Langer doorwerken

Demotie: motiveren of demotiveren

mr. J.W.Mathies

18 februari 2010

Doorwerken na 65 jaar
(beeld overheid)

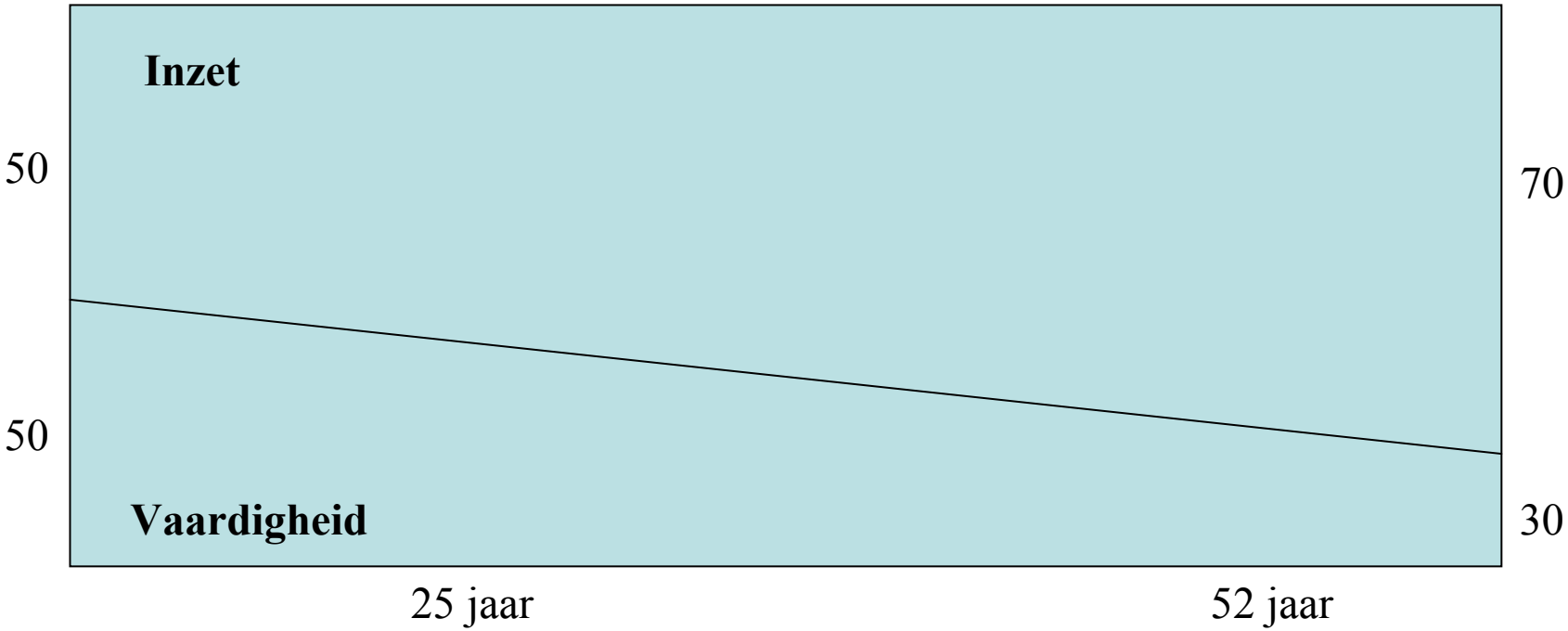
Doorwerken na 65 jaar (beeld vakbonden)

Feit of fictie

- AOW-/pensioenleeftijd naar 67 jaar
- Oudere werknemers zijn te vaak ziek
- Oudere werknemers zijn veel te duur
- Verkrappende arbeidsmarkt
- Leeftijdsbewust personeelbeleid

