

Argumentarium Leefijd&Werk. Een tuig voor overtuiging...



U bent zelf helemaal overtuigd van leeftijdsbewust personeelsbeleid maar u moet nog een aantal andere cruciale personen overtuigen? Of u bent niet overtuigd, maar wil dat wel worden. Of u bent niet overtuigd dat overtuiging werkt? Dan is deze tekst iets voor u.

Argumenteren kan je leren

Cruciaal in een goede argumentatie is dat de overtuiger zich bewust is van het verschil tussen kenmerken en beslissingsmotieven. Het feit dat een 50+er meer ervaring heeft, is geen motief voor iemand die niet overtuigd is. Het is wel overtuigend wanneer iemand bijvoorbeeld denkt dat meer aanzien door te verwerven, zich er veiliger door voelt, iets nieuws heeft of denkt een 'gemakkelijker' personeelsbeleid te hebben. Hr-verantwoordelijk moeten dus niet de kenmerken benadrukken, wel de beslissingsmotieven.

Motieven zijn niet voor iedereen gelijk. Het is belangrijk om te weten wat iemand wil horen. Er zijn mensen die in belangrijke mate rationaliteit en duidelijkheid nastreven. Anderen zijn meer op zoek naar nieuwe conceptuele dingen. Nog anderen zoeken dan weer zekerheid en voorzichtigheid. Een laatste groep vindt zorg en gevoel heel belangrijk.

Om goed voorbereid te zijn op een overtuigingsgesprek, worden koopmotieven best op voorhand systematisch in kaart gebracht in een argumentarium. Hieronder enkele argumenten. Maar u kan er natuurlijk nog meer bijeenzoeken als u weet wie u wil overtuigen en waar deze persoon gevoelig voor is.

Argumenten waarom een leeftijdsbewust personeelsbeleid mogelijk is:

- Er zullen in de toekomst procentueel meer 50+ers zijn op de arbeidsmarkt. Een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid maakt u klaar voor het grote aantal 50+ers in uw bedrijf.
- 50+ers worden steeds vitaler. Als u daar positief of pro-actief op reageert, maakt u gebruik van een belangrijk potentieel.
- Een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid is financieel voordelig. We kennen een voorbeeld - toegegeven, het is extreem, maar het is waar - waar in een team van 6 50+ers een winstverhoging van 2 miljoen euro gerealiseerd werd op 2 jaar tijd...
- Een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid maakt dat u zich bewust bent van mogelijke problemen bij uitstroom op korte en middellange termijn.
- Outplacement is geen financieel tegenargument om ouderen niet aan te werven.

Kenmerken en troeven van oudere werknemers:

- Er is meer verloop bij jongeren dan bij ouderen. Na vijf jaar is de helft van de 50+ers nog in dienst, bij 26-35 jarigen minder dan een derde. De terugverdienperiode bij vorming, informatie,... is dus veel langer.
- Het moet sterk genuanceerd worden dat oudere werknemers véél duurder zijn bij aanwerving.
- Leefijd is niet de belangrijkste indicator voor afwezigheid. Er is een andere die belangrijker is...
- Specifieke eigenschappen en competenties van ouderen kunnen gebruikt worden, voornamelijk bij oudere klanten. Denk maar aan controlepersoneel, tavernes, ziekevervoer,...

Deze en nog meer argumenten vindt u uitgewerkt in het boek 'De hofnar en de kanarie onderweg'. Het ideale instrument om binnen uw organisatie stelselmatig het draagvlak verder uit te bouwen.

Succes!



Gunter Bombaerts is lid van het [expertisecentrum Leefijd&Werk](#) van de Vlaamse Overheid. Hij schrijft in eigen naam.



Hilda Martens is professor Personeelsbeleid aan de faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen van [Universiteit Hasselt](#).

Meer lezen: [Leefijdsbewust personeelsbeleid: de hofnar en de kanarie onderweg](#)



[Ressources humaines / RH / HR / Human resources / Management / accident du travail / Change management / Changement / Coaching / éco-chèques / Leadership / Pensions / interview de sélection / accueil des nouveaux travailleurs / formation / communication / outplacement / motivation / diversité / salaires / car policy / absentéisme / travailleur âgé / e-recrutement / e-recrutement / harcèlement / bien-être / restructuration / évaluation / travailleur étranger / concertation](#)

sociale / **sélection** / parrainage / discrimination / HR consultant / DRH / Senior RH /

Service clientèle : tél. : 0800 40 330 - Disclaimer - Privacy statement

 © Wolters Kluwer Belgium 2010