

Speech Jan van Zijl, 14 september 2006 'De looper uit voor 45+', Oranjewoud.

**Dames en heren,**

**Aan het werk met ervaring!**

**Waarom?**

**Omdat het kán en omdat het móet.**

**De vergrijzing is maatschappelijk en politiek een hot issue.**

**En terecht.**

**Zelf ben ik inmiddels bijna dagelijks bezig met het thema  
vergrijzing.**

**En niet alleen omdat ik zelf bijna tot de doelgroep behoor...**

**Maar als RWI-voorzitter en als lid van de Regiegroep**

**GrijsWerkt, komt deze problematiek voortdurend op mijn  
weg.**

**En dan moet u niet allereerst denken aan de – uiteraard niet onbelangrijke - vraag of en hoe de AOW betaalbaar blijft.**

**Nee, het gaat dan met name om de gevolgen van de vergrijzing voor de werkvloer.**

**Op de werkvloer in het bedrijf, maar ook in het klantenbestand van de CWI, gemeenten en UWV zijn de gevolgen *nu* al zichtbaar.**

**De leeftijd op de foto die u vandaag maakt van uw personeelsbestand of uw klantenpopulatie zal gemiddeld een stuk ouder zijn dan 5 jaar geleden.**

**En stelt u zich eens voor dat we weer 5 jaar verder zijn.**

**Wie hebben dan het bedrijf verlaten?**

**Wie zijn er nog over om het werk te doen?**

**Wat is *dán* de gemiddelde leeftijd van u medewerkers of uw klantenbestand?**

**In heel Nederland is het aandeel van 50-64 jarigen in de potentiële beroepsbevolking nu al iets groter dan 1 op de 4 werknemers: zo'n 27%.**

**Dat groeit door naar 33%, dus 1 op de 3, in 2020.**

**De vergrijzing is een gegeven.**

**Al onze creativiteit en denkkraft is gevraagd om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.**

**Daar kom ik zo op terug.**

**Maar eerst stel ik nog een paar van de hardnekkige misverstanden aan de kaak, opdat we in de discussie straks dezelfde taal spreken.**

**Vergrijzing is om te beginnen niet een "probleem".**

**En vergrijzing is al helemaal niet een probleem van oudere mensen.**

**Het fenomeen vergrijzing is een van de meest voorspelbare demografische ontwikkelingen.**

**Met dus ook een voorspelbare impact op arbeidsmarkt en op de werkvloer.**

**We hebben het al jaren kunnen zien aankomen, maar ons hoofd was en bleef toch voor het overgrote deel diep in het zand gestoken.**

**De aantrekkende economie levert schaarste op.**

**De vervangingsvraag en de veranderende vraag vanuit de markt gaan ons dwingen het achterstallig onderhoud in te halen.**

**Het is de hoogste tijd voor leeftijdsbewust beleid.**

**Dat schept het klimaat waarin iedereen zich graag inzet voor de organisatie.**

**Oók de oudere werknemers.**

**Leeftijdsbewust beleid is – voor alle helderheid - geen 'ontzien-beleid'.**

**Een generiek ontziebeleid maakt oudere werknemers ongemotiveerd en soms zelfs letterlijk ziek.**

**De kosten van dat ontzie-beleid maken verder oudere werknemers nodeloos duur.**

**Onderbenutting van oudere werknemers leidt tot meer stress dan het eventueel overbenutten.**

**Je laatste paar jaar ergens 'geparkeerd' worden, heeft negatievere consequenties, dan nog even goed doorpakken.**

**In de afgelopen jaren was het praten over de arbeidsmarktkansen voor oudere werkzoekenden niet populair.**

**Nu keert het tij.**

**Ik zei het u al eerder: ik ben lid van de Regiegroep  
GrijsWerkt.**

**GrijsWerkt heeft de opdracht een cultuurverandering  
teweeg te brengen, zodat doorwerken tot 65 jaar voor  
iedereen weer heel normaal wordt.**

**U weet als geen ander dat eenmaal buiten het  
arbeidsproces beland, de terugkeer geen sinecur is.**

**De Regiegroep richt zich dan ook in eerste instantie op het  
tot 65 jaar aan het werk houden van werknemers.**

**En GrijsWerkt spreekt hier in eerste instantie de  
werkgevers op aan.**

**Zij scheppen immers de voorwaarden dat doorwerken tot  
65 jaar op een verantwoorde manier kan.**

**Nu de economie aantrekt, ontstaat er in bepaalde sectoren  
een tekort aan arbeidskrachten.**

**Betekent die vraag uit de markt ook een kans voor werkzoekenden en voor werkzoekenden ouder dan 45?  
Ik neem de situatie met u onder de loep.**

**Laten we in vogelvlucht een blik werpen op de groep werkzoekenden ouder dan 45:**

- **De werkloosheid onder 45-plussers benadert de gemiddelde werkloosheid.**
- **Voor de 55-plussers geldt al dat hun werkloosheidspercentage op het landelijke gemiddelde zit.**
- **Ouderen worden relatief weinig werkloos, maar zijn ze het eenmaal, dan blijven ze het ook.**
- **Driekwart van de als werkloos bij het CWI geregistreerden vanaf 40 jaar, staat al een jaar of langer ingeschreven.**

**Dit stemt niet direct tot optimisme.**

**Laten we ook eens inventariseren wat daarvan de oorzaken zijn:**

- **De invoering van de sollicitatieplicht voor ouderen heeft veel verborgen werkloosheid onder ouderen “ontmaskerd”.**

