

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

# Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

*No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.*

[info@boomamsterdam.nl](mailto:info@boomamsterdam.nl)  
[www.boomuitgeversamsterdam.nl](http://www.boomuitgeversamsterdam.nl)

# Werk- en levens- ervaring ouderen hard nodig

Zowel voor henzelf als voor de samenleving is het beter wanneer oudere werknemers aangemoedigd worden om langer te blijven werken. Zij hebben immers veel ervaring die goed van pas komt op de werkvloer. De overheid kan dit niet aan de sociale partners alleen overlaten, maar moet stimulerende maatregelen nemen. Ook kan ze het goede voorbeeld geven door zelf oudere werklozen aan te nemen.

**door Jan de Vries** De auteur is voormalig Tweede Kamerlid voor het CDA en nu voorzitter van CNV Connectief, vakbond van en voor mensen in de publieke sector.

Mijn 77-jarige vader werkte tot voor kort nog één dag in de week in de woninginrichtingszaak die hij jaren eerder overdroeg aan mijn broer. Na die overdracht heeft hij zijn werkzaamheden langzaam kunnen afbouwen. Dat was plezierig voor mijn vader, die zijn passie maar moeilijk kon loslaten. Het was ook plezierig voor mijn broer, die nog jarenlang dankbaar kon gebruikmaken van de beschikbaarheid en ervaring van mijn vader.

## Vijftigplussers aan de kant

Op oudere leeftijd je talenten en ervaring kunnen blijven inzetten, gun je niet alleen zelfstandig ondernemers, maar ook iedere werknemer. Het christelijk-sociaal denken heeft de menselijke waardigheid als uitgangspunt. De erkenning van menselijke waardigheid moedigt de mens aan gebruik te maken van zijn talenten.<sup>1</sup> Helaas ervaren al veel vijftigplussers dat werkgevers aan oudere werknemers niet de ruimte bieden om gebruik te maken van hun talenten. Gelukkig heeft het vrijwilligerswerk wel de talenten van de vijftigplussers ontdekt, maar graag zouden zij ook betaald werk verrichten. Ondanks de toename van de werkgelegenheid profiteren oudere werklozen daar nog onvoldoende van. Het aantal ww-uitkeringen van één jaar of langer daalt, zo blijkt uit recente cijfers van het UWV, maar uit diezelfde cijfers blijkt dat bijna acht op de tien langdurig ww'ers vijftigplusser zijn.<sup>2</sup> Het aantal bijstandsgerechtigden ten opzichte van 2017 daalt maar helaas geldt dat niet voor bijstandsgerechtigden van boven de 45 jaar.<sup>3</sup> Werkgevers maken te weinig gebruik van dit potentieel aan arbeidskrachten, en daarmee helaas ook van de talenten die in dit potentieel besloten liggen.



Bron: iStock

Deze cijfers staan in schril contrast met het feit dat in steeds meer sectoren de personeelstekorten zo groot zijn dat de kwaliteit van de dienstverlening onder druk komt te staan of zelfs de economische groei daardoor afvlakt.<sup>4</sup> Daarom pleit het CNV al langer voor het actief benutten van het arbeidspotentieel van 1,2 miljoen mensen die aan de kant staan. Daartoe behoren oudere, veelal langdurig werklozen, en ook mensen met een migratieachtergrond of een arbeidsbeperking.

Vraagt dit wat van de werkzoekenden zelf? Zeker. De realiteit is dat de meeste werkloze vijftigplussers graag aan het werk gaan. 85 procent van de werkzoekende vijftigplussers ervaart echter leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties, zoals blijkt uit een CNV-ledenpanel. Een paar reacties van onze leden: ‘Mijn geboortedatum lijkt voor veel werkgevers interessanter dan mijn jarenlange ervaring’, ‘Ik solliciteer voor de prullenbak van de werkgever’, en ‘Mijn houdbaarheidsdatum is verstreken’.

Het is eigenlijk vreemd dat werkgevers de toegevoegde waarde van oudere werknemers niet op waarde weten te schatten. Zij ontkennen niet dat de levensverwachting van ouderen in de afgelopen eeuw met vijftientig jaar is gestegen, maar leven nog met het achterhaalde beeld dat oudere werknemers weinig productief zijn – en dat terwijl oudere werknemers juist in hun vak zeer ervaren

---

*Werkgevers leven nog met het achterhaalde beeld dat oudere werknemers weinig productief zijn*

zijn en onze samenleving een schreeuwend tekort heeft aan vakmensen. Oudere werknemers brengen ook een schat aan levenservaring mee. Juist in werk waar een sociale of emotionele component van waarde is – en waar geldt dat niet? – hebben oudere werknemers in het algemeen meer mensenkennis dan hun jongere collega's. In het contact met collega's, cliënten, patiënten en andere burgers is dat te merken. En, misschien ook niet onbelangrijk: oudere werknemers hebben leren relativeren – niet alleen alles wat er in het werk op hen afkomt, maar ook zichzelf. Dat laatste kan juist van grote waarde zijn in teams met jonge en ambitieuze collega's, voor wie de ervaren prestatiedruk soms te veel kan worden.

