

# Geen Zwitserlevengevoel op te jonge leeftijd

*Van onze redacteur*

Het wil maar niet echt lukken om ouderen aan het werk te houden of te krijgen. Maar de economie trekt aan, de arbeidsmarkt wordt krappere en dus zijn de perspectieven voor de arbeidsparticipatie van ouderen gunstig. 'Het is nu de tijd om een slag te maken,' zegt Hannie van Leeuwen (80), senator en lid van de regiegroep GrijsWerk.

Een van de taken van de Regiegroep GrijsWerk – sinds eind 2004 de opvolger van de Taskforce Ouderen en Arbeid – is om de beeldvorming rond de oudere werknemer om te buigen. Dat imago is namelijk niet goed en bovendien achterhaald, zo laat de regiegroep in haar onlangs verschenen tussenrapportage weten. Werkgevers vinden oudere werknemers misschien wel nodig voor de economie maar niet voor de branche en al helemaal niet voor het eigen bedrijf. Ouderen zijn volgens het bedrijfsleven duur, vaak ziek, inflexibel en slecht in staat nieuwe dingen op te pakken. Daarbij komt dat ouderen zelf ook geen zin hebben om langer door te werken, aldus de tussenrapportage.

De regiegroep benadert ondernemingsraden en CAO-partijen om het probleem van de vergrijzing en langer doorwerken hoger op de sociale agenda van bedrijven te krijgen. 'Wat wij willen is niet zo nieuw,' zegt Hannie van Leeuwen. Zij hamert op het belang van leeftijdsbewust personeelsbeleid. 'Dat moet tussen de oren van werkgevers en werknemers komen. En daar proberen we wat aan te doen.'

*Wat is het belangrijkste om iedereen tot z'n 65<sup>e</sup> te kunnen laten werken?*

Bedrijven moeten hun organisatie zo inrichten dat dit ook mogelijk is. Dat is de kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dat er gesprekken worden gevoerd met mensen over wat ze na een aantal jaren werken zouden willen of nog kunnen. Dat er scholingsmogelijkheden zijn om een andere functie uit te oefenen binnen de onderneming.

Wat mij betreft hoort daar ook bij dat ouderen op gelijke voet met jonger personeel horen te staan, dus er niet als eerste uitvliegen als we weer in een recessie komen. Ouderen zijn niet de klapstoel van de economie, zeg ik maar.

*Volgens de tussenrapportage is het imago van de oudere werknemer slecht. Zit daar helemaal geen beweging in?*

De regiegroep is eind 2004 begonnen, in een tijd van economische recessie dus. Werkgevers hebben dan geen zin in beleid om ouderen aan het werk te houden. We zijn dus ook als regiegroep rustig begonnen, hebben alles in stelling gebracht. Nu de economie weer aantrekt, is de tijd

gunstig voor onze boodschap. Ik ben dus wel optimistisch.

*Hoe erg is het imago van ouderen? Net zo erg als dat van sommige groepen allochtonen bijvoorbeeld?*

Zo erg is het ook weer niet, maar bedrijven staan niet uit zichzelf te springen om ouderen aan te nemen of te houden. Zij denken dat ouderen bijvoorbeeld heel vaak ziek zijn, terwijl dat door onderzoek wordt tegengesproken. Ouderen zijn vaak juist wel weer hele gemotiveerde werknemers en dat komt veel te weinig naar voren.

Heel vaak zijn jongeren ook niet blij met veel ouderen in het bedrijf omdat die hun promotie in de weg zouden staan.

*Maar ouderen willen zelf toch ook helemaal niet? De vut werd afgeschaft en het Museumplein stroomde vol.*

Dat kan ik wel begrijpen. Als iemand roept dat je niet meer hoeft te rekenen op de vut terwijl je daar wel op gerekend hebt, dan krijg je het Museumplein wel vol. Dat had geleidelijker gemoeten. Maar intussen hoor je jongeren ook mopperen dat ze op moeten draaien voor de goede regelingen voor ouderen.

De groep werknemers die nu gerekend kan worden tot de ouderen is ook niet onze eerste doelgroep. We richten ons vooral op de werknemers van 45 jaar en ouder. Die moeten zich voorbereiden op langer doorwerken dan de 61,5 jaar waarop werknemers nu gemiddeld stoppen.

