

# „De wal zal het schip wel keren”

Marcel ten Broeke

**DEN HAAG - Vooroordelen over oudere werknemers: voorzitter Jan van Zijl van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) kent ze stuk voor stuk. „Ouderen zijn star, vaker ziek, niet productief en ongemotiveerd.”**

Van Zijl weet wel hoe die denkbeelden zijn ontstaan. „We hebben in Nederland jarenlang gedacht dat we werknemers op leeftijd moesten ontzien, ze dus niet te zwaar mochten belasten en dat ze gebaat waren bij extra vrije dagen. Dat is een ongelofelijke misvatting geweest. Want laat dat nu exact de reden zijn waardoor oudere werknemers ongemotiveerd raken. Wanneer er niet meer in hen wordt geïnvesteerd, verdwijnt de uitdaging en het perspectief in het werk.”

Naast voorzitter van de RWI -een adviesorgaan van de regering waarin werkgevers, werknemers en gemeenten zitting hebben- is Van Zijl lid van Grijs Werkt, een werkgroep die eind 2004 door het ministerie van Sociale Zaken is ingesteld om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Regelmatig trekt Van Zijl in die hoedanigheid het land in om werkgevers en werknemers te overtuigen van de noodzaak om langer te blijven werken. „De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt blijft ongeveer gelijk, terwijl de uitstroom van ouderen fors toeneemt. Vanuit arbeidsmarktverwelingen zijn oudere werknemers straks gewoon hard nodig, maar ook uit het oogpunt van vergrijzing. Een groot deel van ons nationaal inkomen zal straks opgaan aan pensioenregelingen en zorgverlening.”

Dat hoeft volgens Van Zijl niet te betekenen dat oudere werknemers massaal tot hun 67e zullen moeten werken. „Ook op het gebied van de arbeidsparticipatie van ouderen is in Nederland nog een wereld te winnen. Werknemers boven de 55 jaar zijn er in Nederland niet zo veel en boven de 62 werkt er bijna niemand meer. Dit in tegenstelling tot Scandinavische landen, zoals Finland. Daar is werken tot mini-

maal je 65e heel gewoon.”

Bijna de helft (45 procent) van de werkgevers in Nederland neemt geen maatregelen om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, becijferde Grijs Werkt onlangs. Om werkgevers toch te laten nadenken over de toekomstige inzetbaarheid van hun medewerkers probeert de werkgroep onder meer de zogeheten Work Ability Index breed onder de aandacht te brengen. Van Zijl: „Dat is een uit Finland afkomstige wetenschappelijke methode waarmee in feite een foto van het bedrijf wordt gemaakt. Na het invullen van een vragenlijst ziet de werkgever in één oogopslag hoe zijn personeelsbestand eruitziet en met name hoe de verhouding is tussen jongeren en ouderen.”

Oudere werknemers serieuzer nemen en ze dus toch maar wél op computercursus sturen of die peperdure managementtraining aanbieden, luidt Van Zijls advies aan werkgevers. „Waarom denk je dat de Brinkhorsten, de Bots en de Bolkesteins van deze wereld wél tot op een hoge leeftijd doorwerken? Omdat ze voortdurend worden aangesproken op hun ervaring en intellectuele capaciteiten.”

Als dat werkt bij een Eurocommissaris, waarom dan niet bij een kantoorwerknemer, vraagt Van Zijl zich af. „Ik chargeer, maar het is toch vreemd dat iemand met een kantoorbaan op zijn 54e is opgebrand, terwijl een jaar later het leven pas echt lijkt te beginnen? Neem maar eens een kijkje op een van die beurzen voor 55-plussers. Ze kunnen eindelijk gaan raften, op huttenocht of een safari maken door de jungle.”

Toch denkt Van Zijl dat de lage arbeidsparticipatie onder ouderen vanzelf oplost. „De wal zal het schip keren. Werkgevers kunnen binnenkort niet meer om oudere medewerkers heen. En als werknemers straks de noodzaak van langer doorwerken duidelijk wordt, neemt de weerstand hiertegen vanzelf af en blijven ze langer op de werkvloer.

Bovendien: riantere regelingen als VUT en prepensioen zijn in-



middels verdwenen en de lange  
glijbaan naar het pensioen via  
WW- of WAO-uitkering is flink  
aangepakt. Vluchten kan niet  
meer.”



**VAN ZIJL**

...vluchten kan niet meer...