

*Senioren, ga weer langer werken!*

# Van geraniums word je ziek

Prof. dr. Kees Klinkhamer HOGLERAAR  
VERGRIJZINGSTHEMATIEK

Drs. Adjiedj Bakas TRENDWATCHER

**B**innenkort is de almaar groeiende vergrijzing niet meer te financieren, lezen we in de media. Tegenover iedere 65-plusser staan nu vijf werknemers. Dit aantal daalt tot 2,2 werknemers in 2040 als er meer dan 4,4 miljoen ouderen in Nederland zijn. De politiek debatteeft over de vraag of we de AOW-grens van 65 jaar niet moeten verhogen, van ouderen wordt meer en meer verwacht dat ze langer doorwerken.

Het percentage werkende ouderen in Nederland behoort tot de laagste binnen de EU. In de leeftijdsgroep 55-60 jaar werkt maar 40% en in de groep 60-64 jaar zelfs maar 20%. Een verspilling van menselijk kapitaal van tussen de 15% en 30%. In Zweden, de VS, Engeland en Japan liggen deze cijfers namelijk tussen de 60 en 70%! Figuur 1 toont het percentage werkenden tussen 55-65 jaar in de landen om ons heen. En dan hebben we het nog niet eens over het doorwerken na de AOW-grens. Op dit moment werkt maar 2,3% van de Nederlandse AOW-ers door, terwijl dit bij bijvoorbeeld de Portugezen op 20% zit. Ouderen hebben het goed in Nederland!

#### Wil de werknemer langer werken?

Uit cijfers van het CBS (2005) blijkt dat meer Nederlanders dan ooit willen stoppen met werken op hun 50<sup>ste</sup>. Slechts 18% van de 50-plussers wil doorwerken tot aan het 65<sup>ste</sup> jaar. Dat zit er al



FOTO: DEXTER

vroeg in: een enquête onder studenten leert dat het merendeel het op zijn 51<sup>ste</sup> wel voor gezien wil houden. Vergrijzing en ontgroening gooien hier helaas roet in het eten. De 'baarmoederstaking' heeft het geboortecijfer flink doen dalen en elke 3 minuten komt er een 65-plusser bij. Hierdoor is het aandeel op de arbeidsmarkt van de ouderen in 10 jaar verdubbeld tot 10%. De groep 25-35 jarigen is gekrompen van 31 naar 24 %. Wat dit betekent in percentages van het arbeidsbestand voor verschillende werkers, ziet men in Figuur 2, ontleend aan Seniorweb (2005).

Voor de betaling van pensioenen en de AOW zal een onevenredig groot beroep moeten worden gedaan op de werkenden. Ook om de kosten voor de zorg te kunnen dekken, die vooral na het 70<sup>ste</sup> levensjaar explosief stijgen. Schokkende cijfers komen uit de VS van John Mauldin, in zijn boek "Thoughts on pensions and retirement" (november 2005). Overheids- en bedrijfspensioenfondsen hebben een tekort tussen de 400 en 500 miljard. Ondertussen wordt men door ontwikkelingen in de geneeskunde steeds ouder. Wie draaien voor dat alles op? Jongeren? "The needs of an older generation clash with the means of the younger one", is het slot van Mauldins betoog. Inzet van de jongeren is dat ouderen langer blijven doorwerken.

Goed onderzoek, o.a. dat van TNO-Arbeid, heeft vele mythes over langer doorwerken ontmaskerd. Bijvoorbeeld dat ouderen jongeren zouden blokkeren. Een OESO rapport laat zien dat landen waar mensen langer doorwerken een lagere werkloosheid hebben.

Nog eentje: vervroegde uittrekkers leven langer. Uit onderzoek blijkt dat mensen die op hun 55<sup>ste</sup> stoppen met werken twee keer zoveel kans lopen voortijdig te overlijden, dan mensen die doorwerken (British Medical Journal, 2005). Mensen die vroeger stoppen met werken, kwijnen weg achter de geraniums en krijgen vaker een depressie. Leeftijd blijkt ook een nietszeggend criterium voor inzetbaarheid. Oudere werknemers zijn niet vaker ziek dan de jongere collega's.

