

In deze whitepaper gaan we in op het thema 'De impact van ouder worden'. De Kamer organiseerde er twee Kamerbijeenkomsten over met bestuurders en belegde daarnaast ook een Talentenkamer. De uitkomsten van alle bijeenkomsten hebben we hier samengevat. Daarnaast brengen we verdieping aan door verschillende perspectieven te bieden op het thema.

NIET MEER VANZELFSPREKEND...



De opbouw van onze samenleving zal de komende decennia ingrijpend veranderen. De vergrijzing neemt toe en het aantal jongeren neemt af. De vraag is of de impact van een ouder wordende bevolking in de volle omvang lijkt door te dringen. Ter illustratie: het aantal twintigjarigen is over 20 jaar naar verwachting bijna 10 procent minder dan nu, terwijl het aantal zeventigjarigen dan met meer dan de helft gegroeid is van 150.000 mensen nu naar 230.000 mensen dan. Reden genoeg om in een aantal bijeenkomsten het onderwerp 'De impact van ouder worden' eens onder de loep te nemen en samen te kijken welke vragen schuilgaan achter deze materie. Want is de pensioengerechtigde leeftijd wel houdbaar? Hoe gaan we om met inzetbaarheid? Waar liggen welke verantwoordelijkheden? In de discussies die gevoerd zijn, merken we de maatschappelijke betrokkenheid van de deelnemers en de zorgen die er zijn rond dit onderwerp. Het is alleen zo dat die zorgen door het overgrote deel van de bevolking niet gezien worden op dit moment en het nog steeds erg lastig is om mensen te laten nadenken over hun plaatje voor de toekomst, dat tot voor kort als vanzelfsprekend ervaren werd. Bovendien zal er ook iets moeten veranderen in de manier waarop we tegen ouderen aankijken en de mate waarin zij in staat zijn te participeren in de maatschappij. De quote die in een van de sessies voorbijkwam, stelt het treffend: "Iedereen wil ouder worden, maar niemand wil het zijn."

Naast een verslag van de Kamerbijeenkomsten vindt u een artikel van professor Jan Baars waarin hij zijn visie deelt op de processen in onze samenleving en wat aan die processen veranderd kan worden om op een hedendaagse manier om te gaan met ouder worden. Ook deed De Kamer zelf onderzoek naar de vraag wat de impact is van ouder worden op ons pensioen en ondervroeg zowel werkgevers als werknemers over drie thema's: verantwoordelijkheid, langer doorwerken en vrijheid versus plicht. We roepen hiermee op om verder te kijken dan bijvoorbeeld nieuwe rekenregels als het over pensioen gaat. We hopen een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke debat over de toekomst van de steeds groter wordende groep ouderen en de samenleving als geheel.

JOHN MAASSEN

Directievoorzitter Achmea Corporate Relations

INHOUD

Omgaan met een steeds
ouder wordende maatschappij

→ 2

Uit de Talentenkamer

→ 6

Interview met Bianca Tetteroo

"Ik heb geen glazen bol,
ik kan geen zekerheid beloven."

→ 8

We worden ouder! Wat nu?

→ 9

Interview met Anne Marie van der Wijst

"Om de gevolgen van het ouder
worden op te vangen, zullen we het
pensioenstelsel ingrijpend moeten
veranderen."

→ 10

De maatschappelijke ruimte om
actief ouder te worden

→ 11

OMGAAN MET EEN STEEDS OUDER WORDENDE MAATSCHAPPIJ



Al direct tijdens de introductie door de inleiders van de Kamerbijeenkomsten valt op dat vergrijzing iedereen op de een of andere manier bezighoudt. Vergrijzing wordt daarbij niet alleen als uitdaging gezien, maar ook als kans. Veel bestuurders gebruiken de toegenomen levensverwachting bijvoorbeeld om nieuwe producten en diensten te ontwikkelen. Een aansprekend voorbeeld dat genoemd wordt uit het buitenland: de Japanse Post compenseert met een 'Watch Over'-dienst de afnemende briefbezorging. Postbodes volgen tijdens hun ronde het welzijn van ouderen en informeren hun familie daarover met behulp van apps.