### Generatiepact

Prestatiedruk en werkdruk leiden tot stress en burn-outklachten. De onderwijssector is daarin koploper. Maar liefst één op de vier leraren heeft last van burn-outklachten.<sup>5</sup> In het contact met onze jonge leden blijkt dat vooral zij als beginnende leraar daarmee kampen. Te vaak worden zij voor de leeuwen geworpen en staan zij alleen voor een grote en/of moeilijke klas met veel zorgleerlingen. Dat levert niet alleen werkdruk, maar ook mentale druk op.

Overbelaste jonge leraren zijn daarom gebaat bij coaching en begeleiding, van bijvoorbeeld hun oudere en ervarenere collega's. Daarmee zouden werkgevers twee vliegen in één klap slaan: de jonge leraar wordt actief ondersteund en de oudere

leraar kan zijn of haar jarenlange ervaring delen. En diezelfde oudere leraar krijgt zo de mogelijkheid om in de laatste fase van zijn of haar werkzame leven het werk anders in te richten, om zo ook zelf vitaal het pensioen te kunnen halen.

Bij mijn werkbezoeken aan onze leden in verpleeghuizen vragen zestigplussers om maatregelen die het hun mogelijk maken om gezond en in het werk hun pensioen te

halen. Uit panelonderzoek van Nivel blijkt dat ruim de helft van de zorgverleners vreest het huidige werk niet te kunnen volhouden tot de pensioengerechtigde leeftijd.<sup>6</sup> Geen wonder, zo blijkt uit de cijfers. Het ziekteverzuim in de zorg steeg vorig jaar van 4,9 naar 5,7 procent, en 19 procent van de zestigplussers in de zorg is arbeidsongeschikt.<sup>7</sup> Dit zijn schrikbarende cijfers; alleen in de bouw ligt dit percentage hoger. De voorgenomen versnelde verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd tot 67 jaar en drie maanden in 2022 zal dit probleem alleen maar vergroten.

Werkgevers en werknemers kunnen in alle sectoren in aanloop naar het pensioen van werknemers afspraken maken over een andere inrichting van het werk. Misschien doen de werknemers daarin een stapje zijwaarts of terug, maar nog steeds worden hun talenten gebruikt.

Oudere werknemers kunnen ook vitaal blijven werken door gebruik te maken van het deeltijdpensioen. Het nadeel daarvan is dat hun pensioenuitkering lager wordt en dat ze fiscaal worden afgestraft. In steeds meer cao's, zoals die voor Metaal en Techniek, de ziekenhuiszorg en gemeenten, sluit het CNV daarom een zogenoemd generatiepact. Werknemers van 62 jaar en ouder gaan 75 procent van hun oorspronkelijke uren werken, maar krijgen daar 85 procent voor betaald, en

---

*Ruim de helft van de zorgverleners vreest het huidige werk niet te kunnen volhouden tot de pensioengerechtigde leeftijd*

bouwen nog steeds 100 procent pensioenpremie op. Dit draagt bij aan hun duurzame inzetbaarheid. Bovendien ontstaat er zo ruimte voor de instroom van nieuwe jonge medewerkers, voor wie de oudere werknemers nog goede leermeesters of mentoren kunnen zijn.

Wanneer je als werkgever deze regeling alleen vanuit economische termen beziet lijkt het een desinvestering, maar in het christelijk-sociaal gedachtegoed is het benutten van ieders talenten een belangrijke waarde. Dat verhoudt zich niet met het *uitputten* van de talenten van werknemers. Een generatiepact draagt niet alleen bij aan het welbevinden van oudere werknemers, maar ook aan de solidariteit tussen de verschillende generaties.

### **Langetermijnbeleid**

In het onderwijs, de zorg, de bouw en bijvoorbeeld ook de techniek hebben wij ieder talent en dus ook iedere oudere werknemer hard nodig. Dat vraagt een langetermijnbeleid. Begin niet pas op het moment dat werknemers 55 jaar worden. Investeer vroegtijdig in preventie, vitaliteit, begeleiding en opleiding van werknemers. Niet alleen omdat dat nodig is vanwege de hoge verzuimcijfers of de snelle ontwikkelingen in het beroep, maar ook om je werknemers voor te bereiden op een mogelijke volgende stap. Het moet weer gewoon zijn dat je ook boven de 55 jaar, met nog minimaal twaalf werkjaren voor de boeg, nog een nieuwe stap in je loopbaan maakt. Mentaal en fysiek zijn veel werknemers daartoe prima in staat; alleen werkgevers moeten nog aan dat idee wennen.

