

Beurs Gezond in bedrijf 23 mei 2007; Vergrijzing – de oudere werknemer

Speech Jan van Zijl, voorzitter Raad voor Werk en Inkomen en stichting Blik op Werk

Dames en heren,

De vergrijzing is maatschappelijk en politiek een hot issue. En terecht. Zelf ben ik bijna dagelijks bezig met het thema vergrijzing. En niet alleen omdat ik zelf bijna tot de doelgroep behoor...

Maar als voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen en van de stichting Blik op Werk, komt deze problematiek voortdurend op mijn weg. De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten dat zich bezighoudt met arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid. In de nieuwe Stichting Blik op Werk werken vragers en aanbieders op de markt voor preventie, arbo, interventie en re-integratiediensten nauw met elkaar samen. Doel: gezamenlijk de kwaliteit van de dienstverlening te bevorderen. U kent ons misschien, omdat u zelf op ons marktoverzicht staat of een Borea- of Boa keurmerk van ons heeft.

De vergrijzing is overigens niet het sombere onderwerp dat sommigen er van maken. We leven langer en gezonderen kunnen dus langer belasting betalen, dat is goed nieuws.

Maar toch moeten er ook maatregelen genomen worden. 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. Uit recent onderzoek blijkt dat het thema van vitaliteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid op zich zeer breed leeft bij werkgevers en werknemers.

Maar er is een verschil tussen de *ervaren noodzaak* van een structureel leeftijdsbewust personeelsbeleid en de *praktische vertaling* naar actiegerichte interventies. U, de vele dienstverleners die actief zijn op deze markt, laat nog heel veel kansen liggen.

Ik schets u nu eerst kort de actuele stand van zaken op de arbeidsmarkt. Elk jaar verschijnt verschijnt de arbeidsmarktanalyse van de RWI. Dit jaar is het beeld in het algemeen gunstig. De werkgelegenheid groeit. Van de totale banengroei in 2006 neemt de zakelijke dienstverlening het overgrote deel voor zijn rekening. In deze sector zijn er 93.000 banen bijgekomen in een jaar tijd. Dit is bijna gelijk aan de totale banengroei in 2006. Terwijl deze sector slechts 18% van de Nederlandse arbeidsmarkt omvat. Bij deze vaststelling past een groot voorbehoud, en dat is dat de uitzendsector in zijn geheel tot de zakelijke dienstverlening wordt gerekend. De feitelijke banengroei komt dus ook in allerlei andere sectoren terecht, maar dat wel in de vorm van uitzendkrachten.

Ik vraag uw speciale aandacht voor de ontwikkeling van de opleidingscomponent van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt voor middelbaar opgeleiden groeit in een aantal sectoren, te weten de handel, de horeca, de bouw en de zorg. Het omgekeerde geldt echter voor de overheid, het onderwijs, verzekeringen en banken. De daling van de werkgelegenheid voor MBO'ers wordt gecompenseerd door een sterke stijging van de vraag naar hoger opgeleiden in deze sectoren.

De verschuiving is groter dan in vorige jaren. Van de banen bij verzekeraars en banken is bekend dat functies zoals administratief werk en algemene baliefuncties verdwijnen. Daarvoor in de plaats komen meer functies voor hoger opgeleiden. Een van de thema's voor de komende jaren is dan ook het dreigend tekort aan hogeropgeleiden. Hierover heeft de RWI in mei 2006 samen met de HBO-raad een analyse gepresenteerd. Een goede kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt staat inmiddels hoog op de agenda. Het risico bestaat namelijk dat de kwaliteit van het aanbod uit de pas loopt met de vraag.

Dames en heren,

De vergrijzing van de samenleving is een feit. Op de werkvloer in het bedrijf zijn de gevolgen *nu* al zichtbaar. De mensen op de foto die u vandaag maakt van uw personeelsbestand 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 uw organisatie verlaten? Wie zijn er nog over om het werk te doen? Wat is *dán* de gemiddelde leeftijd van uw medewerkers of uw klantenbestand?

De trends maken duidelijk waarom we tot actie moeten overgaan. De beroepsbevolking *krimpt*. De beroepsbevolking daalt met 1 miljoen tussen nu en 2040. De beroepsbevolking *veroudert*. Het aantal oudere werknemers stijgt en zal de komende decennia op een ongekend hoog niveau blijven. Er komen steeds meer 60 tot 65-jarigen. Tot 2011 groeit dat aantal tot 1,1 miljoen. Van hen werkt nu slechts 1 op de 5. Maar ten opzichte van 2001 is met name de participatie van ouderen al wel toegenomen.

Maar ook de werkloosheid onder ouderen neemt toe. Tussen 2001-2006 is de werkloosheid onder ouderen sterk gestegen. De realiteit is dat de kans voor 55 t/m 64-jarigen om ontslag te krijgen iets kleiner is dan in de andere leeftijdsgroepen. Maar eenmaal werkloos zijn ze dat veel langer. En hun kans op werkherleving is veel lager.

