



AGEING.

kennis, strategisch advies &
marketingconcepten voor 45+

Arenaboulevard 83-95 1101DM Amsterdam | M 06-55121575 | www.xoon.nl

Amsterdam, Februari 2016

45plus | 50plus | 55plus, 60plus, oud? Welnee!

Teveel 45plussers staan helaas nog aan de kant, maar willen best graag werken. Dat kan in banen en freelance, naargelang de werkgever of opdrachtgever wenst. Daarom passen zij zo goed in het “nieuwe werken”, namelijk flexibel, agile en on demand. Dit geldt voor verreweg de meeste 45plussers die werk zoeken.

En vergeet niet, het duurt niet zo heel lang meer voordat er serieuze **krapte op de arbeidsmarkt** ontstaat.



Kom maar op!

De grote pluspunten van 45plussers

- *Veel ervaring, vakkennis en vaak een relevant netwerk opgebouwd*
- *Kunnen relativeren, zijn rustiger, wat de voortgang van projecten helpt*
- *Zijn gewend aan veranderingen*
- *Voelen zich meer verantwoordelijk*
- *Hebben toegevoegde waarde in teams met jongere mensen*
- *Zijn niet vaker ziek dan jongeren*
- *De meeste zijn bereid om een flinke stap in salaris terug te doen zodat zij niet duurder zijn*
- *Zijn vaak al ingewerkt en kunnen meteen aan de slag, veel effectiever dus*
- *Andere voordelen zijn betrouwbaarheid, inzet en betrokkenheid, nauwkeurigheid en klantgerichtheid.*
- *We worden zo maar 80-90 jaar oud en willen nog lang actief blijven*

De meeste oudere werknemers of werklozen willen graag doorwerken, dus hebben een prima motivatie om door te gaan. (bron: TBX | Trendbox)

45plussers aan het werk

45plussers brengen zeer veel kennis en ervaring mee en zijn daarmee een onmisbare factor voor organisaties. Bijvoorbeeld bij het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten zien zij vaak vooraf al waar de problemen zullen gaan ontstaan. Ze coachen nieuwe medewerkers en zorgen voor rust en stabiliteit. Het zijn ook loyale werknemers, zij staan achter het bedrijf en zullen niet snel overstappen naar een ander bedrijf omdat daar meer verdiend kan worden of de carrièrekansen beter zijn.

45plusser past niet in het beeld wat nog velen van ouderen hebben.

Het begrip 45plusser en ouderen wordt door elkaar gebruikt, maar dat is in de huidige tijd niet terecht. In de jaren 30, 40 en 50 moesten mensen 6 dagen per week werken, vaak onder slechte omstandigheden, dit in combinatie met minder gezonde voeding, beperkte medische zorg en slechte behuizing zorgde dat mensen boven de 45 al snel oud waren. Pas in 1960 werd een wet ingevoerd die zorgde voor de vrije zaterdag en dus meer rust voor de mensen. Het beeld van "de ouderen" is vaak gebaseerd op het gedateerde beeld van toen. De huidige werkzoekenden 45plussers hebben ander werk onder andere omstandigheden gedaan en kunnen profiteren van betere levensomstandigheden.

Vooroordelen zijn vaak onterecht

Opdrachtgevers die 45plussers niet aannemen hebben hiervoor vaak clichés als uitgangspunt: "ze zijn vaker ziek", "ze zijn niet flexibel", "ze zijn minder productief" en "ze zijn duurder". Maar is dat ook zo:

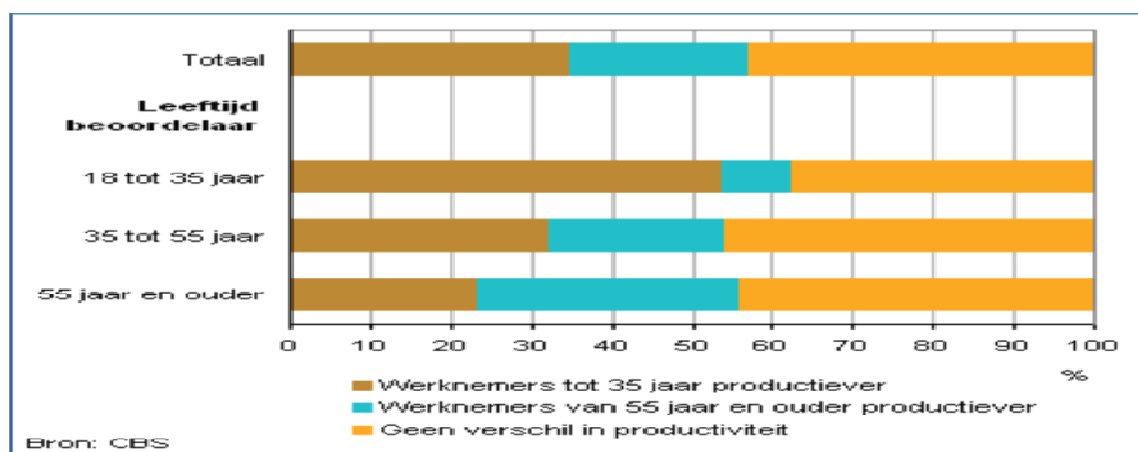
Niet flexibel

Uit onderzoek is gebleken dat 45plus werknemers flexibeler zijn dan jongeren, op de volgende punten: Ze pakken onverwachte zaken en taken op, dit komt door betrokkenheid en het ethos. Ze werken vaker door als een bepaald werk af moet.

