

MONTESQUIEU INSTITUUT

Vieren van vergrijzing vergt revolutie

Paulien Bongers, Innovatiedirecteur arbeid bij TNO, tevens bijzonder hoogleraar arbeid en gezondheid aan het VUmc en lid van de Gezondheidsraad.

Babyboomers krijgen van nogal wat de schuld. Ten koste van de jonge generaties zouden de (aspirant) pensionados de toekomstige pensioenpot leegeten. Op deze schuld is het nodige af te dingen, want deze groep laat ook veel na aan de volgende generaties, van spaargeld tot huizen, wegen en niet in de laatste plaats kennis en technologie. Een andere niet-financiële en zeer bepalende erfenis wordt vaak over het hoofd gezien. Een erfenis die de huidige 55-plusser duur komt te staan: de dominantie van de jeugdcultuur die de babyboomers in hun jonge jaren zo onbekommerd hebben gepropageerd en die tot op de dag van vandaag doorwerkt in de 'leitcultuur'. Vanaf Elvis Presley, the Stones tot kleding, games en Facebook. Want deze dominantie zorgt ervoor dat – al is de feitelijke pensioenleeftijd de laatste jaren gestegen tot boven de 63 – de positie van ouderen op de arbeidsmarkt belabberd is. De baan-baan mobiliteit is laag en om wat voor reden dan ook werkloos geraakt, heeft men slechts een minieme kans op een nieuwe baan. Negatieve vooroordelen over de oudere werknemer leiden een hardnekkig leven. In een internationaal onderzoek beoordeelden werkgevers weliswaar 50-plussers positiever dan 35-minners wat betreft sociale vaardigheden en betrouwbaarheid, maar duidelijk negatiever wat betreft scholingsbereidheid, ambitie en productiviteit. Specifiek onderzoek naar oudere werknemers laat echter zien dat deze oordelen op drijfzand zijn gebaseerd. De enige constatering die standhoudt – althans voor Nederland – is dat oudere werknemers arbeidsvoorwaardelijk duurder zijn voor de werkgever. Dat blijkt ook uit het feit dat werkgevers in Groot-Brittannië kleinere verschillen voor de scholingsbereidheid rapporteren en ouderen juist productiever vinden dan hun Nederlandse collega werkgevers. Het gevolg is dat noch werknemer noch werkgever in de loopbaan van de oudere werknemer investeert: een self-fulfilling profecy.

Werkgevers blijven sterk gefixeerd op de instroom van jongeren over wie ze dan weer niet tevreden zijn, omdat de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt te wensen overlaat. Bovendien geeft men voor managementposities nog steeds de voorkeur aan dertigers die vervolgens de reorganisatie- en functioneringsgesprekken moeten voeren met werknemers van bijkans de leeftijd van hun ouders. Een dergelijke bedrijfscultuur is niet houdbaar, wanneer de komende 20 jaar de meerderheid van het personeel ouder dan 45 jaar is en we doorwerken tot 67 jaar of nog ouder. Ten opzichte van andere Europese landen is de mate van vergrijzing in Nederland overigens gematigd. Onder meer onder invloed van migratie begint de bevolking pas na 2040 geleidelijk te krimpen (bij circa 17,8 miljoen inwoners). Als voorbeeld kijken we naar Duitsland (nu 82 miljoen inwoners), waar de bevolking in 2050 substantieel is gekrompen tot 65 miljoen inwoners met een beroepsbevolking, die bij ongewijzigd beleid met een derde is afgenomen. Voor het op peil houden van de productiecapaciteit en sociale zekerheid is daarom een actieve immigratiepolitiek onvermijdelijk. Hiermee is men in 2010 overigens al begonnen met de beoogde werving van 36.000 technici/ingenieurs in Spanje en 5000 medici in Griekenland. Maar de immigratie van jonge Spanjaarden of Grieken levert onvoldoende soelaas.

Het vergt een heuse culturele revolutie om de inzet en kwaliteiten van de 50 tot 70 jarigen in onze maatschappij maximaal te benutten en een productieve oud/jong mix en taakverdeling te bewerkstelligen. Het betreft niet alleen loonarbeid, maar ook het werken als zelfstandige of vrijwilliger en werken met deeltijdpensioen in wisselende combinaties. Een revolutie die bovendien gepaard gaat met een toenemende feminisering van de arbeidsmarkt, waarin meer vrouwen in grote deeltijd en voltijdsbanen tot op hogere leeftijd doorwerken.

Vanuit een tweede perspectief is de revolutie wellicht nog ingrijpender en voor alle leeftijden. We zullen een reuze sprong in productiviteit moeten realiseren en hardnekkige zesjesculturen moeten doorbreken. Een dergelijke sprong maakt niet alleen de vergrijzing betaalbaar (gezondheidszorg, pensioenen), maar vergroot ook onze welvaart en kwaliteit van leven én versterkt onze positie in de globaliserende economie. Het betekent technologische én sociale innovatie: slimmere dingen maken én slimmer werken. De

naoorlogse welvaartstijging is immers volledig op het conto te schrijven van een technologie gedreven productiviteitsgroei, omdat de beroepsbevolking in zijn totaliteit (mannen en vrouwen) juist minder uren per jaar is gaan werken. Kijken we naar de kennis- en technologiedoorbraken die in het vat zitten, van grondstoffengebruik tot psychobiologie om maar eens wat te noemen, dan lijkt dit zeker mogelijk. Het venijn zit hem in de complexiteit om dergelijke maatschappelijke processen te organiseren. De huidige crisis illustreert dit.

Investeren in 'menselijk kapitaal' over de gehele levensloop zou het motto moeten zijn. Prestaties in het initieel onderwijs moeten omhoog. Hoe beter opgeleid hoe gunstiger we scoren op alle aspecten die met menselijk (en sociaal) kapitaal te maken hebben, van gezondheid, tevredenheid tot deelname aan vrijwilligerswerk en vertrouwen. Prestaties bij de beroepsgerichte scholing en in de arbeidsomstandigheden voor een 'leven lang leren' moeten omhoog. In bedrijven dient een leercultuur dominant te zijn, ook bij laagopgeleiden: van flexbanen naar ontwikkelbanen, arbeidsvoorwaardelijk geregeld. De flex komt dan vanzelf en meer dan menig werkgever lief zal zijn. Nu leidt het onvoldoende aanspreken van het menselijk kapitaal nog tot depreciatie en productiviteitsverlies: 'use it or loose it'. De verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt betekent feitelijk een dubbele verspilling. Werkgevers doen zich bovendien te kort door talent te willen 'kopen' in plaats van te 'maken'. Investeren in menselijk kapitaal stelt mensen in staat langer door te werken en maatschappelijk actief te zijn (participatie). Het lokt innovatie en productiviteitstijging uit. Er zijn gelukkig al bedrijven in Nederland die zo werken: elke revolutie heeft zijn voorhoede.

Vergrijzing moeten we vieren. Nog nooit in de geschiedenis zijn zoveel mensen zo welvarend zo oud geworden. Een prestatie van beschaving en kennisontwikkeling van de eerste orde. Laten we niet bang zijn voor een revolutietje om er ook van te kunnen blijven genieten, de babyboomers en de volgende generaties.

maart 2013