Toch overheerst de bezorgdheid. De snelheid waarmee de druk door vergrijzing toeneemt, is indrukwekkend te noemen. Op dit moment is de 'grijze druk', de omvang van de groep 65-plussers t.o.v. de potentiële beroepsbevolking, 30 procent. De verwachting is dat de 'grijze druk' in 2050 op 50 procent zit. Dan hebben we bijna 5 miljoen 65-plussers in Nederland. Economisch gezien heeft dit de nodige gevolgen. De schatting is dat de economische groei 0,9 procent per jaar zal teruglopen. Met name de groei uit het arbeidsaanbod neemt terug, waardoor we het vooral van de productiviteitsgroei moeten hebben en de inzet van iedereen in het arbeidsproces. Ook de gevolgen voor de overheidsfinanciën zijn groot. Met name de AOW en de Zorg worden duurder. Er zijn maatregelen nodig om gevolgen voor de toekomstige generaties te beperken: verhogen van de AOW-leeftijd door deze te koppelen aan de levensverwachting en hervormingen in de langdurige zorg.

We zijn ervan overtuigd dat de antwoorden die de maatschappij nodig heeft niet alleen maar te vinden zijn in het beheersen van bijvoorbeeld de dekkinggraad van onze pensioenfondsen. Niet alles is met ratio op te lossen. Hoe zien we de samenleving over 20 jaar dan voor ons? Werken we dan allemaal tot we 75 zijn? Is het normaal dat je als oudere op je 60^e in de schoolbanken zit om bij te blijven? En hoe zit het met verantwoordelijkheden? Welk deel ligt bij de werkgever en welk deel bij de werknemer?

Deze en meer vragen kwamen aan de orde tijdens de twee Kamerbijeenkomsten en de eerste Talentenkamer. Aan De Kamer nemen bestuurders uit het bedrijfsleven deel, in de Talentenkamer komen de talenten van de toekomst samen die door de bestuurders uit De Kamer worden voorgedragen. Zij spraken over hetzelfde thema.

We hebben de vier belangrijkste inzichten uit de Kamerbijeenkomsten en de inzichten uit de Talentenkamer hier op een rijtje gezet.



1. WENNEN AAN DOORWERKEN TOT NA JE 70^e

Willen we de economische gevolgen van vergrijzing in de hand houden, dan is het noodzakelijk dat de maatschappij went aan de gedachte dat het normaal is door te werken tot na je 70e. Dat vraagt om een andere mindset. Meer mobiliteit van oudere medewerkers en aandacht voor vraagstukken als duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en investering in scholing. We hebben daar nog een lange weg in te gaan. De perceptie van de meeste werkgevers is nu dat de productiviteit afneemt met de leeftijd. Terwijl daar feitelijk geen bewijs voor is.

De Kamer voerde de dialoog over arbeidsparticipatie en raakte daarbij meerdere aandachtspunten. We zien bij sectoren met overwegend hoogopgeleiden, zoals de consultancy, dat klanten niet willen betalen voor 'grijze haren' en liever jongeren aan tafel hebben. In sectoren met een relatief korte loopbaan ontbreken de kantoorbanen om oudere werknemers naar te laten doorstromen. Er wordt dan ook een pleidooi gehouden voor betere transitie naar andere sectoren. Bovendien zou demotie en flexibiliteit in lonen bespreekbaar moeten worden om mensen langer betaalbaar aan de slag te kunnen houden. Nu is het namelijk een probleem dat de lonen relatief tot op hoge leeftijd omhoog blijven gaan. Als we dan kijken naar productiviteit en arbeidskosten, dan dreigt die voor veel oudere werknemers wel degelijk scheef te worden. De vraag is tot welke structurele veranderingen van de loopbaan de langere arbeidsduur gaat leiden.

Een deelnemer stelt de vraag: "Hoe komt het dat wij zo discrimineren op leeftijd?" In landen als Amerika heerst een totaal andere mentaliteit. Daar kijken ze of ze de persoon kunnen gebruiken en mag je niet vragen naar de leeftijd.

"Het zit in onze cultuur om geen mensen aan te nemen van 55 jaar."