**Immers, van sollicitatieplicht ontheven ouderen telden niet als werkloos, omdat ze zichzelf als vervroegd gepensioneerd beschouwden.**

- **Vervolgens: al die vooroordelen bij werkgevers;**

**Met name ten aanzien van verzuimrisico en productiviteit.**

- **Door lang verblijf bij werkgever zijn oudere werknemers qua kennis en vaardigheden gebonden aan bedrijf;**

**En bedrijfsinterne kennis wordt bijna geheel waardeloos wanneer je extern moet gaan zoeken.**

- **Nog vaak zijn oudere werknemers laag opgeleid.**

**Ze hebben wel veel werkend verworven competenties, die echter moeilijk extern te signaleren zijn;**

**Leg maar eens uit aan een onbekende werkgever dat je geen enkel diploma bezit, maar op HBO-niveau kunt functioneren!**

- **Vooraf boven de 55 jaar wordt door werknemers erg weinig deelgenomen aan cursussen;**

- **Werkervaring en opleiding van oudere werklozen zijn vaak gericht op krimpende sectoren;**

- **De discrepantie tussen zelfredzaamheid als ‘levenswijs persoon’ in het algemeen, en onbeholpenheid als Alice in Wonderland op de arbeidsmarkt;**
- **Woede en verbittering stralen door bij sollicitatiegedrag;**
- **Looneisen (gerelateerd aan oude loon) vaak hoog in relatie tot de verwachte productiviteit in een nieuwe setting;**
- **Specifieke regelingen in CAO’s zoals extra vakantiedagen, werktijden enz. maken oudere werkzoekenden impopulair en in verhouding duurder.**

**Maar we hebben het tij mee en we kunnen dus ook aan de slag met de oplossingen.**

**Het is onze gemeenschappelijke uitdaging.**

**Iedereen in Nederland heeft daarin zijn rol en verantwoordelijkheid te nemen: de RWI, GrijsWerkt, de overheid en politiek, werkgevers en werknemers, uitkeringsinstanties.**

**U dus ook.**

**Speciaal voor vandaag zoem ik in op u als ketenpartners.**

**Wat zouden we kunnen doen?**

- **Aanpassing sollicitatieplicht ouderen conform het RWI-voorstel uit maart 2002.**

**Geen bureaucratisch automatisme, maar maatwerk gericht op werkherleving voor wie er nog perspectieven zijn.**

- **De vooroordelen bestrijden en het onder de aandacht brengen van goede voorbeelden: dit doet Grijs Werkt.**
- **Uitgebreide toepassing van competentietestcentra (CWI) samen met erkenning van verworven competenties kan oudere werkzoekenden op een nieuw spoor zetten.**  
**En het biedt werkgevers de mogelijkheid om de competenties van oudere sollicitanten waar te nemen.**

**Eigenlijk vind ik dat het zien van Abraham het startschot voor een grondige opfrisbeurt voor het laatste deel van je loopbaan moet betekenen.**

**Iedere werknemer zou op 50-jarige leeftijd via een EVC-test moeten nagaan waar door veroudering van kennis risico's op voortijdige uitval liggen.**

**En waar door verworven competenties  
ontwikkelmogelijkheden voor de komende 15 jaar te  
vinden zijn.**

**Een concreet scholings/trainings- en  
ontwikkelingsprogramma dient daar de follow-up van te  
zijn.**

**EVC betekent daarbij dus zowel erkenning van verworven  
als van verloren capaciteiten.**

- **In combinatie hiermee zijn sollicitatietrainingen voor  
oudere werkzoekenden die al jaren uit de arbeidsmarkt  
zijn en nu werk zoeken nuttig.**
- **Ik denk ook aan begeleiding van oudere  
werkzoekenden die erkenning en ruimte voor opvang  
van frustraties biedt.**

**En die boosheid en cynisme omzet in positieve, in plaats van negatieve energie.**

**Geen “wachttijd” wel actieve “verwerkingstijd”.**

- **We moeten tijd en middelen opeisen om specifieke inzichten en methodieken te leren inzetten, zodat de *senior power* van oudere werkzoekenden gerevitalisereerd en benut kan worden.**

**Expertise opgedaan bij succesvolle reïntegratie van langdurige werklozen zou kunnen worden verrijkt met de inzichten in de ontwikkeling en gedragspsychologie specifiek voor ouderen.**

- **Loonsuppletie mogelijkheden voor oudere werklozen die onder hun oude niveau aan de slag gaan, zouden nader moeten worden onderzocht.**

- **In combinatie met het vorige punt zou kunnen worden nagegaan hoe het voor ouderen gemakkelijker en aantrekkelijker gemaakt kan worden om *tijdelijk* werk te aanvaarden.**

**Meer garanties wellicht voor behoud van resterende WW-rechten bij aanvaarding van tijdelijk werk.**

- **Geen vooroordelen reproduceren of verspreiden: alle medewerkers met klantcontacten moeten het positieve ABC van “ouder worden en werken” uit hun hoofd kennen.**

**De mate van beheersing hiervan wellicht opnemen in de functionerings /beoordelingssystematiek;**

**Dames en heren.**

**We moeten een slag slaan en we kunnen een slag slaan.**

**Uit eigenbelang: iedereen wordt (als het goed is natuurlijk) immers ouder.**

**Maar vooral ook uit maatschappelijk belang: voor ons aller  
welvaart en welzijn zullen we elke oudere werknemer  
binnenkort hard nodig hebben.**