



Permanent Productief

Ik hoorde laatst dat je vanaf je 43^e al eigenlijk *arbeidsbejaard* bent. Mijn gedachten dwaalden af naar mijn vader. In 1997 werd hij 65. Hij is nu 82 jaar oud. Mijn vader was dominee. Maar eigenlijk is hij nooit gestopt. Hij staat gemiddeld nog twee keer per maand voor de kerk. En doet daarbovenop ook hier en daar nog een huwelijk en begrafenis. Hij vindt het vanzelfsprekend om nog professioneel actief te zijn. Het houdt hem jong van geest, hij ontmoet veel mensen, en hij onderhoudt een waardevol netwerk. En, niet onbelangrijk voor een calvinist, het geeft hem ook het gevoel nuttig te zijn. Met gepaste trots vertelde hij laatst dat hij de oudste nog praktiserende predikant was in Noord-Holland. Uiteraard blijft hij ook koopman, want het brengt wat ook extra geld in het laatje.

Mijn vader maakt deel uit van een groeiend corps aan 65-plussers dat actief is op de arbeidsmarkt. Het aantal ouderen in de buitencategorie is in tien jaar tijd verdubbeld. Van 70.000 naar ruim 180.000. En dat aantal stijgt in rap tempo, mede door de verhoging van de AOW-leeftijd. Het wordt sowieso steeds normaler dat 'ouderen' werkzaam zijn (of dat willen zijn) en zich aandienen op de arbeidsmarkt. Om welke reden dan ook.

Dit klinkt als een gouden kans voor bedrijven en organisaties om een grote groep ervaren, kundige en behendige medewerkers aan zich te (blijven) binden. De harde realiteit is echter dat de kansen van ouderen op betaald werk vanaf de leeftijd van 50 dramatisch dalen. Vaak ligt daar een keur aan praktische argumenten, diepgewortelde overtuigingen, collectieve misvattingen en persoonlijk ongemak aan ten grondslag. Gelukkig zijn er steeds meer organisaties die er werk van maken dat hun medewerkers (oud én jong) duurzaam inzetbaar, of beter gezegd permanent productief kunnen zijn en blijven. Een veelgenoemde succesfactor is de veranderende mindset bij zowel medewerkers als leidinggevendenden dat oudere medewerkers van grote toegevoegde kunnen zijn, mits je ze in hun eigen kracht en mogelijkheden inzet. De grote vraag is hoe we de BV Nederland van dit laatste inzicht kunnen doordringen en de 'arbeidsbejaarde' een volwaardige plek kunnen (terug)geven in het arbeidsproces.

Ruurd Baane, Bright & Company | HR Strategy