

45-plus: Ervaring die werkt

Onze samenleving vergrijst. Meer dan de helft van de Nederlandse beroepsbevolking tussen de 15 en 65 jaar valt in de leeftijdscategorie 45-plus.

Rondom vergrijzing bestaan veel vooroordelen. Een aantal veel gehoorde vooroordelen over 45-plussers zijn dat ze een kennisachterstand hebben, minder productief zijn, een hoger ziekteverzuim hebben en (te) duur zijn. Dergelijke stereotypen zijn vaak niet juist maar beïnvloeden wel de kansen van de 45-plusser op de arbeidsmarkt.

Juist het werken met 45-plussers biedt voordelen. Zij beschikken over een schat aan levens- en werkervaring, waar u als werkgever een hoop profijt van kunt hebben. Zo kunt u een oudere werknemer inzetten voor het coachen van jongere collega's.

Ook zijn oudere werkzoekenden niet snel geneigd nog van werkgever te veranderen. En dat biedt een werkgever voordelen als het gaat om de continuïteit van zijn bedrijf.

Het werken met 45-plussers biedt duidelijke voordelen. CWI heeft die voordelen van het werken met 45-plussers voor u op een rijtje gezet. U vindt de voordelen op de achterzijde van deze flyer. Doe uw voordeel met een 45-plus medewerker. U bent verzekerd van een gemotiveerde en ervaren kracht.



Vooroordelen	Feiten	Voordelen
Oudere werknemers hebben een kennisachterstand.	De kennis en het vermogen om te leren neemt niet af met leeftijd. Wel investeren werkgevers minder in scholing van oudere medewerkers.	Doelgroep heeft brede ervaring en uitgebreide vakkennis. Het loont om ouderen naar een opleiding te sturen.
Oudere werknemers zijn minder productief.	Onderzoek naar leeftijd en productiviteit heeft deze relatie nooit aangetoond. Productiviteit wordt wel beïnvloed door factoren als: motivatie, personeelsbeleid, zware fysieke arbeid en investering in opleiding.	Doelgroep beschikt over meer levenservaring en mensenkennis dan jongeren. Daardoor kunnen 45 plussers in het algemeen sneller problemen doorzien en oplossen en leveren zij kwalitatief goede resultaten. Ook kunnen oudere werknemers bijdragen aan het coachen van jongere werknemers.
Oudere werknemers hebben een hoger ziekteverzuim.	Jongeren verzuimen gemiddeld vaker maar kort. Ouderen verzuimen minder vaak maar langer. Investeren in kennis, scholing en tijdige functieroulatie kunnen dat mede voorkomen.	Oudere werknemers nemen minder risico op fysiek vlak, maar ook op andere terreinen (bijvoorbeeld financieel.)
Oudere werknemers blijven maar kort in dienst.	De neiging tot "jobhoppen" is juist bij jongeren het grootst.	Ouderen zijn veelal loyaal naar het bedrijf. De meeste 45 plussers zoeken een werkgever waarbij zij langer vooruit kunnen.
Oudere werknemers zijn duur.	Ouderen zitten vaak in het maximum van hun schaal. Indien het maximum bereikt is, stijgt ook het salaris na een bepaalde leeftijd niet meer.	Ouderen zijn vaak eerder in staat zelfstandig te werken en met vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan en hebben op dat punt minder begeleiding nodig dan jongeren.
Veel ouderen in dienst verhoogt de kans op uitstroom in de WAO.	Volgens een onderzoek van het UWV vormen ouderen geen extra risico in het kader van WAO. De grootste instroom in de WAO is de leeftijdscategorie van 25 – 35 jaar.	Ouderen hebben minder last van hoge werkdruk dan jongeren. Uit onderzoek blijkt dat het vermogen stress onder controle te krijgen stijgt met het aantal jaren ervaring.