

'Weg met het Zwitserlevengevoel'

Werknemers moeten straks doorwerken tot hun 65-ste - of langer, als ze dat willen. En werkgevers moeten meer in oudere werknemers gaan investeren.

Dat vindt Ed Nijpels, commissaris van de koningin in Friesland en voorzitter van de regiegroep GrijsWerkt.

Rob Voorwinden

Op mijn eigen provinciehuis kunnen ambtenaren die ouder zijn dan 55 jaar, één dag per week minder gaan werken. En dan krijgen ze netto méér in hun loonzakje dan nu. Zo'n regeling is toch te idioot om over te praten? Dan moet je als oudere ambtenaar wel heel gemotiveerd zijn om te blijven werken.'

Ja, er is nog genoeg te doen voor Ed Nijpels, commissaris van de koningin in Friesland en voorzitter van de regiegroep GrijsWerkt - de organisatie die het langer doorwerken van oudere werknemers moet promoten. En dat laatste is hard nodig. Want de komende jaren gaan de babyboomers met pensioen, en er zijn te weinig jongeren om de openvallende plekken te vullen. Dus hoe langer de ouderen doorwerken, zo is de gedachte, hoe minder gaten er vallen.

En met het langer doorwerken van ouderen valt veel arbeidstijd te winnen. Nijpels: 'Van alle mensen die ouder zijn dan 55, werkt nog slechts veertig procent. En slechts acht procent van de bevolking haalt werkend de 65 jaar. Dat kunnen we ons echt niet meer veroorloven.'

De werkgevers en overheid moeten daarom volgens Nijpels in de eerste plaats alle faciliteiten schrappen die het aantrekkelijk maken om eerder te stoppen. Zoals vut en prépensioen, en de fiscale faciliteiten daarvoor. 'Op dat gebied zijn we gelukkig al een heel eind. En vervolgens moeten werkgevers eens gaan investeren in hun oudere werknemers, omdat die langer zullen moeten meedraaien.'

Op dat gebied valt er nog heel wat te verbeteren. Nijpels: 'Werkgevers investeren nu vrijwel alleen in jonge werknemers. Mensen boven de 55 die deelnemen aan ict-bijbscholingscursussen, moet je bijvoorbeeld met een lantaarntje zoeken. En dat is buitengewoon onverstandig. Want een werknemer van 55 jaar moet straks nog minstens zo'n tien jaar doorwerken. En om in die tijd goed te blijven functioneren moet hij wel op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen.'

Werkgevers denken volgens Nijpels ook nog te vaak dat ze ouderen moeten ontzien. 'Dat is een goedbedoelde aanname, maar het leidt ertoe dat ouderen in posities terechtkomen waarin ze niet langer worden uitgedaagd. En dat demotiveert.'

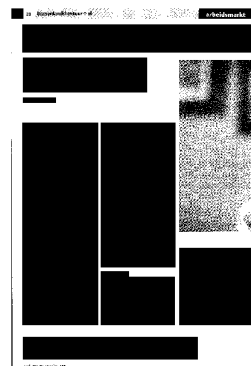
Verder gaan werkgevers nogal eens uit van het vooroordeel dat oudere werknemers minder productief zouden zijn. 'Onderzoek wijst uit dat dat niet klopt. Bovendien beschikken ouderen, in tegenstelling tot starters, over een schat aan ervaring. Als senior-medewerkers eerder vertrekken, gooi je al die ervaring weg. Dat is maatschappelijke en economische verspilling.'

Wel is het zo dat ouderen vaak op andere manieren leren dan jongeren. 'Logisch: een leerling op een basisschool leert ook op een andere manier dan een student op de universiteit.' Voor opleiding en ontwikkeling van ouderen moeten werkgevers misschien niet in eerste instantie denken aan cursusklassen, maar meer aan bijvoorbeeld coaching of functierotatie - want ook dat is een leerervaring.

