

**Movisie – Zilveren Kracht Manifestatie
Donderdag 19 november 2009**

**HET LONGEVITY PERSPECTIEF
VAN PENSIOENPLANNING VAN LEVENSPANNING**

Ger Tielen

In deze inleiding wordt toegewerkt naar een pleidooi om eerder in de levensloop ouderen in aanraking te brengen met vrijwilligerswerk als onderdeel van retirement planning. ILC Zorg voor Later vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen in staat zijn om betrokken, actief en productief oud te worden. Daaraan wordt samenlevingsbreed gewerkt. In deze bijdrage worden enkele majeure trends geduid en worden voorbeelden gegeven ter verheldering van de problematiek en de oplossingen.

ALLEREERST EEN STUKJE ANALYSE VAN DE OESO IN 1993

Zie de grafiek over de tijdsbesteding van mensen van 22 tot 85 jaar. Bij pensionering neemt de tijdsbesteding aan vrijwilligerswerk niet significant toe. Merkwaardig want je zou verwachten dat in 1993 (vervroegde uittreding was op een hoogtepunt en werknemers overwegend nog in fulltime functies) mensen na hun pensionering vrijwilligerswerk flink oppakken. Dat is niet het geval. Het lijkt er op dat mensen die na hun pensioen vrijwillig actief zijn dat voor die tijd ook al waren. Aanbeveling van de OESO was: de oriëntatie door ouderen op vrijwilligerswerk moet eerder beginnen. Houd die gedachte even vast, want wellicht ligt hier een van de antwoorden op de zeer recente analyse van het SCP en Movisie dat de tijdsbesteding door ouderen 65+ anno 2009 in vrijwilligerswerk afneemt van 2,2 uur per week tot 1,8 uur per week. Afname 20%

MEGATREND: VAN NAZORG NAAR VOORZORG EN PREVENTIE

Dan verwijs ik graag naar een stukje analyse van Herman Wijffels van de SER (Jan Brouwer conferentie 2005) van de cultuur rond arbeidsongeschiktheid. Het 'trauma' rond de hervorming van de AOW zat toen nog vers in het geheugen. Nederland was ooit zeer sterk in sociale vangnetten. De WAO was een nazorgregeling, een sociaal vangnet, voor mensen die hun werk niet meer naar behoren konden verrichten. De WAO hield zich niet bezig met oorzaken maar met gevolgen. En betrof uiteraard vooral oudere werknemers. Dat beleid is stevig op de schop gegaan. Nu moet beleid in zijn algemeenheid worden gestoeld op Voorzorg en Preventie. Op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid, handicap en ouderdom kunnen we die beleidstrend duidelijk waarnemen. Investeren in de levensloop en behoud of herstel van werkvermogen en inzetbaarheid is ook uiterst belangrijk voor een actieve post retirement periode, met name voor mensen in zware beroepen. Nederland zakke op de wereldranglijst levensverwachting van de eerste naar de 18de plaats. Voorzorg is

belangrijk, maar niet pas na dertig jaar zware beroepsuitoefening, maar all the time. En er horen allerlei associaties bij zoals uitgaan van wat mensen wel kunnen en niet wat ze niet of niet meer kunnen.

VOORBEELD: DEFINITIE WERKVERMOGEN

Ik wil jullie graag meenemen naar een mooi voorbeeld van werken aan voorzorg en daar even bij stil staan. Finse analyses in dit kader in de jaren tachtig leidden tot een zeer succesvol verzorgsinstrument waarin het werkvermogen van met name oudere werknemers werd gemeten. De Work Ability Index, het Werkvermogen kun je vrij goed inschatten aan de hand van de beantwoording van zeven slimme vragen, naar ziekteverzuim in het verleden, chronische klachten, het persoonlijke oordeel en andere vragen. Dat leidt tot weging en punten. 49 punten en je valt morgen dood neer, zeven punten en je kunt nog dertig jaar voortdoen.