2. INVESTEER OOK IN OUDERE WERKNEMERS

Oudere werknemers kunnen een essentiële rol spelen binnen bijvoorbeeld meestergezelconstructies. Veroudering van werknemers hoeft volgens De Kamer dan ook niet per se een probleem te zijn. Feit is echter dat oudere medewerkers nu lang niet altijd naar waarde geschat en ingezet worden. Ouderen wisselen nog weinig van baan, waardoor er een 'lemen laag' in het bedrijf kan ontstaan. Je kunt daar echter wel beleid



op voeren, bijvoorbeeld door ook oudere werknemers bewust van functie te laten wisselen. En ook te investeren in opleiding. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, is het rendement van een investering in scholing van oudere werknemers aanzienlijk.

"De mobiliteit van ouderen is nu bijna nul; ze switchen nauwelijks van baan en als ze werkloos worden, dan blijven ze werkloos."

Een bestuurder geeft een voorbeeld waarbij medewerkers een iPad kregen en thuis in hun eigen tijd konden leren hiermee om te gaan. Door het gebruik van de iPad steeg de administratieve productiviteit enorm. Er is vaak volop ruimte om meer gebruik te maken van capaciteiten van mensen.



3. DE TOEKOMST VAN PENSIOEN VRAAGT OM MEER REALITEITSZIN

We leven in een tijd die te complex is om alles te kunnen overzien. Toch willen we dat vaak wel bij het besturen van onze bedrijven. Problemen willen we precies kunnen overzien en beslissingen worden vaak op basis van de ratio genomen. We zouden vaker genoeg kunnen nemen met een idee over de juiste richting, simpelweg omdat de feiten gewoon niet beschikbaar zijn. Vergelijk het met biljarten en fietsen. Biljarten kunnen we formeel modelleren. We weten er alles van. Alleen lukt het vaak net niet zoals het zou moeten. Bij fietsen is dat precies

andersom. We weten eigenlijk niet hoe het komt dat we kunnen fietsen en niet omvallen. Maar we kunnen het duidelijk wel. De vraag is dus: nemen we genoeg met een idee over de juiste richting, voordat we de boel in gang zetten? Zijn we vaker aan het biljarten of aan het fietsen? We zien dat experimenteren niet zo in onze manier van werken en besturen zit in de praktijk, maar er wordt geopperd dat we wellicht wel vaker zouden moeten experimenteren. Omgevingsfactoren als de vakbonden, ondernemingsraad en regelgeving houden ons echter tegen. In de pensioensector bepaalt de DNB de spelregels. Deelnemers beamen dat het dan veel doorzettingsvermogen vergt om het systeem voor je te laten werken.

Verder hebben we ook nog steeds 'last' van de zekerheid die vroeger aan een pensioen gekoppeld was. Men twijfelde niet aan de uitkering die voor hen klaarstond op de pensioengerechtigde leeftijd. Nu heeft men te maken met teruglopende rendementen. En dan nog zitten we in vergelijking met andere landen hoog momenteel. Waar de deelnemers aan de Kamerbijeenkomst zich wel zorgen om maken, zijn de beloftes die niet worden waargemaakt en de verwachtingskloof die bestaat. Er moet meer realiteitszin komen, en dat vergt tijd en aandacht.

"We moeten naar een transparanter pensioenstelsel dat veel meer aansluit bij mobiliteit in de arbeidsmarkt."

4. PAS OP DAT ER GEEN BEVOLKINGSGROEPEN TUSSEN WAL EN SCHIP GAAN VALLEN

Veel mensen leven in het moment van alledag en kijken wat betreft hun gezondheid en inzetbaarheid niet ver vooruit. Men realiseert zich soms wel dat ze het werk dat ze doen over wellicht een aantal jaar niet meer kunnen doen. Maar een helder antwoord op de vraag hoe dat op te lossen of wat dan te doen, ontbreekt veelal. Voor een toekomstig goede bedrijfsvoering is de vitaliteit en gezondheid van medewerkers echter belangrijk. Tools die nu al gebruikt worden, zijn preventie-, vitaliteits- en job-roulatie-programma's. De vraag die het oproept is echter in welke mate een werkgever zich kan, mag en wil bemoeien met het welzijn van medewerkers. Want 'wie ben ik om te zeggen dat je niet mag roken?'. Opvallend feit is het grote verschil tussen hoger- en lageropgeleiden. Iemand met een vmbo- opleiding wordt gemiddeld 72 jaar en is daarvan 18 jaar ziek; iemand die de universiteit heeft gedaan, wordt gemiddeld 87 jaar en is daarvan 4 jaar ziek.