Lager inkomen

Van werknemers zelf mag ook meer inzet verwacht worden om langer te blijven werken. Nijpels: 'Werknemers moeten zich realiseren dat het Zwitserlevengevoel voorbij is. Eerder stoppen mag, maar dat zul je duidelijk merken in je inkomen. En werknemers zullen ook zelf bereid moeten zijn om bijgeschoold te worden en in zichzelf te investeren.'

De Hbo-Raad stelde onlangs voor om het op peil houden van de employability van werknemers te koppelen aan het ontslagrecht. Wie zich onvoldoende inspant, als werkgever of als werknemer, betaalt daarvoor de prijs. Nijpels vindt dat geen gek idee. 'Employability is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ik zou het goed vinden als een partij die die verantwoordelijkheid niet oppakt, dat financieel voelt. In zijn WW-uitkering of, voor werkgevers, in de hoogte van de sociale



premies.'

Om ouderen én jongeren zoveel mogelijk arbeidsuren te laten draaien, wordt de laatste tijd gesproken over het opnieuw invoeren van de veertigurige werkweek. Niks mis mee, vindt Nijpels. 'Ook atv zou heel snel moeten worden afgeschaft, want dat werkt voor hele arbeidsorganisaties buitengewoon verstorend. Laten we ook niet vergeten dat die atv destijds is ingesteld vanwege de jeugdwerkloosheid, om banen te creëren voor jongeren. Dat is nu echt niet meer nodig.'

Maar van de werkweek van veertig uur moeten volgens Nijpels geen wonderen worden verwacht. 'Nogmaals: 92 procent van de werknemers is al lang weg voordat ze 65 jaar worden. Als je aan dat voortijdige vertrek een einde kunt maken, als je kunt bereiken dat mensen vijf of tien jaar door blijven werken, levert dat meer winst op dan de veertigurige werkweek.'

De regiegroep GrijsWerkt heeft onlangs de 'Senior Power prijs' ingesteld, die jaarlijks wordt toegekend aan bedrijven en organisaties die het langer doorwerken van ouderen weten te stimuleren. 'Je merkt dat er duidelijk belangstelling is voor dit onderwerp', constateert Nijpels. 'De subsidieregeling voor leeftijdsbewust personeelbeleid is bijvoorbeeld ook compleet overtekend.' Maar aan de andere kant heeft ook vijftig procent van de werkgevers volgens Nijpels nog helemaal géén belangstelling voor dit onderwerp. 'Die denken dat het hun tijd wel zal duren. Die knallen straks echt met hun kop tegen de muur, want het wordt een hard gevecht om schaarse werknemers binnen te halen. En hoe meer ouderen er voortijdig vertrekken, hoe groter je probleem straks is.' Nijpels realiseert zich wel dat niet iedereen in zijn huidige functie tot zijn 65-ste kan doorgaan. 'Er zijn beroepen waarin dat niet mogelijk is. Als je bijvoorbeeld langer dan vijftien jaar opperman in de bouw bent, is dat aantoonbaar slecht voor je gezondheid. In die situaties zal je moeten kijken naar andere arrangementen.'

Maar dat hoeft niet zo heel moeilijk te zijn. 'Bij een productiebedrijf hier in Friesland wordt elk jaar gekeken wat de individuele mogelijkheden van de werknemers zijn. Wat is hun arbeidscapaciteit, en wat kan je doen om iedereen employable te houden? Dat is een heel vooruitstrevend personeelsbeleid, waarmee je mensen tot aan hun pensioen in dienst kunt houden.' Of langer. 'Laten we ook eens een einde maken aan de absurde situatie dat je volgens een aantal CAO's verplicht op je 65-ste met pensioen moet. Pensioen zou een recht moeten zijn, geen plicht.'