Deze grafiek laat zien (elk puntje is een werknemer) dat uitval op elke leeftijd kan plaatsvinden. Ook jongere mensen kampen met een slecht arbeidsvermogen. Met het instrument Work Ability Index wordt succesvol gewerkt om mensen te prikkelen tot stapsgewijze verbetering van hun werkvermogen, bij voorkeur op basis van een adequate interventiestructuur. Dat levert, wanneer dat goed gebeurt, een enorme besparing op kosten van ziekte en uitval naar de WAO of de WIA. Maar wat cruciaal is: je kijkt niet zozeer naar leeftijd, maar naar het individu dat interventie nodig heeft. Belangrijk is de scherpe cesuur bij 65 of 67 jaar of na dertig jaar werken vermijden; voorkomen dat mensen hun tijd uitzitten, zich niet verroeren, en vastroesten (wat Prof. Thijssen met een mooie term het oplopen van ervaringsconcentratie noemde) met desastreuze gevolgen.

Het concept work-ability kan worden vertaald naar care-ability (mantelzorg) en volunteer-ability ofwel het vermogen om vrijwilligerswerk goed te blijven doen in relatie tot je mentale en fysieke gezondheid. Ook dan zijn interventies wenselijk. Voorbeeld massaontslag vrijwilligers Amsterdams verpleeghuis.

Aanvullende opmerking

De Finnen hebben geleerd dat voor werkvermogen blijkbaar drie dingen van belang zijn: kwaliteit middenmanagement, fysieke beweging en goed gezondheidsbeleid. Siemens (Duitse onderneming) leidde uit bedrijfsonderzoek af dat behalve goed middenmanagement ook job mobility veel extra's bijdraagt aan gezondheid, werkvermogen en job-satisfactie van werknemers. En Siemens Nederland is een bedrijf dat met toepassing van het Finse model een extreem lage uitval van mensen heeft bereikt en hoge werknemerstevredenheid. Die lijn valt door te trekken naar vrijwilligersmanagement. Maar in zijn algemeenheid is zo gezond mogelijk je pensioen bereiken voor vrijwilligerswerk na pensionering cruciaal. Ik om er op terug.

MEGATREND: NAAR GELIJKE BEHANDELING

Waar staan we nu met arbeidsmarkt voor ouderen. Waar ligt de relatie met vrijwilligerswerk? Er zijn nogal wat resultaten van nieuw beleid. Stijgende participatie ouderen, van 24% IN 1993 NAAR 47% IN 2009 deels door intreden vrouwen vorige eeuw, deels door afgesloten vluchtroutes via en prepensioenen, Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, schrappen ontziebeleid, schrappen ouderenregelingen. Grosso modo kun je zeggen dat een megatrend hieraan ten grondslag ligt: namelijk de megatrend naar gelijke behandeling. Van beleid op basis van leeftijdsonderscheid (ouderenbeleid) naar beleid voor alle leeftijden op basis van gelijke behandeling. Maar er is wat de ouderen betreft nog een groot probleem. De Arbeidsmarktcultuur is nog niet voldoende gestoeld op leeftijdsdiversiteit, vooroordelen spelen nog een grote rol, maar ook is de afbouw van ontzietmaatregelen en het proces in de richting van leeftijdsloze cao's nog lang niet voltooid, werkgevers zitten echt niet te wachten op dure ouderen (weliswaar houden we ouderen langer vast, maar 45-plus werkzoekenden hebben weinig kans (3 tot 4% om een nieuwe baan binnen een jaar te vinden; en in de krant kun je lezen dat de crisis uiteindelijk vooral oudere werknemers treft); Er is en er wordt weinig gedaan aan voorzorg; met risico's voor veel mensen. Voordat ik kom tot een aanbeveling wil ik nog een uiterst relevante megatrend aanstippen:

