



Langer werken oké, maar hoe?

Langer doorwerken? Als je gezond bent, is het geen enkel probleem", zegt Leen. "Wie gezond is en kan werken, moet ook werken. Dat is goed voor jezelf en voor de samenleving", vindt de 54-jarige ex-wethouder van een gemeente in het midden van het land. Hij zit sinds kort in een wachtgeldregeling, maar hoopt snel weer aan de slag te gaan en het daarna tot zijn 66e of 67e vol te kunnen houden.

Het idee dat we met zijn allen langer door moeten werken, is inmiddels breed aanvaard. Volgens recent onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken accepteert een ruime meerderheid van de bevolking dat verhoging van de AOW-leeftijd onvermijdelijk is. Ruim 54 procent van de Nederlanders vond dat in januari dit jaar 'enigszins acceptabel' of zelfs 'zeer acceptabel', tegen 32 procent die het 'niet zo acceptabel' of zelfs 'helemaal niet acceptabel' vond.

In augustus 2009 waren de twee kampen nog bijna even groot (47 procent voor en 43 procent tegen). Een ruime meerderheid van de Tweede Kamer is inmiddels voor het verhogen van de AOW-leeftijd omdat die volksverzekering door de vergrijzing onbetaalbaar dreigt te worden. Tal van deskundigen hebben afgelopen jaar gesteld dat het hele Nederlandse pensioenstelsel door de snel stijgende levensverwachting in de problemen komt als we niet langer gaan werken.

Nu werkgevers en vakbonden vorige week

We zullen in de toekomst met zijn allen langer moeten doorwerken omdat we steeds ouder worden. Tot 66 jaar vanaf 2020 en daarna waarschijnlijk tot 67, 68 of nog ouder. De grote vraag is hoe dat gerealiseerd moet worden.

door **Hans Gertsens**

een akkoord hebben gesloten over de verhoging van de AOW- en de pensioenleeftijd naar 66 in 2020 en waarschijnlijk 67 in 2025, is de vraag niet meer of we langer door moeten werken, maar hoe dat gerealiseerd kan worden. Want massaal doorwerken tot 66, 67 of zelfs 68 is in de huidige omstandigheden nauwelijks mogelijk. De arbeidsmarkt voor ouderen zit al jaren op slot. Ouderen die een baan hebben, blijven zitten omdat ze anders ijzersterke rechtsposities en riantie ontslagregelingen op het spel zetten. En wie na zijn 55e toch werkloos wordt, heeft nauwelijks nog kans op de arbeidsmarkt omdat werkgevers ouderen te duur en te weinig flexibel en productief vinden.

Daarom pleiten werkgevers en politieke partijen als het CDA en de VVD, maar ook

D66 en GroenLinks voor een versoepeling van het ontslagrecht, voor lagere ontslagvergoedingen en voor een verkorting van de duur van de WW-uitkering. Maar andere politieke partijen (PvdA, SP en PVV) willen daar niets van weten. En sommige arbeidsmarkdeskundigen ook niet.

Volgens Paul de Beer, hoogleraar arbeidsmarkt aan de Universiteit van Amsterdam, is er geen wetenschappelijk bewijs dat ouderen makkelijker weer aan de slag komen als ze sneller en goedkoper kunnen worden ontslagen. "Je kunt met minstens zoveel recht pleiten voor juist meer ontslagbescherming voor ouderen. Want wie een baan heeft, kan langer doorwerken, maar wie op latere leeftijd ontslagen wordt, heeft een groot probleem."

Minder omstreden is de stelling dat er een grondige mentaliteitsverandering nodig is, zowel bij werkgevers als werknemers, om langer doorwerken mogelijk te maken.

En bedrijven moeten een heel ander soort personeelsbeleid gaan voeren, stelt arbeidsdeskundige Monique Klompé. Een beleid waarin voorop staat dat zo veel mogelijk werknemers vitaal en gelukkig hun werk blijven doen.

Scholing is daarbij van groot belang. Klompé wil dat werkgevers en werknemers er samen voor verantwoordelijk worden dat de werknemers fysiek, sociaal en mentaal fit aan de slag kunnen blijven. Een onontbeerlijk hulpmiddel daarbij is een vijfjaarlijkse 'werkscan' een soort 'apk-keuring voor werknemers'. "Tijdens zo'n werkscan zou de werknemer samen met een onafhankelijk deskundige en de werkgever moeten bekijken hoe de belasting van de werknemer en de eisen van de functie het best op elkaar kunnen worden afgestemd", zegt Klompé. In de bouw gebeurt dit volgens haar al op grote schaal.

Ook Cees Wevers, senior onderzoeker op het gebied van de arbeidsmarkt bij TNO,

stelt dat een culturomslag nodig is om langer doorwerken mogelijk te maken. "Zowel bij werkgevers als werknemers. We moeten een transitie maken naar een steeds ouder wordende samenleving. De gemiddelde leeftijd stijgt en dus ook de gemiddelde leeftijd op de werkvloer."

Werkgevers krijgen er volgens Wevers steeds meer belang bij dat hun werknemers fysiek en mentaal fit blijven en zich blijven ontwikkelen. "Op dat gebied moeten we de komende jaren een grote slag maken. Bijvoorbeeld door de strijd tegen overgewicht aan te pakken. Bijna 40 procent van de werknemers is te zwaar. Dat leidt bij bijna een kwart van de werknemers op latere leeftijd tot allerlei chronische klachten."

Werkgevers zijn nog lang niet klaar voor die benodigde culturomslag, blijkt uit een onderzoek van werkgeversvereniging AOVN. Maar liefst 72 procent van de werkgevers geeft toe dat de eigen organisatie nog niet is ingesteld op langer doorwerken. Dat vereist personeelsbeleid waarin veel meer rekening wordt gehouden met de verschillende levensfasen van werknemers en meer wordt gedaan aan scholing en het op peil houden van kennis.

"De inzetbaarheid van ouderen moet fors verbeterd worden de komende jaren", zegt AOVN-woordvoester Ilse Leeuwerink. In steeds meer cao-overeenkomsten worden daar al afspraken over gemaakt tussen werkgevers en vakbonden. Maar er moet nog veel meer gebeuren, zegt ze.

"En dat gaat ook gebeuren. Werkgevers zien het belang er van in, want de arbeidsmarkt wordt de komende jaren steeds krappere. Wie nu niet aan de slag gaat, heeft straks een achterstand en krijgt problemen om vacatures te vervullen."



reageren?

spectrum@wegener.nl