#### Wat vindt de werkgever er van?

Werkgevers staan vooralsnog niet te trappelen. Volgens het Ministerie van Sociale Zaken is 43% van de ondervraagde werknemers vroegtijdig gestopt op aandringen van hun werkgever. Daarbij komt dat 84% van de werkgevers tegen verhoging van de pensioenleeftijd is. Uit een recent gehouden steekproef blijkt dat slechts 8 van de 100 werkgevers bereid is een personeelstekort op te lossen door een oudere werknemer in dienst te nemen. Ouderen krijgen zelden nog opleidingen; slechts 7% van de 55-plussers volgt een opleiding, terwijl bijvoorbeeld in Zweden meer oudere dan jongere werknemers worden geschoold. Niet omdat ouderen niet willen: op het moment dat ouderen met de vut zijn volgen velen opleidingen aan bijvoorbeeld het Hoger Onderwijs voor Ouderen (HOVO).

Werkgevers missen veel als ze ouderen uitsluiten als werknemer. De oudere werknemer heeft ervaring en oog voor kwaliteit. De klantenbinding, de jarenlange relatie met de leveranciers en klanten, de belangrijke rol in het kennismanagement, het bewaken van de bedrijfscultuur. Het inwerken van een jonge werknemer kost heel wat meer tijd en is veel duurder dan bijscholing van een oudere. Ouderen op hun beurt kunnen hun kennis overdragen aan de jongere generatie.



#### Wat moet er gebeuren?

Moeten we de jongere generatie voor de kosten op laten draaien om de economie en de verzorgingstaat overeind te trekken? Moet de AOW worden afgeschaft en moeten de pensioenen omlaag? Moeten we goed geschoolde mensen uit het buitenland halen? Of toch maar langer blijven doorwerken? In elk geval zien we de eerste tekenen, dat de mentaliteit van de 50-plussers – lekker vroeg eruit en genieten van het leven - niet zomaar wordt geaccepteerd.

Figuur 1	
Percentage werkenden tussen 55 en 65	
• België	31,2%
• Denemarken	63,9%
• Duitsland	47,8%
• Spanje	44,4%
• Frankrijk	39,6%
• Italië	31,8%
• Nederland	46,9%
• Zweden	72,7%
• Groot-Britannië	57,9%

Figuur 2				
Vergrijzing/vergroening in percentage van het arbeidsbestand (seniorweb 2005)				
	<25 jr 1992	<25 jr 2003	>45 jr 1992	>45 jr 2003
<b>Bouw</b>				
Stratenmaker	31%	22%	17%	27%
Machinist	19%	11%	26%	38%
Timmerman	22%	22%	22%	36%
Metselaar	21%	19%	26%	36%
<b>&gt;45 jr 1999      &gt;45 jr 2005</b>				
Chemie	32%	35%		
Onderwijs	44%	56%		
<b>&gt;50 jr 1999      &gt;50 jr 2005</b>				
Politie	18%	21%		

“De ‘baarmoederstaking’ heeft het geboortecijfer flink doen dalen en elke 3 minuten komt er een 65 plusser bij.”

Het Alternatief Voor Vakbond komt in opstand en eist een plaats aan de onderhandelingstafel. De eerste tekenen van de ‘clash of the ages’ dienen zich aan. De ouderen moeten kiezen: nu van een redelijk pensioen rondkomen en de toekomstige generaties een toekomst bieden of gaan voor het geld, denkend: ‘na mij de zondvloed.’


Wij betogen het eerste. Actief blijven in het arbeidsproces is om meerdere redenen belangrijk. Niet alleen voor zichzelf, ook voor onze verzorgingsstaat en voor jongeren. Jongeren hebben ouderen nodig, omdat deze een voorbeeldfunctie hebben. Ouderen moeten laten zien wat arbeidsethos en -moraal is. Toon de jonge mensen dat geld, vakantie, carrière, en vrije tijd moeten worden verdiend, en in de toekomst misschien wéér moeten worden bevochten. Toon dat werken en zingeving niet zonder elkaar kunnen. Ieder weet bovendien hoe dynamisch China en India zich ontwikkelen. Laat hen zien wat de gevolgen kunnen zijn als wij in ons land een tandje of twee zwaarder schakelen. De wijze Chinezen gaan ons ook voor in de leer van de validiteit van de oudere werknemer. Werkzoekende ouderen worden vaak bij Chinese bedrijven aangenomen!

**Mooi gezegd, maar vind ik een baan?**

De overheid is van de gevolgen van de vergrijzing doordrongen. GrijsWerk en de Taskforce Ouderen en Arbeid doen er veel aan een culturomslag te

bewerkstelligen. De Stichting van de Arbeid gaf staatssecretaris Van Hoof advies over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.

