen zoals extra vrije tijd voor ouderen afgeschaft. Omdat ook het zogeheten vroegpensioen en deeltijdpensioen niet zo makkelijk te realiseren zijn, wordt het vaak een lastige puzzel om medewerkers die minder kunnen, te faciliteren bij aanpassingen.

Veel bedrijven missen een traditie in het waarderen van oudere medewerkers. Jarenlang was het makkelijk ze kwijt te raken. Nu de politiek heeft besloten dat mensen tot hun pensioen moeten blijven, is het tijd voor een cultuuromslag. Dat geldt voor beide kanten: voor de bedrijven en ook voor de oudere medewerkers zelf. De allereerste stap is: blijven investeren. Uit onderzoek weten we dat vijftigers qua brein nog heel goed kunnen leren en dat ze productief genoeg zijn. Aan de senioren zelf zou ik willen zeggen: praat jezelf niet aan dat je oud bent. Wie zo denkt, gaat zich ernaar gedragen en zet zichzelf buitenspel. Blijf wel realistisch, maar kijk ook naar wat jou jong van geest houdt. Een ander aandachtspunt is het thema leeftijd in de organisatie. Het gaat dan niet per se om de feitelijke leeftijd, maar hoe dat aanvoelt. Mensen die zich 'oud' gedragen worden vaak slecht gepruimd door de jongeren. Al dan niet subtiele uitsluitingmechanismen kunnen in

werking treden. Het omgekeerde kan ook. Van jongeren die in een sterk vergrijsde organisatie terechtkomen, hoor ik ook vaak dat ze het moeilijk hebben. De boot missen, in de zin dat je er ineens niet meer bij hoort, kan zomaar gebeuren. Als mensen zich er niet meer bij voelen horen, haal je de stagnatie in huis. Een jong iemand zal wellicht vertrekken terwijl ouderen zich al dan niet in groepjes terugtrekken. 'Leeftijd' moet besproken worden. Elkaar mijden in het werk, hangt vaak samen met stereotiep denken. 'Het andere is niks', zal ik maar zeggen. Generaties in de organisatie moeten daarom gestimuleerd worden met elkaar te praten. Je kunt het positief aanpakken en een oudere en een jongere aan elkaar koppelen, zodat ze elkaar helpen. Dit is niet makkelijk, en een goede begeleiding is noodzakelijk. Het loslaten van stereotiep denken (over jezelf en de ander) is moeilijk, maar wel noodzakelijk voor een florerende organisatie en florerend personeel.

Vijftigers kunnen qua brein nog heel goed leren