MEGATREND: VAN SEGREGATIE NAAR INTERGRATIE

Kijk je van iets groter afstand naar de samenleving dan kun je vaststellen dat het sprookje van Grimm over grootvader en kleinzoon ook in deze tijd nog actueel is. Minister Donner vertelde een variant ervan vorig jaar op een van onze conferenties. Wat we eigenlijk waarnemen is dat segregatie van oude mensen iets van alle tijden is en ook de strijd ertegen. Als we zeggen langer zelfstandig thuis blijven wonen, dan zijn we in overdrachtelijke zin bezig grootvader terug aan de tafel aan te zetten. Dat vindt zijn vertaling in de megatrend naar integratie van mensen van alle leeftijden, naar talloze initiatieven voor intergenerationele samenwerking, naar het waarderen van leeftijdsdiversiteit en *age diversity management*. Jong en oud moeten het samen zien te roeien. De WRR, de Europese Commissie en de VN analyseerden dat generaties elkaar nogal kunnen belasten maar ook elkaar zeer van dienst kunnen zijn en dat daarom de markten van het leven de leeftijdsdiversiteit van de bevolking moeten reflecteren, of afspiegelen, a. Arbeidsmarkt – Met name de Amerikanen en Japanners werken enorm aan *age diversity management* en zijn kampioenen van een leeftijdsdiverse arbeidsbevolking – b. woningmarkt (Britten en Duitsers zijn heel ver met multigenerationele en intergenerationele huisvestingsconcepten; c. De vrijwilligersmarkt (Duitse meergeneratiedenken dringt door in allerlei verrassende werkvormen waarin generaties elkaar veel te bieden hebben. En niet te vergeten de mediamarkt, maar daar speelt beeldvorming nog een doorslaggevende rol.

MEGATREND: NAAR LONGEVITY PLANNING OF LIFE PLANNING

Vandaag zou ik de hoop willen uitspreken op een nieuwe MEGATREND Van Loopbaan- en Pensioenplanning naar Longevity Planning. Mij lijkt heel erg nodig dat we nieuwe routes of retirement ontwerpen, maar dan routes die uitzicht bieden op brede en langdurige participatie, inclusief de periode na formele pensionering, van vrijwilligerswerk. Dat past in macrodoelen om enerzijds meer arbeidsaanbod te creëren voor onze ondernemingen en aan de andere kant om collectieve lastenstijgingen als gevolg van vergrijzing te dempen. Nederlandse ondernemingen hebben i.v.m. belastingdruk enorm belang bij een goed functionerende sociale samenleving van alle leeftijden, en zeer zeker straks, wanneer op elke gepensioneerde nog maar twee werknemers staan, aan de maatschappelijke inzet van gepensioneerde ouderen, straks vier miljoen mensen (*Corporate Social Responsibility*). Maar we verkeren pas in de beginfase van loopbaanplanning en pensioenplanning naar longevity planning of levensplanning. De pensioen in zicht cursussen vervullen nog geen structurele rol in een voorbereiding op actief, betrokken en productief oud worden. *Planning your future today*, is de leuze van onze Britse ILC partner, plan je tweede levenshelft. Sukkel niet met de tong op je schoenen naar je pensioen maar denk na over je rol als burger, lid van een generatie, schakel tussen generaties. Vraag je op je 45ste af: wat wil ik later worden, zijn en doen? En later ligt verder weg dan 65 of 67 jaar.