Wat zijn de consequenties van vergrijzing?

- De gemiddelde leeftijd van werknemers stijgt.

Voor bepaalde functies, voor de verdeling van werknemers over teams, voor interne sollicitaties of voor bewegingen tussen functies kan dit tot belangrijke aanpassingen leiden.

- De leeftijdsopbouw van het werknemersbestand van organisaties verandert.
Met bijvoorbeeld gevolgen voor de stijl van leiding geven.
- De jongere werkzoekende met de juiste opleiding wordt schaars, en bedrijven zullen om het hardst concurreren om die jongeren binnen te halen en binnen te houden.

Door enerzijds uitstroom van ouderen verliest het bedrijf ervaring en kennis.

- In combinatie met de instroom van de onervaren maar vers-opgeleide assertieve jongeren zal er in menig bedrijf een zware druk komen op de groep tussen 35 en 45 jaar. En dat is dan weer net de groep die al weet dat ze het WÉL tot hun 65^e moeten volhouden. Extra zorg voor het gezond en gemotiveerd houden van juist deze groep is dan ook op zijn plaats.
- Er zal ook druk ontstaan om de opbrengsten per gewerkt mensuur op te krikken, om het welvaartsniveau of het te leveren diensten niveau te handhaven.

De gevolgen van de vergrijzing zullen per sector en bedrijf en per regio natuurlijk verschillen. Maar hoe dan ook niemand kan om de ontgroening en vergrijzing heen. En de aantrekkende economie versterkt de gevolgen. Een grote vervangingsvraag door uitstroom van oudere werknemers kan leiden tot knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook een loonopdrijvend effect ten gevolge van de schaarste kan ik niet uitsluiten. Je ziet nu alweer de lokkertjes zoals lease auto's in zwang raken in de werving en selectie. En ook de berichten aan het CAO-front wijzen nu al op loongevolgen. Al onze ervaring en creativiteit zijn nodig om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

Eerst stel ik nog even een hardnekkig misverstand aan de kaak. De vergrijzing is 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 goed personeelsbeleid. Maar wel met een speciale bril voor de levensfasen en leeftijd van de medewerkers, en voor het effect daarvan op hun vermogen om te werken. Vanaf de eerste dag van de loopbaan is dit beleid erop gericht dat iedereen inzetbaar blijft. Het pakt de obstakels aan die dat verhinderen.

Het besteedt aandacht aan het behoud van gezondheid, zowel op het werk als in sfeer van de "lifestyle" van de werknemer. Het besteedt gedurende de hele loopbaan tot aan het laatste jaar aandacht aan leren. En het heeft aandacht voor mobiliteit, het is immers niet goed om lang op een functie te blijven. Daarnaast houdt het rekening met de levensfase; een jonge ouder heeft vaak andere werkwensen dan een schoolverlater. Ook de belastbaarheid speelt een rol, zeker bij lichamelijk of geestelijk zware beroepen. Stigmatiseer een sector of een bedrijf overigens niet te snel als niet geschikt voor oudere werknemers. De Senior Power prijs 2006 van de Regiegroep GrijsWerkt is gewonnen door een klein MKB-bedrijf; een stratenmaker die prima in staat is het werk aan de mensen aan te passen. En bovenal speelt Leeftijdsbewust beleid in op de winst die met ervaring te behalen is. Kortom vitaliteits- en leeftijdbewustbeleid is toekomstgericht beleid.

Onderdeel van dat leeftijdbewuste beleid is investeren in de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers. Soms hebben zij al jaren lang geen specifiek aandacht gehad en is er sprake van achterstallig onderhoud. Maar ook oudere medewerkers zijn gebaat bij scholing, functiewisseling, óók horizontaal. Ook zij profiteren van een goed arbobeleid, en fleuren op bij voldoende uitdagingen om werken aangenaam te houden. Dit is een stevig signaal om onnodig en stigmatiserend ontziebeleid af te schaffen.

U ziet: het is betrekkelijk simpel. Ik kan het nog simpeler maken. Dan citeer ik graag professor Juhani Ilmarinen. Hij is de autoriteit op dit gebied. Heeft u het interview met hem in Financieel Dagblad afgelopen weekend gelezen? Wat is het geheim van leeftijdsbewust beleid werd hem gevraagd?

"Dat is het nou net. Er is geen geheim. In principe is het gewoon een kwestie van verantwoord management. Maar wij noemen het "age management" en nu is het ineens

goed. Waar het om gaat is dat je leeftijdsgerelateerde factoren meeneemt in het dagelijks management van het werk." Aldus Ilmarinen.

Hoe staat het dan met vitaliteits- en leeftijdbewustbeleid in Nederland?