### **Persoonlijke leerrekening**

Jonge en oudere werknemers hebben de verantwoordelijkheid om te investeren in hun eigen loopbaan en dus in hun duurzame inzetbaarheid. Maar dat moeten zij dan wel kunnen. Daarom is het CNV al jarenlang pleitbezorger van een persoonlijke leerrekening; een eigen pot scholingsgeld waarmee werknemers hun eigen keuzes kunnen maken voor hun loopbaan. In navolging van het CNV en het CDA kiest ook het kabinet-Rutte III voor een persoonlijke leerrekening.<sup>8</sup> Hierin komen de christelijk-sociale waarden eigen verantwoordelijkheid en solidariteit samen. Draag de uitvoering nu niet op aan een overheidsorgaan, maar geef de vakbonden daarin een rol. Dat past niet alleen bij het subsidiariteitsbeginsel, maar geeft werknemers ook vertrouwen en motiveert hen om zelf hun verantwoordelijkheid te nemen voor hun vitaliteit.

### **Cultuuromslag**

Het regeerakkoord-Rutte III spreekt over de noodzaak van een cultuuromslag voor ouderen op de arbeidsmarkt. Het kabinet verwacht van sociale partners dat ze hier niet-vrijblijvende afspraken over maken. Mocht naar het inzicht van het kabinet te weinig vooruitgang worden geboekt, dan zal het kabinet niet aarzelen om daaraan consequenties te verbinden.

Die dreigende taal wekt verbazing. Het CNV loopt niet weg voor zijn verantwoordelijkheid. Het christelijk-sociaal denken gaat, evenals de christendemocratie, uit van subsidiariteit. Daar is ons poldermodel op gebouwd. Dat betekent echter

---

*Het moet weer gewoon zijn dat je ook boven de 55 jaar nog een nieuwe stap in je loopbaan maakt*

niet dat de overheid daarin geen deelnemende partij kan zijn, of dat zij alleen maar ingrijpt wanneer sociale partners tekortschieten. Het kabinet kan acteren, stimuleren en faciliteren, bijvoorbeeld door leeftijdsdiscriminatie hard aan te pakken, de fiscale naheffing bij deeltijdpensioen ongedaan te maken, de combinatie werk en mantelzorg te ondersteunen, en oudere werklozen actief te begeleiden bij het vinden van werk.

### Goed voorbeeld

Ten slotte: waar blijft de overheid in haar rol als werkgever? Een cultuuromslag begint wanneer een grote werkgever zelf het goede voorbeeld weet te geven. Dit kan

---

*Een cultuuromslag begint wanneer een grote werkgever zelf het goede voorbeeld weet te geven*

de overheid bijvoorbeeld doen door banen actief open te stellen voor oudere werklozen, door het werk voor oudere ambtenaren minder belastend in te richten, door te investeren in hun loopbaan, en vooral door ruimte te bieden aan hun talenten.

Er is in dat opzicht voor oudere werklozen en werknemers nog een wereld te winnen.

Wanneer wij hun werk- en levenservaring echt willen gebruiken, kan dat alleen wanneer werknemers, werkgevers en de overheid de handen ineenslaan. Wat zou het mooi zijn als bij een volgend CNV-ledenonderzoek vooral dit geluid doorklinkt: 'Mijn jarenlange ervaring is voor veel werkgevers interessanter dan mijn geboortedatum.'

- 
- 1 Richard Steenvoorde, 'Liberaal en christelijk denken op gespannen voet', *Trouw*, 23 november 2001.
  - 2 uwv, 'Werkloosheid voor vierde maand op rij 3,9 procent' (persbericht), [www.werk.nl](http://www.werk.nl), 19 juli 2018.
  - 3 cbs.nl, 31 mei 2018. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/35/weer-minder-mensen-in-de-bijstand>
  - 4 De Nederlandsche Bank, 'Aanhoudende hoogconjunctuur met afvlakkende groei' (persbericht), website DNB, 18 juni 2018.
  - 5 W.E. Hooftman e.a., *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017. Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS, 2018, p. 75.
  - 6 Nivel, 'Hoe blijft werken in de zorg aantrekkelijk?', website Nivel, 24 juli 2018. Zie <https://www.nivel.nl/nl/nieuws/hoe-blijft-werken-de-zorg-aantrekkelijk>
  - 7 Frido Kraanen, 'Hou de werknemers in de zorg vitaal, om groeiende wachtlijsten te voorkomen'. *Trouw*, 14 juni 2018.
  - 8 vvd, cda, D66 en ChristenUnie, *Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021*. Den Haag, 10 oktober 2017.