

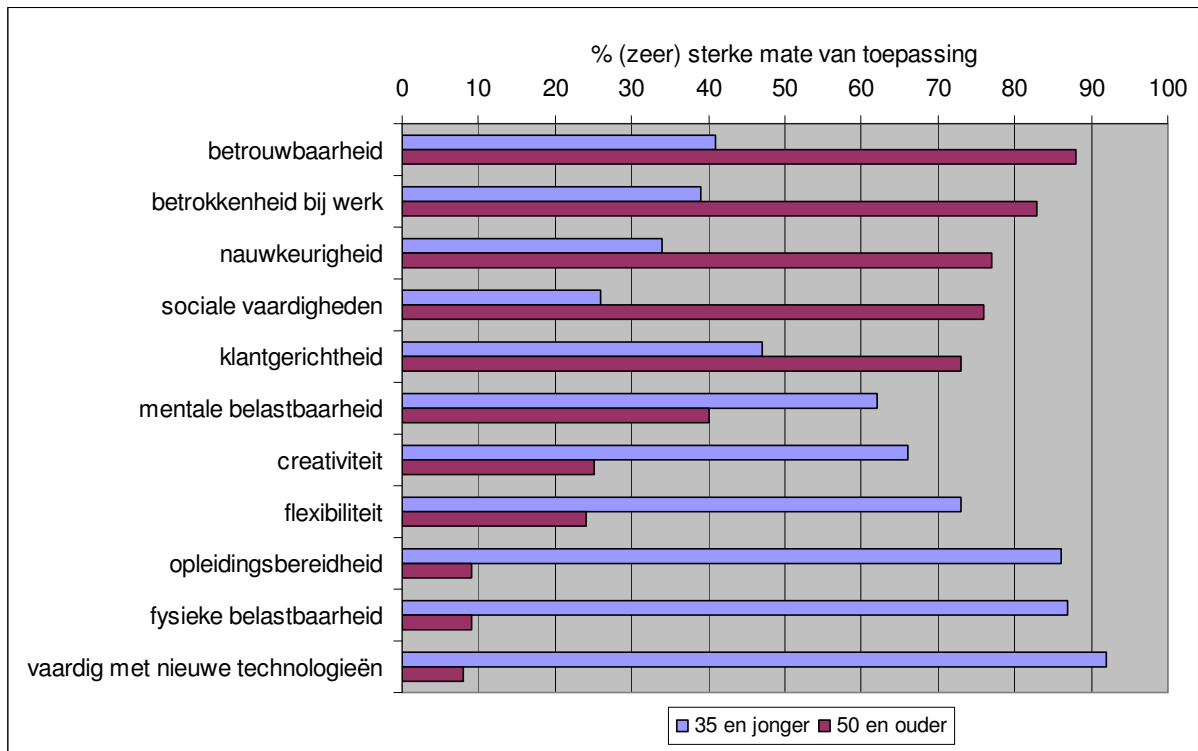
Hoe productief zijn ouderen anno 2010?

Productiviteit is een diffuus begrip. Geen wonder dat overheid en sociale partners er mee worstelen. Dat blijkt vooral in de discussie rond oudere werknemers. Hoe productief zijn zij en welke beloning past daarbij? De economische theorie van het menselijk kapitaal leert dat jongeren via opleiding *verdienend vermogen* opbouwen. Eenmaal op de arbeidsmarkt neemt het menselijk kapitaal toe door de ervaring die je opdoet. Op enig moment neemt het verdienen vermogen weer af vanwege slijtage. De ouderdom – zo leert de volkswijsheid – komt immers met gebreken. Ook al is de theorie van het menselijk kapitaal inmiddels een halve eeuw oud toch halen beleidsmakers haar graag van stal om te beargumenteren dat de beloning van ouderen te hoog is. Terwijl hun productiviteit vanaf een bepaalde leeftijd zou dalen, blijft hun beloning op peil (of gaat zelfs nog omhoog op basis van senioriteitsbeloning). Bij deze argumentatie kunnen de nodige vraagtekens worden geplaatst. Wat slijt er eigenlijk en hoe belangrijk is die slijtage? Toen deze ideeën voor het eerst werden geformuleerd, zaten Nederland en de rest van de westerse wereld nog volop in het industriële tijdperk. Sjouwen, sjourren en tillen waren aan de orde van de dag. De blauwe boorden waren nog in de meerderheid en fysieke vermogens bepaalden in veel beroepen of je als oudere nog meekon. Anno 2010 is de Nederlandse economie in belangrijke mate een dienstensamenleving waar velen hun dagelijks brood verdienen achter de computer en aan de telefoon. Daar telt fysieke slijtage nauwelijks meer. Maar ook in de haven, de bouw of de landbouw – vroeger bij uitstek sectoren waar het op fysieke kracht aankwam – hebben machines en technologie veel spierkracht overbodig gemaakt. Natuurlijk zijn er nog steeds beroepen en functies waar fysieke veroudering wél een rol speelt, maar die zijn inmiddels zodanig in de minderheid dat zij niet meer het algemene beeld rond ouderen zouden mogen dicteren. In de zogenaamde witteboordenberoepen komt het aan op andere dimensies van productiviteit. Een goede en productieve bankmedewerker is iemand die accuraat werkt, heldere informatie verstrekt, de afspraken met klanten nakomt en in staat is een zodanige vertrouwensrelatie met een klant op te bouwen dat deze een langdurige relatie met de bank aangaat. En ook een goede verwarmingsmonteur of een kinderarts is niet alleen een technisch specialist, maar daarnaast ook iemand die vertrouwen inboezemt en beschikt over de nodige communicatieve vaardigheden om zich als voldoende productief te kwalificeren. Waarom zouden ouderen op deze dimensies lager scoren dan jongeren? Integendeel, in veel gevallen zijn dit aspecten van productiviteit waarop met het klimmen der jaren mensen hoger scoren, met als culminatiepunt de inzet van oude, geslepen diplomaten voor de meest netelige onderhandelingen. Zoals de figuur laat zien, onderkennen werkgevers de relatieve voorsprong van ouderen op verschillende dimensies. Toch handelen zij daar niet naar en leggen ouderen het in veel sollicitatieprocedures af tegen hun jongere concurrenten, ook al is fysieke zwaar werk in het geheel niet aan de orde. Werkgevers doen niet alleen veel ouderen, maar ook zichzelf daarmee tekort. Oude, ingesleten patronen op het terrein van werving, selectie en HRM-beleid vormen een barrière om optimaal te profiteren van de talenten van ouderen. Voor zover het gaat om de beperking van het risico van ziekteverzuim – ook vaak genoemd door werkgevers als reden om geen ouderen te werven – zou vanuit de sociale zekerheid een duit in het zakje gedaan kunnen worden. Maar bovenal zouden wij werkgevers willen oproepen, elk in hun eigen organisatie, functies eens goed tegen het licht te houden om te beoordelen wat nu echt de productiviteit van een werknemer in die functie bepaalt. Als zij goed kijken, zullen dat vaak ook vaardigheden zijn waarop juist ouderen goed scoren. Daarmee kan het algemene en oppervlakkige verhaal dat ouderen te duur zouden zijn voorgoed de wereld uit.

Utrecht, januari 2010

Carry Goedhart, directeur expertisecentrum LEEFtijd
Joop Schippers, hoogleraar arbeids- en emancipatie-economie Universiteit Utrecht

Figuur: Dimensies van productiviteit volgens werkgevers



Bron: NIDI-UU, 2007