

**Performabeurs: Landelijke Conferentie Arbo en re-integratie**

**Jan van Zijl: “Vitaliteit in het licht van de vergrijzende arbeidsmarkt”**

**Woensdag 3 oktober 2007, 12.00-12.30 uur**

Intro

**Dames en heren,**

**Vitaliteit, dat is het thema van deze beurs vandaag en morgen.**

**Een thema dat mij aanspreekt en waar ik, als voorzitter van de**

**Raad voor Werk en Inkomen en als lid van de Regiegroep**

**GrijsWerkt, veel mee te maken heb.**

**Zojuist heeft Carmen de Jonge, directeur van BoaBorea, ook**

**al betoogd waarom het belangrijk is om meer mensen langer**

**en gezonder aan het werk te houden.**

**Op dit langer doorwerken wil ik nader ingaan.**

**Ik ga het vooral met u hebben over ‘vitaliteit in het licht van de vergrijzende arbeidsmarkt’.**

**We zullen de oudere werknemers de komende jaren heel hard nodig hebben.**

**Zoveel mogelijk mensen moeten zo lang mogelijk doorwerken.**

**Maar *waarom* langer doorwerken, *waarom* langer gebruik maken van de investeringen in mensen en van hun ervaring?**

**En *waarom* nog meer arbeidsparticipatie?**

**Omdat het goed is, omdat het kán en omdat het móet.**

**Zo simpel is het.**

**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 én als lid van de Regiegroep**

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

**Overigens is die vergrijzing niet het sombere onderwerp dat sommigen er van maken.**

**We leven langer en gezonder ....en kunnen dus langer belasting betalen, dat is goed nieuws.**

**Het hoogtepunt van de vergrijzing zal zo rond 2038 zijn.**

**Er zijn dan ruim 1,9 miljoen meer 65 plusser dan nu: totaal ongeveer 4,3 miljoen.**

**Die leeftijdsgroep vormt dan 25 procent van de totale bevolking.**

**Hoe beïnvloedt de vergrijzing de verhouding tussen deze 65-plussers en de (potentieel) werkzame bevolking, de 20- tot 65-jarigen?**

**Deze 'grijze druk' loopt op van 23 procent in 2006 naar 47 procent in 2038.**

**Nu werken er 4 mensen op een 65 plusser, dan is er 1 werkende per 65 plusser.**

**Het zal duidelijk zijn dat er maatregelen moeten worden genomen.**

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

**Wist u overigens dat er bij het instellen van de AOW er al rekening was gehouden met dat de levensverwachting zou stijgen en dus de ingangsdatum van de AOW dan mee zou moeten veranderen.**

**Met zeven weken per jaar.**

**Ik weet niet of Drees en kompanen zich nu omdraaien in hun graf, maar als die inzicht zouden zijn doorgevoerd, zouden we nu een pensioenleeftijd van 72 jaar hebben...**

**Zet dat een af tegen de gemiddelde uittreedleeftijd van 61,7 jaar van nu..**

**Dus daar zit ruimte genoeg om de betaalbaarheid aan te pakken.**

**Nee als ik het heb over de gevolgen van de vergrijzing gaat dan met name over de werkvloer.**

**Hoe houden we de economie draaiend om de welvaart en het welzijn op peil te houden?**

### *De vergrijzing*

**De vergrijzing van de samenleving is dus een feit.**

**Op de werkvloer in het bedrijf zijn de gevolgen *nu* al zichtbaar.**

**Binnen nu en 5 jaar hebben vele werkenden het bedrijf verlaten, de babyboomgeneratie stapt massaal en vaker dan**

**ooit eerder het geval was met een goed gevulde beurs de resterende 15-20 jaar in.**

**De cijfers maken duidelijk waarom we in de versnelling zouden moeten komen.**

- **De beroepsbevolking krimpt.**

**De beroepsbevolking daalt met 1 miljoen tussen nu en 2040.**

- **De beroepsbevolking veroudert.**

**Het aantal oudere werknemers stijgt en zal de komende decennia op een ongekend hoog niveau blijven.**

- **In 2006 daalde het aantal 20- tot 50-jarigen met 58.000**
- **In 2006 nam het aantal 50- tot 65-jarigen toe met 62.000**  
**het percentage is nu 32 % en dat wordt 37 % rond 2020**
- **Steeds meer 60 tot 65-jarigen.**

**Tot 2011 groeit dat aantal tot 1,1 miljoen.**

**Van hen werkt nu slechts 1 op de 5.**

- **De participatie van ouderen neemt toe.**

Ten opzichte van 2001 is met name de participatie van ouderen toegenomen.

Zeker de 55-plussers, maar ook 45-tot-55-jarigen blijven steeds vaker en langer voor de arbeidsmarkt beschikbaar.