De spanning op de arbeidsmarkt komt vanaf nu niet alleen vanwege conjuncturele, maar ook vanwege de vergrijzing, structureel in beeld. De noodzaak van bewustwording ervan, juist ook voor de continuïteit van bedrijven en organisaties, is hoog. Het thema is zo breed en abstract, dat veel organisaties en bedrijven kunnen verzanden in korte termijn deeloplossingen en prioriteit geven aan de dag van vandaag. En, zoals een verzekeraar het samenvatte op een congres van het Verbond van Verzekeraars en Blik op Werk: "Dat is leuk, dat gepraat over investeren in mensen. Maar in de VS, waar we zeer actief zijn, noemen we dat gewoon *kosten*."

Vitaliteit en leeftijdsbewust beleid gaan steeds meer leven onder bedrijven en organisaties. Alhoewel het nog wel wat meer mag, vind ik.

Dat het wat meer gaat leven, blijkt uit gegevens van Marketconcern, in zijn nieuwste Arbodienstenmonitor 2007. U krijgt de primeur van mij, met dank aan Marketconcern. De arbodienstenmonitor is een onderzoek uitgevoerd onder besluitvormers rond het contracteren van arbodienstverleners, reïntegratiebedrijven en verzekeraars. Ruim 1500 bedrijven en instellingen zijn bevroegd. Uit het onderzoek blijkt dat inmiddels de helft van de organisaties en bedrijven zich bezig houdt met de vitaliteit van zijn werknemers. Het thema vitaliteit begint te leven, en vraagt dus om een invulling die houdt snijdt. Een kans voor u en de vele dienstverleners die op deze beurs zich presenteren.

Vitaliteit als abstract begrip wordt het meest vertaald in harde zaken ter voorkoming van arbeidsrisico's en nog beperkt in gezondheidsmanagement. De uitzondering is leeftijdsbewust beleid. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de inmiddels 1/3 van de organisaties zich ook actief

bezig houdt met leeftijdsbewust beleid. Zoals u weet dreigt de markt voor arbo- en reïntegratie een krimpmarkt te worden. Voor de dienstverleners heb ik daarom nog meer goed nieuws. Ja, u mag het horen want ik ben een positieveling en zie graag kansen in plaats van bedreigingen. U kunt deze krimpmarkt omzetten in een groeimarkt. Gericht op het bevorderen van gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid en leeftijdsbewust beleid. Uit het onderzoek van Marketconcern blijkt namelijk ook dat het nu nog geen absoluut geen vanzelfsprekendheid is dat bedrijven en organisaties gebruik maken van externe ondersteuning bij vitaliteitsbeleid. En externe ondersteuning bij leeftijdsbewust beleid komt helemaal weinig voor (één op de vijf organisaties doet dat). Dat is echt braakliggend terrein voor dienstverleners! Terwijl alleen al de vele arbodienstverleners met hun bedrijfsartsen de ambassadeur bij uitstek hebben om dit thema te agenderen bij hun klanten.

Kortom, de kansen liggen voor het grijpen.

Dan sluit ik graag af met een stukje reclame voor de RWI en Blik op Werk.

De dienstverleners in de zaal wil ik graag oproepen om zich aan te melden voor ons nieuw Blik op Werk keurmerk. Dit keurmerk gaat o.a. het BOA-, Borea en het Cliënten-kwaliteitskeurmerk vervangen. Het toetst twee zaken: heeft u tevreden klanten en komt u uw afspraken met uw klanten na? Met het keurmerk kunt u zich onderscheiden naar uw klanten.

En u bent HELEMAAL op de toekomst voorbereid. Want het keurmerk spreekt niet meer van reïntegratie- en arbodiensten. Dat zijn Haagse ficties die aan alle kanten door de werkelijkheid worden ingehaald.

Het keurmerk onderscheidt vier typen diensten:

- gezond en vitaal blijven werken
- inzetbaarheid bevorderen
- terugkeer naar werk en
- maatschappelijk meedoen.

En zoals ik net betoogde, uw kansen liggen juist bij werkgevers te ondersteunen bij gezonde en vitale werknemers. Neemt u eens een kijkje op www.blikopwerk.nl.

Wilt u op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt? Schrijft u zich dan op www.rwi.nl in voor de elektronische nieuwsbrief van de RWI. Dan blijft u altijd op de hoogte van actuele ontwikkelingen.

De vergrijzing biedt u volop kansen. Vandaag is een dag van kansen voor u. Kansen voor u als dienstverleners die bedrijven en organisaties ondersteunen. Kansen voor u als managers en P&O'ers om hard te werken aan de vitaliteit van uw schaarse werknemers. Zodat u gezamenlijk uw welverdiende bijdrage kunt leveren aan het meest voorspelbare probleem van Nederland en Europa, de vergrijzing.

Ik wens u daarbij veel succes!

Anthony Stigter/Roelof Janssens 23 mei 2007