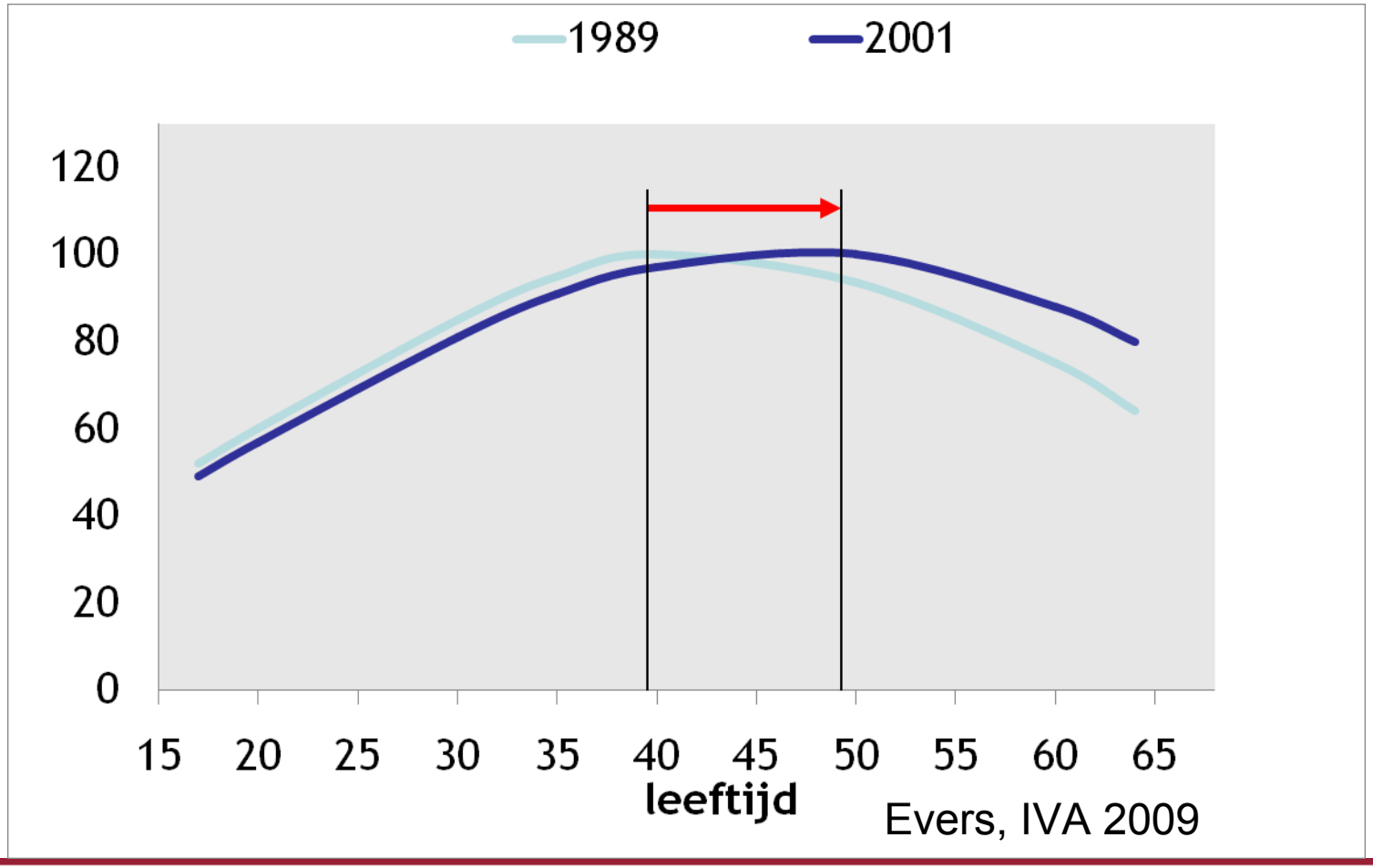
Veroudering en gedrag (Bron: H. van Krimpen)

Schema: Hoe individuen Inzet en Vaardigheid gebruiken voor duurzame inzetbaarheid