Een heikel punt is ons rigide ontslagstelsel dat de werkgever schichtig maakt de oudere werknemer in dienst te nemen. Maar er lijkt toch beweging in te komen. Politici stellen het Deens model als voorbeeld, waar werknemers gemakkelijk kunnen worden ontslagen, maar recht hebben op een hoge, kortdurende uitkering. Ze worden daar zo snel mogelijk aan het werk geholpen. Baanzekerheid is hiermee ingeruild voor werkzekerheid. Mensen moeten makkelijker van de ene baan in de andere kunnen stappen. Siemens werkt al jaren met een systeem waar je om de zoveel jaar wordt gestimuleerd om een andere functie binnen het bedrijf te bekleden.

Het resultaat? Een ziekteverzuim van 2,6% en de instroom in de WAO is al jaren nihil. In dit licht zou er veel meer aandacht moeten komen voor het instrument van de “demotie”. Ouderen die een stapje terug doen om jongeren in het bedrijf wegwijs te maken, de verworven kennis bij de oudere werknemers optimaal benutten. Werkgever: Zorg voor cement tussen de twee generaties! Investeer in het menselijk kapitaal van je onderneming, onder meer door een leeftijdsbewust scholings- en gezondheidsbeleid te voeren! 



Prof. dr. Kees Klinkhamer (links) is emeritus hoogleraar medische faculteit Universiteit Utrecht en thans adviseur over de vergrijzingsthematiek ten behoeve van bedrijven en overheden. Drs. Adjiedj Bakas (rechts) is trendwatcher en schreef de boeken ‘Megatrends Nederland’ en ‘Megatrends Europe’. Beide auteurs geven over het onderwerp ‘de kansen van vergrijzing’ regelmatig lezingen via Speakers Academy. Voor nadere informatie: keesklinkhamer@speakersacademy.nl en adjiedjbakas@speakersacademy.nl



“Werk zolang kracht en leeftijd het toelaten; spoedig genoeg zal met zwijgende tred de kromme ouderdom komen” (Ovidius)

# Ton Philips

## “Helemaal in topvorm”

TEKST: DORITH WITTE / FOTO: ROY BEUSKER

*Aanvullend op het betoog van Kees Klinkhamer en Adjiedj Bakas interviewde ACADEMY Magazine Ton Philips, in de zeventig en “still going strong”*

Hij is de 74 gepasseerd en nog iedere dag gaat hij met een brede glimlach naar zijn kantoor: “Emergo” (loopbaancoaching) in Bussum. Ton Philips, zoon van. Hij werkt vijf dagen achtereens, van ’s morgens negen tot ’s avonds zes.

“Ik zou niet zonder kunnen. Het geeft mij geweldig veel energie. En het bijzondere is dat ik me nu beter op mijn plek voel dan ooit tevoren.”

Dat heeft duidelijk te maken met zijn eigen ontwikkelingsproces én de kennismaking vele jaren geleden met de SIMA-methode. Deze methode, in Amerika ontwikkeld door Arthur Miller (niet de schrijver) zet je op het juiste spoor naar je werkelijke drijfveren, wat je motiveert, en onder welke omstandigheden je optimaal kunt functioneren.

“Dus niet wat er van je wordt verwacht maar wat werkelijk bij jou past, waar je misschien al van kinds af aan voldoening en plezier aan beleefde. Kwaliteiten die eventueel in de loop der jaren zijn onderdrukt. Aan de hand van het motivatiepatroon kan duidelijk worden of je al dan wel niet op de juiste werkplek zit.”

Ton Philips is ervan overtuigd dat veel mensen werkzaamheden verrichten waarvoor ze niet in de wieg zijn gelegd. “Geen wonder dat een groot deel van de beroepsbevolking zou willen stoppen met werken na hun vijftigste. Ze hebben er geen zin meer in. Het duidt er op dat hun huidige functie geen voldoening geeft, of niet meer. De uitdaging ontbreekt. De talenten worden niet echt gebruikt.”

Volgens Ton zou dat probleem in veel gevallen kunnen worden opgelost door gericht onderzoek naar de drijfveren van iemand om vervolgens aan de hand van nieuwe inzichten te zoeken naar een passende

functie. Want wie zijn werk doet met plezier heeft geen behoefte aan vervroegd uittreden. Bovendien werkt het ook in het voordeel van de werkgever die op deze manier optimaal gebruik maakt van zijn personeel.

“Ikzelf ben via de SIMA-methode tot het inzicht gekomen wat ik werkelijk wilde: mensen helpen (jong en oud) hun talenten te ontdekken en hoe zij die kunnen benutten. Gezien de resultaten van deze methode, waarvoor ik de licentie heb, ben ik meer dan ooit gemotiveerd met dit werk door te gaan en ook mensen hierin op te leiden. Totdat het niet meer gaat natuurlijk. Maar dat kan nog heel wat jaartjes duren.” 