Indien nodig werken ze makkelijker buiten de normale werktijden, dit en het vorige kan te maken hebben met het ontbreken van de zorgtaken en een grotere speelruimte van het thuisfront.

Ze zijn vaak beter in de multitasking, dit is het gevolg van routine.

Ze hebben minder instructies nodig van de baas, dit is het gevolg van vakkennis, zelfvertrouwen en ervaring.



Vaker ziek

Uit onderzoek is gebleken dat 45plus werknemers minder vaak ziek zijn dan jongeren.

Dit kan meerdere oorzaken hebben: Ze zijn minder fanatiek in het beoefenen van risicovolle sporten.

Ze hebben geen zorgtaken meer voor kleine kinderen en blijven dus niet thuis om voor zieke kinderen te zorgen. Ze zijn opgegroeid in een andere tijd en hebben een beter arbeidsethos.

Wel is het zo dat ze als ze ziek zijn vaker langer en ernstiger ziek zijn, denk daarbij aan hartklachten en kanker.

Ze zijn vaak bewust met hun gezondheid bezig; letten op hun voeding en bewegen regelmatig.

Loyaliteit

45plussers hebben vaak al veel meegemaakt op het gebied van bedrijfsreorganisaties, nieuw beleid e.d. ze lopen dus niet meer vooraan om de zoveelste verandering van beleid door te voeren. Maar ze hebben wel een grotere loyaliteit voor het bedrijf, dit is logisch omdat jongeren veel meer bezig zijn met het maken van carrière en geld verdienen. 45plussers weten dat overstappen lastig is en financieel is het ook niet meer nodig, de meeste kinderen zijn tenslotte zelfstandig. Dus kunnen ze de focus op hun huidige werk en het bedrijf leggen. Deze loyaliteit kan soms ook een nadeel zijn. Een 45plusser verlaat het bedrijf meestal niet meer uit zichzelf en blijft dus tot zijn pensioen in dienst. Als bedrijven van doorstroming houden past dit dus niet.

Minder productief

Uit onderzoek blijkt dat ook dit niet terecht is; 45plus werknemers zijn rustiger en kunnen langer de focus op het werk houden. Maar oudere werknemers worden ontzien door de wetgever en hebben recht op meer vrije dagen, hierdoor is de hoeveelheid beschikbare uren minder. De conditie van 45plus is soms wat minder dan sommige jongeren, langdurig lichamelijk zwaar of intensief werk wordt wat moeilijker. Maar ook hier een kanttekening; veel 45plussers zijn actief bezig met hun gezondheid omdat zij er zich van bewust zijn dat dit belangrijk is. Daarnaast is het werk tegenwoordig veel lichter dan vroeger en zijn er voldoende hulpmiddelen om fysieke belasting te verminderen.

Duur

Bent u bereid als u werkeloos wordt om uw ervaring tegen lagere tarieven aan te bieden?

Groepen	Totaal	Man	Vrouw	45+ jaar
Allen	753	371	382	329
(helemaal) mee eens	48%	40%	54%	37%
eens nog oneens	36%	40%	34%	41%
(helemaal) mee oneens	16%	20%	12%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: TBX | Trendbox – 2014 i.o.v. XOON AGEING

45plussers zijn als ze langer in dienst zijn vaak duurder dan jongeren, dat komt doordat ze economisch goede tijden hebben meegemaakt en vaak doordat ze al promotie hebben gehad.

Of zichzelf bij een overstap in het verleden goed hebben verkocht.

Voor 45plus sollicitanten ligt dit echter anders, de huidige WW regeling is korter dan vroeger en wordt ook steeds lager. 45plussers zien dan ook al vrij snel de noodzaak om voor een lager loon te gaan werken. In de meeste gevallen moeten 45plussers tegen een lagere beloning op of onder hun oude niveau werken. Dat is ook het resultaat van de huidige arbeids-marktwerking.

Tegelijk heeft de overheid maatregelen genomen om werkgevers te motiveren 45plussers aan te nemen.

Deze bestaan uit financiële triggers, daar kunnen de werkgevers van profiteren. Op de site van het UWV vindt u meer informatie over subsidiemogelijkheden.

Vele kwaliteiten, talenten en ervaring van oudere werknemers zijn onmisbaar in elke organisatie en je zou zeggen, een mix van oudere + jongere werknemers is dé ideale mix is welke een organisatie kan hebben.

Bovendien willen veel ouderen best matigen met hun salaris. Daarnaast kun je het opnemen (of behouden) van oudere werknemers ook zien als maatschappelijk verantwoord ondernemen en wie wil dat nou niet.
