

De power aan de senioren!

door: Ed Nijpels, voorzitter Regiegroep GrijsWerk

De pensioengerechtigde leeftijd moet omhoog naar 67 jaar. 'Eerst veertig jaar werken, dan pas recht op volledige AOW.' Het gonst in de media van dit soort berichten over de vergrijzing. Allerlei 'noodzakelijke' maatregelen worden geopperd. En dat is goed. Onze maatschappij begint te beseffen dat de vergrijzing om realistische oplossingen vraagt. De discussie over bijvoorbeeld het oprekken van de pensioengerechtigde leeftijd is daarom zinvol. Al vinden wij bij de Regiegroep GrijsWerk dat daar eerst nog een andere discussie aan vooraf moet gaan.

Feit is dat in ons land maar vier van de honderd mensen tot hun 65ste verjaardag doorwerken. 96 procent van onze workforce stopt om de een of andere reden eerder. De pensioengerechtigde leeftijd met twee jaar verhogen heeft helemaal geen zin als nu al vrijwel niemand werkend de 65 haalt. Laat staan straks de 67. Laten we daarom eerst eens gaan kijken naar wat we kunnen doen om meer mensen tot de pensioenleeftijd aan het werk te houden. De noodzaak is er: het aantal werkenden zal de komende decennia drastisch dalen. Met minder mensen zullen we de economie gezond moeten houden. Het antwoord is er ook al, althans volgens velen: de afschaffing van VUT en prepensioen. Maar dat is slechts een deel van het verhaal.

De Regiegroep GrijsWerk is eind 2004 ingesteld om een cultuuromslag in Nederland te realiseren. Werkgevers en werknemers moeten beseffen dat we iedereen die kan werken hard nodig hebben om Nederland draaiende te houden. We sporen organisaties aan om werk te maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarin rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften en kwaliteiten van alle werknemers. Dus ook van de oudere,

omdat we moeten voorkomen dat waardevolle kennis en ervaring verloren gaat.

Via de campagne 'Senior Power' zetten we ons als regiegroep in om werkgevers ervan te doordringen dat oudere werknemers minstens net zo waardevol zijn als hun jongere collega's. Dat ze net zo productief kunnen zijn en dat hun ervaring en inzicht de gevolgen van het ouder zijn ruimschoots compenseren. Als organisatie moet je daar wel de voorwaarden voor scheppen. Niet met een ontzienbeleid, maar met maatwerk. Een goed leeftijdsgericht personeelsbeleid. Ruimte voor opleiding en training, ook voor de oudere medewerkers. Voldoende variatie en uitdagingen in het werk. En met taken die passen bij persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden.

Ik denk dat arbodiensten een essentiële bijdrage kunnen leveren aan zo'n leeftijdsgericht personeelsbeleid. Arbodiensten zien de problemen. En de oplossingen: ziekteverzuim is vaak te herleiden tot een verkeerde inzet van oudere werknemers. Kleine aanpassingen in de werkomstandigheden kunnen het plezier in het werk herstellen en het rendement van medewerkers verhogen. Als arbodienst heb je daarin een cruciale signalerende en adviseerende rol. Maak die waar! Ik zie ook grote mogelijkheden voor de inzet van de workability-index door arbodiensten. Deze wordt in de Scandinavische landen breed toegepast om het perspectief te meten van medewerkers in hun functie. Met de index kun je maatregelen nemen om dat perspectief te verhogen. Voor arbodiensten is de workability-index een waardevol instrument. Eigenlijk geldt dat voor heel onze economie. We kunnen de kansen niet laten liggen: aandacht voor senior power móét aan kracht winnen! 



