

**Speech Jan van Zijl,
Performa HR Beurs te Utrecht
Woensdag 11 oktober 2006**

Dames en heren,

Aan het werk met ervaring!

Waarom?

Omdat het kán en omdat het móet.

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 en als lid van de Regiegroep

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

**Overigens kent de vergrijzing niet alleen nadelen, maar ook
voordelen.**

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

Maar toch moeten er maatregelen genomen worden.

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

Nee, het gaat dan met name om de gevolgen van de vergrijzing voor de werkvloer.

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

De mensen op de foto die u vandaag maakt van uw personeelsbestand of uw klantenpopulatie zullen gemiddeld een stuk ouder zijn dan 5 jaar geleden.

En stelt u zich eens voor dat we weer 5 jaar verder zijn.

Wie hebben dan het bedrijf verlaten?

Wie zijn er nog over om het werk te doen?

Wat is dán de gemiddelde leeftijd van u medewerkers of uw klantenbestand?

In heel Nederland is het aandeel van 50-64 jarigen in de potentiële beroepsbevolking nu al iets groter dan 1 op de 4 werknemers: zo'n 27%.

Dat groeit door naar 33%, dus 1 op de 3, in 2020.

De vergrijzing is een gegeven.

Al onze creativiteit en denkkraft is nodig om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

Daar kom ik zo op terug.

Maar eerst stel ik nog een paar van de hardnekkige misverstanden aan de kaak, opdat we in de discussie straks dezelfde taal spreken.

Vergrijzing is om te beginnen niet een “probleem”.

**En vergrijzing is al helemaal niet een probleem van
ouderen.**

**De vergrijzing is een van de meest voorspelbare
demografische ontwikkelingen.**

**Met dus ook een voorspelbare impact op arbeidsmarkt en
op de werkvloer.**

**We zien het al jaren aankomen, maar ons hoofd was lang
diep in het zand gestoken.**

**De aantrekkende economie levert grote schaarste aan
arbeid op.**

**De vervangingsvraag en de veranderende vraag vanuit de
markt gaan ons dwingen het achterstallig onderhoud in te
halen.**

Het wordt dus de hoogste tijd voor leeftijdsbewust beleid.

Dát schept het klimaat waarin iedereen zich graag inzet voor de organisatie.

Oók de oudere werknemers.

Leeftijdsbewust beleid 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.

Wist u 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 “voorsorteergedrag” van werknemer, collega’s en werkgever.

En wist u dat oudere werknemers prima in staat zijn zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken?

Als het een regelmatig terugkerend onderdeel vormt van hun loopbaan blijven ouderen tot aan hun pensioen topprestaties leveren.

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.

Op de werkvloer zijn de medewerkers nu al, en dat neemt nog tot ongeveer 2040 toe, gemiddeld ouder dan in de afgelopen decennia.

Zijn de functies wel levensloopbestendig?

Is de werkbelasting daar wel op ingericht?

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.**

**De Regiegroep richt zich dan ook in eerste instantie op het
tot 65 jaar aan het werk houden van werknemers.**

**En we spreken hier in eerste instantie de werkgevers op
aan.**

**Zij scheppen immers de voorwaarden dat doorwerken tot
65 jaar op een verantwoorde manier kan.**

**Nu de economie aantrekt, ontstaat er in bepaalde sectoren
een tekort aan arbeidskrachten.**

**In de sectoren onderwijs, zorg, metalectro, chemie en bouw
bijvoorbeeld.**

Maar is ook sprake van een kwalitatief tekort door de opleidingskloof; de vraag naar arbeid die van een hoger niveau is dan het aanbod, vooral het ‘nieuwe’ aanbod.

Ik vertel u vast geen nieuws als ik zeg dat de populaire “grote stappen snel thuis” oplossingen echt onvoldoende soelaas bieden.

De Oost-Europese arbeidskrachten die we nu binnenhalen gaan binnen enkele jaren als het economische peil in het thuisland is gestegen liever weer in eigen land aan de slag. En het outsourcen van werk en productieprocessen naar lage-lonenlanden stuit in de zorg, waar straks 20% van onze arbeidskrachten werkzaam zal zijn, toch op problemen.

Het effecten van die schaarste zal zijn dat verhoudingen op de werkvloer veranderen.

Ik heb geen kristallen bol nodig om een loonopdrijvend effect te voorspellen.