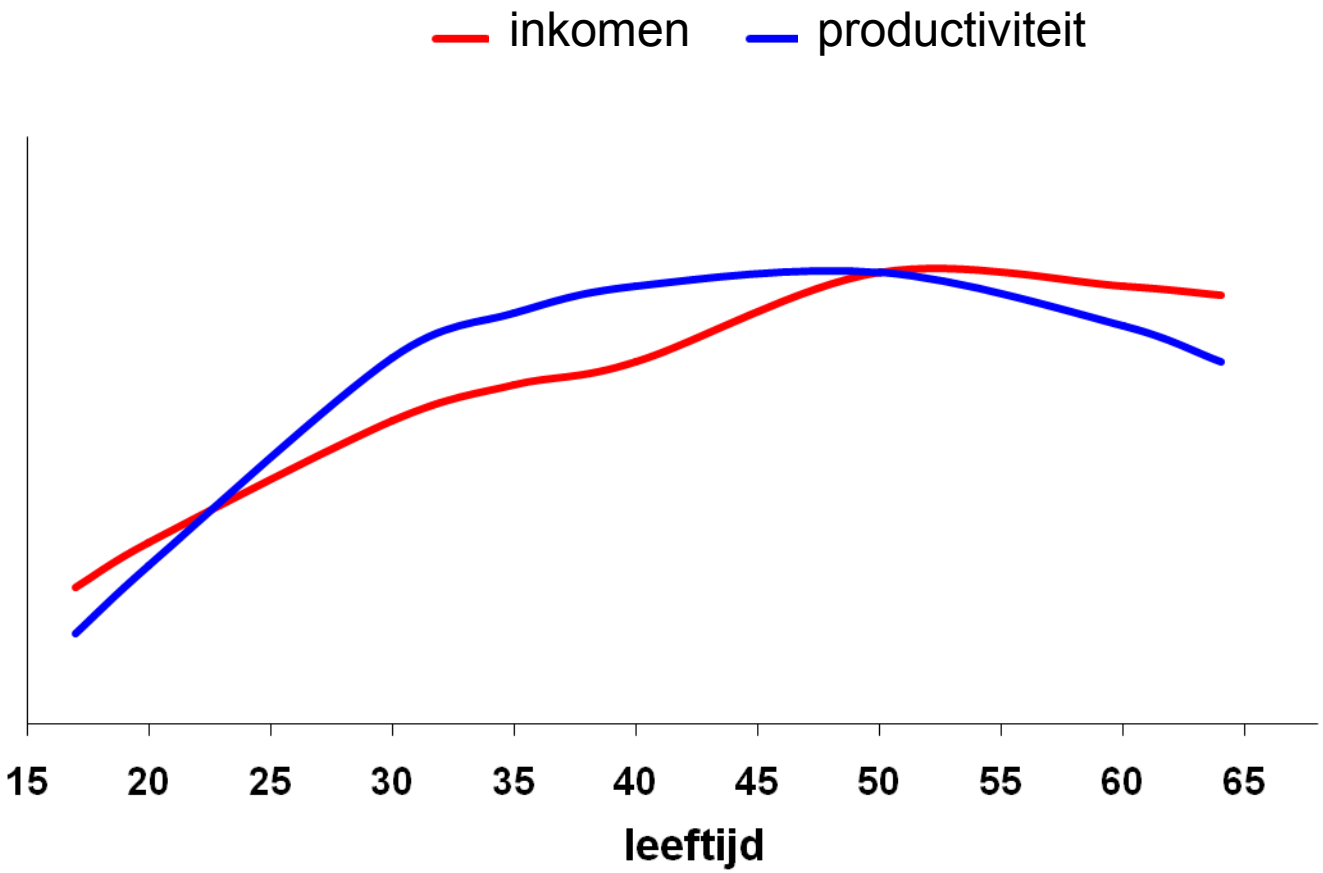


Verminderde fysieke vaardigheid (/-/ 1% per jaar vanaf 30 jr) wordt gecompenseerd door een grotere inzet: zijn leidinggevenden zich bewust van de signalen?

Leeftijd en productiviteit



Leeftijd, inkomen en productiviteit



Evers, IVA 2009

Onderzoek SZW in 2009

- 115 cao's
- Geen lbp en geen ontziemaatregelen 10%
- Geen lbp en wel ontziemaatregelen 78%
- Lbp en geen ontziemaatregelen 0%
- Lbp en ontziemaatregelen 12%

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is beleid gericht op duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers door rekening te houden met hun leeftijd en daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften.

Ofwel:
beleid om mensen langer en beter inzetbaar te houden.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Voorbeelden huidige bepalingen of instrumenten:

- verlofvormen: seniorenverlof, ouderschapsverlof, leeftijdsdagen (jong en oud)
- functionering- en beoordelingsgesprekken
- verzuimbeleid
- gezondheidsmanagement (ARBO, RIE en PMO)
- Balans arbeid en zorg/ werk en prive
- thuiswerken
- loopbaanontwikkeling en opleidingsbeleid
- functiemobiliteit

Functiemobiliteit

- Demotie
- Functieroulatie
- Mentorschap
- taakverlichting

Wat is demotie?

- Een stapje terug of opzij
- Mix van sociaal beleid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

Een cao

a. Een werknemer die wegens ongeschiktheid, op eigen verzoek, bij wijze van disciplinaire maatregel, om medische redenen of wegens bedrijfsomstandigheden definitief in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomstige lagere salarisschaal ingedeeld.

Demotie anno 2009

b. Uitsluitend indien de sub a bedoelde plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen danwel wegens bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin de indeling in de lagere salarisschaal plaatsvindt, een toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe functiesalaris. Deze toeslag wordt herzien op dezelfde data en met dezelfde percentages als het nieuwe functiesalaris.

Waarom demotie?

- Goed (leeftijdsbewust) personeelsbeleid
- Goed voor de werknemer
- Langer doorwerken
- Met oog op krappe arbeidsmarkt
- Beperkt kosten ziekte en verzuim

Hoe nu verder: inventariseren

- Waar zit de pijn, bijvoorbeeld:
  - werknemers kunnen de eindstreep niet halen
  - kennis lekt weg
  - kan straks geen mensen meer vinden op de arbeidsmarkt
  - kosten stijgen en worden onbeheersbaar

- Wat is het verlangen, bijvoorbeeld:
  - onderdeel van de Visie op de Toekomst
  - inspelen op differentiatie in behoeftes van werknemers
  - imago als werkgever
  - kostenbeheersing

Valkuilen

- Voor werknemers beslissen in plaats van met werknemers
- Alleen gericht op oudere werknemers
- korte termijndenken
- Behoud arbeidsvoorwaarden
- Leeftijdsdiscriminatie

Veel overeenkomsten

Wg: Behoud van kennis en ervaring

Wn: Overdragen kennis / betrokkenheid bij organisatie

Wg: andere 'vijver' in een verkrappende arbeidsmarkt

Wn: Plezier in het werk + sociaal contact / nuttig zijn

Wg: Flexibiliteit / minder kosten?

Wn: plezier + financieel