Zelf is Nijpels inmiddels 56 jaar oud, en hij gaat nog zeker zo'n vijftien jaar door. 'De pensioengerechtigde leeftijd van burgemeesters en commissarissen van de koningin is zojuist opgetrokken tot zeventig. Sommigen vinden dat ze slachtoffer zijn van die

nieuwe regel, maar ik vind dat ik er juist van profiteer. Het licht niet in de rede dat ik hier nog twintig jaar lang commissaris van de koningin zal zijn, maar daarna komt er wel weer een andere functie. Want het idee om op een bepaalde leeftijd te stoppen met werken heeft mij nooit zo aangesproken.'



Ed Nijpels (1950)

- 1976 lid van de gemeenteraad van Bergen op Zoom voor de VVD
- 1982 fractievoorzitter voor de VVD in de Tweede Kamer
- 1986 minister van Vrom
- 1990 burgemeester van Breda
- 1999 commissaris van de koningin in Friesland

'Ouderen komen in posities terecht waarin ze niet langer worden uitgedaagd. Dat demotiveert'

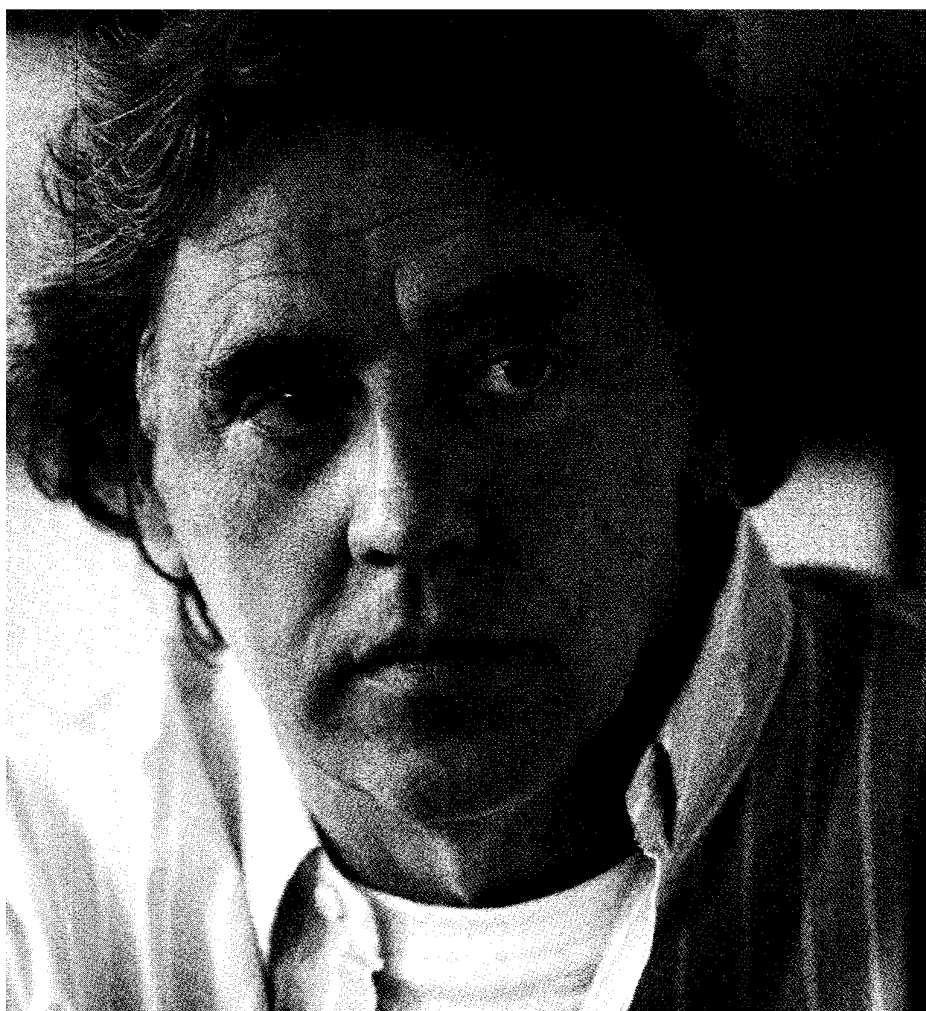


Foto: Hooge Noorden