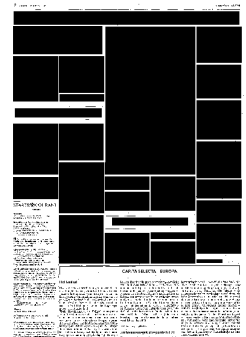
*Eerder met werken stoppen is gewoon heel aantrekkelijk.*

Daarom moeten werkgevers er ook voor zorgen dat mensen tot hun 65<sup>e</sup> fluitend naar het werk gaan. Je moet je loopbaan zo plannen dat je tot je

## Bedrijven moeten hun organisatie zo inrichten dat werken tot 65 ook kán

65<sup>e</sup> door kunt gaan. Daarom pleit ik ook zo voor scholing, om- en bijscholing. En een functioneringsgesprek moet ook over de verdere loopbaan gaan.

Als je een baan hebt met weinig perspectief en eentonig werk dan zal je eerder snakken naar het einde. Maar ook bij dat soort werk is leeftijdsbewust personeelsbeleid nodig. Misschien kan iemand die jarenlang aan de lopende band heeft gestaan, toch in de laatste werkjaren wel iets anders gaan doen. Hetzelfde geldt voor sectoren met zwaar werk. En natuur-



lijk zijn bedrijven soms te klein om mensen nog een andere functie te kunnen bieden, maar misschien kunnen ze op dit vlak dan samenwerken met andere kleine bedrijven binnen de branches. Dat is geen schande. Kleine gemeentes werken ook samen.

*Maar ouderen zien gewoon die folders van actieve vakanties en golfbanen en trekken met de caravan door Europa. Ouderen konden vroeger helemaal niet met vrije tijd omgaan, maar nu krijgen ze de smaak te pakken. Maar we kunnen het ons niet meer permit-*

#### **Astrid van der Werf**

teren. Iedereen moet zijn bijdrage leveren. Het Zwitserservengevoel op te jonge leeftijd moet over zijn.

Je ziet trouwens heel vaak dat mensen het na hun pensionering bijna nog drukker hebben gekregen dan voordien. Mensen vinden het heel bevrijdend dat ze niet meer móeten, maar ze doen dan nog wel van alles. En als ouderen nog zoveel kunnen, dan kunnen ze ook nog wel tot hun 65<sup>e</sup> betaald werk verrichten.

*U noemt de krapte op de arbeidsmarkt gunstig voor het bevorderen van leeftijdsbewust beleid. Maar we hebben toch wel eerder krapte gehad, en toen kwam daar kennelijk ook niks van.*

Eerder leefde het niet zo. Toen was de instroom van jongeren ook nog veel groter. De situatie is veranderd. Er is nu ook veel meer aandacht voor.

*Uit de tussenrapportage van de regiegroep blijkt dat zowel bedrijven als werknemers extra geld willen om ouderen aan het werk te houden cq langer door te werken. Goed idee?*

Daar zie ik de noodzaak niet van in. Daar bereik je misschien ook weer het tegendeel mee, namelijk dat ouderen ook weer het eerste op de wip zitten als het weer minder gaat met de economie. Ik heb veel liever extra geld voor scholingsmogelijkheden.

#### *Wat kan de overheid doen?*

De overheid heeft nu een stimuleringsmaatregel die voorziet in subsidie voor projecten en experimenten met leeftijdsbewust beleid. Daarvoor is best veel geld beschikbaar: € 21 miljoen. We zeggen ook niet dat de overheid niets moet doen, maar leeftijdsbewust personeelsbeleid is wel nadrukkelijk een opdracht voor de sociale partners. Die kunnen dat niet afschuiven op de overheid.

*Heeft u zelf last van het negatieve imago van de oudere werknemer? Of durven mensen niet tegen u?*

Ik ben zelf nog nooit gediscrimineerd, maar ik werk ze er ook nog allemaal uit, haha.

*Als mensen een rolmodel moeten noemen van 'senior power' dan noemen ze u ook, blijkt uit een enquête van uw eigen regiegroep.*

Ja, en Hans Wiegel ook. En daar moest ik wel om lachen. Dat is toch nog niet zo'n oude bok!

#### *Hoe lang gaat u nog door?*

Volgend jaar zit ik twaalf jaar in de senaat en volgens afspraak binnen het CDA moet je dan plaatsmaken voor anderen. Maar ik blijf in andere organisaties actief zolang ze me dulden en zolang ik niet in herhalingen val. Ik heb nichtjes die daarop letten. Als tante Hannie vergeetachtig wordt, zullen zij het zeggen.

**Ouderen konden vroeger niet met vrije tijd omgaan, maar nu krijgen ze de smaak te pakken**



Senator en lid van de Regiegroep GrijsWerk Hannie van Leeuwen: 'De kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid is dat er gesprekken worden gevoerd met mensen over wat ze na een aantal jaren werken nog zouden willen of nog kunnen.' Foto: Gerhard van Roon