Het zal duidelijk worden dat we echt iedereen die kan werken nodig hebben: jong en oud, vrouwen, werkzoekenden met en zonder arbeidshandicap.

Ook zal er druk ontstaan om de opbrengsten per gewerkt mensuur op te krikken om op het welvaartsniveau te handhaven.

En dat is dus goed nieuws voor u:

uw werk en de inzichten die u op dit congres opdoet zijn dus hard nodig om de schaarste te managen en de kansen die deze verschuiving biedt te verzilveren.

En al die effecten van de vergrijzing leiden in ieder geval tot de conclusie dat we niet zonder de expertise en arbeidskracht van oudere werknemers kunnen, sterker nog dat de huidige benutting van dat potentieel nog ver onder de maat is.

Ook de SER onderstreepte recent nog de noodzaak van een hogere participatie.

De ouderenparticipatie (55- 65 jarigen) is groeiend, maar toch nog slechts 40%.

Dat moet in 2010 45% zijn (Europese afspraak).

Nu werken 757.000 ouderen tussen de 55 en de 65 jaar.

In 2010 moeten dat er 975.000 zijn.

Dat betekent ruim 200.000 ouderen meer aan de slag.

Toch is de realiteit: 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.

Hun kans op werkherleving is veel lager.

Ook van ouderen die hun werk verliezen wordt nu echter gevraagd om actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

De tijd dat wie boven de 55 jaar was en zijn baan verloor zich de facto als gepensioneerd kon beschouwen is voorbij.

Het is dan wel zaak om die oudere werkzoekenden ook een kans te geven op de arbeidsmarkt.

Naarmate het besef groeit dat een oudere werknemer minstens zo productief, bij de tijd en inzetbaar kan zijn als een jongere, zal ook het beeld van de oudere sollicitant veranderen.

Wanneer het met de positie en de benadering van oudere werkenden binnen bedrijven de goede kant opgaat, zullen ook de werkloze ouderen buiten meer kansen hebben. Meer kans op de externe markt is ook van belang voor oudere werknemers die van baan willen veranderen.

Zoals ik al zei: een te lange verblijfsduur in een functie kan funest zijn voor de productiviteit.

Om dat te voorkomen moet soms ook buiten het bedrijf naar nieuwe uitdagingen gezocht worden.

Daarom moet naast de jongere mobiele professional, de yuppie, de grijze jobhopper ofwel de guppy een geaccepteerd verschijnsel worden.

Onze en uw taak is laten zien dat leeftijdsbewust personeelsbeleid werkt en winst oplevert.

Het is toekomst bestendig personeelsbeleid dat goed is voor alle werknemers en voor het bedrijf.

Winst: gezonde productiviteitsverhoging van alle medewerkers ongeacht hun leeftijd en voorkoming van onnodige en vroegtijdige uitval van werknemers.

Onderdeel van dat leeftijdbewuste beleid is investeren in de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers.

Bijvoorbeeld door scholing, ook en met name voor oudere werknemers en door functiewisseling, ook horizontaal.

Door een goed arbo-beleid, voldoende uitdagingen (werk leuk houden) en onnodig ontziebeleid af te schaffen.

U ziet: het is betrekkelijk simpel.

Toch wordt Leeftijdsbewust beleid nog onvoldoende in de praktijk gebracht.

Dit blijkt ook uit eigen onderzoek:

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

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

Bij hun P&O managers wordt de noodzaak van maatregel overigens wel al meer gevoeld: 62% van de P&O managers vindt dat men het zich niet langer kan permitteren om géén vergrijzingsmaatregelen te nemen.

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 kunt aan de slag met Leeftijdbewust beleid.

Doet u dat al en bent u er van overtuigd dat u dat daarin navolging verdient?

Dan maakt u kans op de Senior Power Prijs die GrijsWerkt op 9 november op het grote landelijk congres over leeftijdsbewust beleid uitreikt.

Meer informatie en inschrijven op www.senior-power.nl.

We moeten en we kunnen een slag slaan.

Uit eigenbelang: iedereen wordt (als het goed is natuurlijk) immers ouder.

**Maar vooral ook uit maatschappelijk belang:
voor ons aller welvaart en welzijn zullen we elke oudere
werknemer binnenkort hard nodig hebben.**

Suggesties aan Jan voor in te brengen vragen voor de aansluitende discussie met de zaal:

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

En waaruit bestaat dat beleid?

2 Scholing.

Een leven lang leren betekent een leven lang investeren.

Wie gaat dit betalen?

3 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?