Dus als we nog even terug denken aan de OESO aanbevelingen van 1993 'vroegtijdige oriëntatie op vrijwilligerswerk' en de voorzorgtrend (op tijd in de loopbaan keuzemogelijkheden en mobiliteit creëren) en aan het feit dat veel oudere werknemers in de huidige arbeidsmarkt kansloos zijn, dan wellicht kunnen we dan alternatieve pensioneringstrajecten bedenken die oudere werknemers nieuwe kansen, netwerken en uitdagingen bieden binnen en buiten de betaalde arbeidsmarkt. Dus met diverse componenten: (deeltijd)arbeid, jobwisseling, terugkeergaranties, combineren van werk met leren en maatschappelijke inzet, kortom een transitie markt creëren waarin oudere werknemers keuzemogelijkheden hebben, hun tijd niet langer uitzitten, maar zich breed oriënteren op niet 10 maar 30 of 40 jaar *active ageing*. Vrijwilligerswerk kan hier een grote rol spelen omdat oudere werkzoekenden daarin nieuwe kwaliteiten kunnen ontdekken, wellicht t.z.t. opnieuw een pad vinden naar betaald werk en naar een zinvol te beleven post retirement tijd. Bovendien kunnen uit creatief denken in deze sector nieuwe maatschappelijke en loonvormende ondernemingen ontstaan. Dat vraagt waarschijnlijk om spannende combinaties van nieuwe collectieve en individuele arrangementen (aldus voorzitter Snoey van ABVAKABO onlangs). Er liggen kansen wanneer de private sectoren inzien dat zonder maatschappelijke inzet van miljoenen ouderen in de komende twintig jaar de collectieve lasten wel eens erg veel hoger zouden kunnen worden. Dit is geen pleidooi voor instrumentalisering van vrijwilligerswerk. Integendeel: creatieve inzet van de zilveren kracht van Nederland kan leiden tot nieuwe ondernemingen en nieuwe banen. Hier ligt een domein van verantwoordelijkheden voor

sociale partners, overheid en het vrijwilligerswerk als vierde partij.

MEGATREND: BURGERINITIATIEF

Hier ligt de crux van alle maatschappelijke inzet. Is het mogelijk burgerinitiatief aan te wakkeren, kwaliteit en diepgang te geven en te ondersteunen (Voorbeeld Greenwish), ILC Zorg voor Later denkt met Movisie aan een training die in diverse domeinen zoals wonen en services kan worden ingezet.

Discussiepunten

- a) Worden deze megatrends onderschreven, herkend?
- b) Kunnen we werk maken van nieuwe routes of retirement door een dialoog tussen sociale partners, overheid en vrijwilligerswerk.
- c) Verdient het concept voluntee-ability verdere uitwerking, zowel wat betreft de gezondheidskant als de 'inzetbaarheid' in relatie tot kennis, netwerken en ervaring.
- d) Het ondersteunen van burgerinitiatieven is cruciaal, maar hoe doe je dat? Nederland is goed in internationale oriëntatie, niet in implementatie van best practices.
- e) 2011 is het EU Jaar van het vrijwilligerswerk en 2012 het EU *Year of Active Ageing and Solidarity between Generations*. Wat doen we?

TENSLOTTE

Ik heb de belangrijkste trends genoemd: van nazorg naar voorzorg, van categoriaal leeftijd gerelateerd ouderenbeleid naar beleid voor alle leeftijden; van segregatie naar integratie van leeftijdscohorten, van cesuur naar continuïteit in de levensloop. Maar in de naaste toekomst zullen we veel aandacht moeten besteden aan het vermijden van een clash tussen generaties door het nastreven op grote schaal van meer ontmoeting en samenwerking tussen generaties, in de arbeidsmarkt, de vrijwilligersmarkt, de woningmarkt, in de educatieve sector. Generaties kunnen elkaars zwakke kanten compenseren en sterke kanten versterken. Mooi voorbeeld: Bouwmarkt Gamma Nederland wil naar het voorbeeld van B en Q Engeland oud bouwvakkers in de sales inzetten. Zij kunnen klanten vanuit praktijkervaring beter adviseren en zij kunnen jonge mensen in de onderneming opleiden. Ander voorbeeld: In Berlijn is vanuit intergenerationele buurthuizen een initiatief ontstaan om ouderen in te zetten op scholen als mediators. Zo'n honderd scholen profiteren al van de rust die dat brengt en vermindering van conflicten. Jongen oud hebben elkaar zeer nodig. In Nederland initiatief Rijp en Groen noemen.

Ger Tielen

ILC Zorg voor Late

E-mail: ger.tielen@planet.nl

www.ilczorgvoorlater.com