

Leeftijdodynamische beloning

Bureau Zuidema, Leusden.
Door Ir Jeroen de Waal
Senior Consultant

Samenvatting lezing P&O Beurs 9 januari 2006.

De statistieken wijzen het uit: er is sprake van vergrijzing en ontgroening (afname aanwas jongeren). We merken het om ons heen. Werknemers moeten langer blijven werken. Op 40-45 jaar zijn ze halverwege de loopbaan. Wat betekent dat voor de motivatie. Wat betekent dat voor het beloningsbeleid.

Veel klassieke theorieën zijn gebaseerd op het verliezen van geestelijke en fysieke functies vanaf de leeftijd rond 45 jaar. Tegelijk zijn de medewerkers in die groep de duurste op de loonlijst. Ze zitten aan de top van de salarisschaal en er horen hoge pensioenpremies bij.

In het huidige tijdsgewricht is het noodzakelijk te erkennen dat ouderen vanaf 45 jaar nog een belangrijke bijdrage moeten leveren aan het arbeidspotentiël. Voor de pensioenkosten zijn inmiddels maatregelen genomen. Zo is het grootste deel van de mensen nu op middelloon verzekerd voor zijn oude dag. We moeten dan kijken naar het stimuleren van de inzet en de ontwikkeling van de medewerkers zodat ze de hele loopbaan tot 65 jaar productief kunnen zijn.

Daarvoor is het noodzakelijk dat werkgevers zich bewust zijn van de levensfasen die mensen doorlopen. In die levensfasen zijn er verschillende motivatoren. De motivatoren zijn deels financieel en deels psychologisch van aard. Beloningsmanagement is het sturen op deze motivatoren vanuit de financiële achtergrond.

Bureau Zuidema karakteriseert de levensfasen in een Startersfase, een Vitaliteitsfase, een Midlife en Ervaringsfase. Elke fase vraagt om een variabiliteit in beloning, steeds vanuit een andere behoeftestructuur. De variabiliteit overstijgt de klassieke schaalstructuur en betekent een nieuwe inzet van de beloningsinstrumenten. De beloning moet transparant zijn. De medewerker wil weten waar hij aan toe is en hoe hij zijn beloningsmogelijkheden en levensloop op elkaar kan afstemmen.

De klassieke zoektocht om oudere werknemers van de loonlijst te halen of voor demotie in aanmerking te laten komen is achterhaald en contraproductief. Een beloning die de dynamiek van het leven weerspiegelt is de motivator van jong tot oud.

Nadere informatie bij jeroen.de.waal@zuidema.nl

[print deze pagina](#) 