- **Ook de werkloosheid onder ouderen neemt toe.**

Maar in diezelfde periode (2001-2006) is de werkloosheid onder ouderen nog veel sterker gestegen.

In 2005 is wel een omslagpunt bereikt, omdat onder oudere mannen voor het eerst de werkloosheid is gestabiliseerd.

De realiteit is dat de kans voor 55 t/m 64-jarigen om ontslag te krijgen is iets kleiner dan in de andere leeftijdsgroepen, maar eenmaal werkloos zijn ze dat veel langer.

En hun kans op werkhervatting is veel lager.

***Wat zijn de consequenties van Vergrijzing:***

- **De gemiddelde leeftijd van werknemers stijgt.**

**Voor bepaalde functies, voor de verdeling van werknemers over teams, voor interne sollicitaties of voor bewegingen tussen functies kan dit tot belangrijke aanpassingen leiden.**

- **De leeftijdsopbouw van het werknemersbestand van organisaties verandert.**

**Met bijvoorbeeld gevolgen voor de stijl van leiding geven.**

- **De jongere werkzoekende met de juiste opleiding wordt schaars, en bedrijven zullen om het hardst concurreren om die jongeren binnen te halen en binnen te houden.**

**Door enerzijds uitstroom van ouderen verliest het bedrijf ervaring en kennis.**

**In combinatie met de instroom van de onervaren maar versopgeleide assertieve jongeren zal er in menig bedrijf een zware druk komen op de groep tussen 35 en 55 jaar. En zij zullen de eerste groep zijn die langer door moeten werken.**

**Extra zorg voor het gezond en gemotiveerd houden van juist deze groep is dan ook op zijn plaats.**

- **Er zal druk ontstaan om de opbrengsten per gewerkt mensuur op te krikken om het welvaartsniveau of het te leveren diensten niveau te handhaven.**

**De gevolgen van de vergrijzing zullen per sector en bedrijf en per regio verschillen.**

**In sommige bedrijven en sectoren is er nog veel winst in productiviteit, gezondheid en werktevredenheid te behalen door ruimhartige toepassing van zowel technische als sociale innovaties.**

**Maar hoe dan ook niemand kan om de ontgroening en vergrijzing heen.**

**En de aantrekkende economie versterkt de gevolgen.**

**Een grote vervangingsvraag door uitstroom van oudere werknemers kan leiden tot knelpunten in de personeelsvoorziening.**

**Ook een loonopdrijvend effect ten gevolge van de schaarste kan ik niet uitsluiten.**

**Inmiddels zal het u duidelijk zijn: Vergrijzing is geen probleem van de oudere mensen.**

**Het heeft effect op iedere Nederlander.**

**Er is bij de gemiddelde Nederlander weinig feitelijk bekend over de relatie tussen ouder worden en het vermogen om te werken.**

**De meest meeste mensen zijn heel goed in staat tot 75 jaar door te werken.**

**Fysieke beperkingen worden meestal ruimschoots gecompenseerd door de toegenomen ervaring en hier en daar een simpel hulpmiddel. (*wijs op bril*).**

**Wat de meeste veroudering op de werkvloer veroorzaakt, is het oud makend gedrag.**

**Kort gezegd: behandel iemand als oud en bijna afgeschreven, dan gaat die persoon dat steeds meer geloven en zich er naar gedragen.**

**Vergrijzing genereert krapte op de arbeidsmarkt en druk op de personele bezetting in de bedrijven.**

**Al onze ervaring en creativiteit zijn nodig om die gevolgen op te vangen.**

**Er is niet 1 enkele oplossing.**

**We moeten op een aantal terrein tegelijk inzetten.**

**We hebben iedereen die kan werken nodig.**

**Het boeien en binden van werknemers zal de komende jaren een hot-issue zijn.**

**Nu staan nog veel capabele mensen aan de kant, maar dat kunnen we ons steeds minder permitteren.**

**Overigens is het verplaatsen van arbeid naar lage loon landen of het binnen halen in kwalitatieve en kwantitatieve zin onvoldoende om de gevolgen van de vergrijzing teniet te doen.**

**We zullen langer moeten doorwerken.**

**En daartoe zullen we in staat moeten worden gesteld door een beleid dat het beste uit ieder werknemers naar voren haalt en dat rekening houdt met de levensfase, gezondheid en loopbaan van iedere medewerker.**

**Dit beleid heet vaak Leeftijdsbewust beleid.**

**Het 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.**

**Dus dat helpt niet.**

**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.**

**Even in interessant misschien wat triviaal feit:**

**Uit onderzoek bij Shell dat de werknemers die later stopten met werken ook later doodgingen.**

**Goede levensfasenbewust beleid besteedt aandacht aan het behoud van gezondheid, zowel op het werk als in sfeer van de "lifestyle" van de werknemer.**

**Het besteedt gedurende de hele loopbaan tot aan het laatste jaar aandacht aan leren.**

**We zullen productiever en innovatiever moeten zijn.**

**Meer gebruik maken van de bestaande kwaliteiten.**

**Wist u bijvoorbeeld dat de productiviteit van oudere werknemers nauwelijks samen hangt met de leeftijd?**

**Andere factoren zijn veel relevanter.**

**Bijvoorbeeld de veroudering van *kennis*, te lange verblijfsduur in een bepaalde functie en het absoluut funeste “voorsorteedgedrag” van werknemer, collega’s en werkgever.**

**En u heeft wellicht enige scepsis over het innovatief vermogen op latere leeftijd, maar uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers prima in staat zijn zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken?**

**Als het een regelmatig terugkerend onderdeel vormt van een loopbaan kan je tot op hoge leeftijd topprestaties leveren.**

**Technische maar vooral sociale innovaties zijn nog volop mogelijk.**

**Zijn bijvoorbeeld functies wel levensloopbestendig?**

**Is de werkbelasting wel ingericht op de verschillende werkvermogens van mensen?**

**Met andere woorden: kan de 'WorkAbility Index' hier een rol in spelen?**

**Via deze methode wordt inzicht verkregen in de inzetbaarheid van werknemers, een soort inzetbaarheidsindex dus.**

**Op basis hiervan kunnen maatregelen genomen worden om de inzetbaarheid te vergroten.**

**De RWI is op dit moment bezig met een Plan van Aanpak rond de toepasbaarheid van de WAI om de inzetbaarheid van werknemers in kaart te krijgen.**

**En wordt wel goed gekeken naar de mogelijkheid van functieverandering?**

**Buitengewoon belangrijk is ook de inzet van scholing.**

**Ook dit instrument vergroot in belangrijke mate de inzetbaarheid van werknemers.**

**En tenslotte:**

**Worden de kansen van die toename van expertise goed benut?**

**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.**

**Daarvoor is toekomstgericht beleid, Leeftijdsbewust beleid nodig.**

**Helaas wordt dat nog onvoldoende in de praktijk gebracht.**

**Slechts 55% van de werkgevers weet dat de vergrijzing een feit is en dat het daardoor noodzakelijk is geworden om ook oudere werknemers (45+) optimaal in te zetten.**

**Maatregelen worden door die werkgevers in ieder geval nog niet genomen.**

**En bij reorganisaties komen ouderen vaak als eerste in beeld om de organisatie te verlaten.**

**Maar omgekeerd als er sprake is van knelpunten op de arbeidsmarkt wordt als oplossing nauwelijks gedacht aan het stimuleren van ouderen om langer door te werken.**

**Ook zijn bedrijven ten onrechte vaak niet bereid om een sollicitant van boven de 50 jaar als een reële optie te beschouwen.**

**U als HR-manager of personeelsfunctionaris en ik, wij zoals we hier zitten moeten en kunnen een slag slaan.**

**Een goed leeftijdsbewust HR-beleid is cruciaal en hard nodig, daar zullen wij gezamenlijk aan moeten werken.**

**Door niet langer weg te lopen voor de consequenties van een vergrijzende samenleving, en ons op een verstandige manier te gaan voorbereiden op gezond, prettig productief doorwerken van iedereen.**

**Dat mag u doen omdat u een groot hart heeft dat klopt voor de maatschappelijke belangen.**

**Maar ik ben ook al heel blij als u gewoon uit welbegrepen eigenbelang aan de slag blijft:**

**U heeft personeel nodig voor uw eigen onderneming.**

**En daarnaast: iedereen wordt (als het goed is natuurlijk) immers ouder.**

**Dames en heren, ik kom tot een afronding.**

**Optioneel: Suggesties aan Jan voor in te brengen vragen voor de aansluitende zaaldiscussie (12.30-12.45 uur):**

**1 Wie van u voert een actief beleid om ouderen langer actief en productief te houden?**

**En waaruit bestaat dat beleid?**

**Zo niet: wat weerhoudt u?**

**2 Scholing.**

**Een leven lang leren betekent een leven lang investeren.**

**Wie gaat dit betalen?**

**3 Leeftijdsbewust personeelsbeleid.**

**Wie is het meest verantwoordelijk voor het leeftijdsbewust beleid?**

**Werknemers, werkgevers, de onderneminggraden, de overheid?**

**4 Wie van u heeft er in het afgelopen jaar een werknemer van boven de 50 jaar in dienst genomen?**