Ook wordt aangekaart dat het lastig is om mensen te laten nadenken over de manier waarop ze hun oude dag hebben geregeld. Het pensioenverhaal komt niet aan bij de gemiddelde medewerker en pensioencommunicatie wordt niet of nauwelijks gelezen, of je nu hoog- of laagopgeleid bent. Er is inzet nodig van andere communicatiemiddelen, bijvoorbeeld gaming. Een bedrijf organiseerde bij de overgang van DB naar DC tien informatiebijeenkomsten. Negen werden er vanwege gebrek aan belangstelling geannuleerd. En dat terwijl de medewerkers er hoogopgeleid zijn. Het wordt voor medewerkers pas relevant op momenten zoals vlak voor de pensioendatum en bij een scheiding. En jongeren geven aan het geld nu goed te kunnen gebruiken en stellen zich de vraag of ze het straks nog wel terugzien. Naar verwachting komt het solidariteitsprincipe nog meer onder druk te staan.

Het roept de vraag op in welke mate we de oude dag collectief moeten regelen en in welke mate individueel. Vanuit de SER is er een scenario geschetst met het idee van een algemene pensioenplicht. Een pensioenregeling voor alle werkenden, ongeacht de vorm waarin je werkt. Er wordt geconcludeerd dat het van groot belang is een brede maatschappelijke dialoog te voeren. En voldoende aandacht te houden voor de onderkant van de samenleving waarbij het meer gaat over herverdeling van de welvaart dan om een pensioenvraagstuk. weinig van baan, waardoor er een 'lemen laag' in het bedrijf kan ontstaan. Je kunt daar echter wel beleid op voeren, bijvoorbeeld door ook oudere werknemers bewust van functie te laten wisselen. En ook te investeren in opleiding. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, is het rendement van een investering in scholing van oudere werknemers aanzienlijk.

"Onafhankelijk van leeftijd, opleiding, kennis en ervaring haakt 8 op de 10 af."





Uit de Talentenkamer

Wat opviel in de Talentenkamer is dat de deelnemers het thema niet vanuit een probleem benaderden, maar al heel snel dachten vanuit kansen. Hierbij durfden ze ver in de toekomst te kijken én kwamen ze met oplossingen voor morgen. Ze keken ook vanuit hun eigen situatie naar de materie: 'Wat betekent het als ik nog 30 jaar moet werken?'

Tijdens het gesprek ging het veel over inzetbaarheid tot de leeftijd dat dat nodig is. Ook kijken ze vooral wat ouder worden betekent binnen de bedrijven waarin ze opereren. Hoe kunnen we er concreet mee om gaan en welke kansen zitten erin die nu onvoldoende worden benut?

Hieronder de twee belangrijkste inzichten uit de sessie:

1. Jong en oud kunnen en moeten veel meer van elkaar leren

Iedereen was het er unaniem over eens: jong en oud zouden meer met elkaar in teamverband moeten werken. Er wordt nu nog onvoldoende gebruikgemaakt van elkaars kennis.

"Als een team samengesteld wordt, kijkt men vaak naar competenties en vaardigheden. Er wordt onvoldoende gekeken naar de leeftijdsopbouw in het team. Je moet de jonge hondenmixen met mensen die veel ervaring hebben binnen het bedrijf".

Meer samenwerking en verbinding binnen de organisatie tussen jong en oud kan heel goed gerealiseerd worden door een gemoderniseerde versie van het meester-gezelconcept. Waarbij de rollen van meester en gezel op verschillende vlakken door elkaar heen gaan lopen: jongeren hebben de nieuwste kennis en ouderen hebben veel meer ervaring op bijvoorbeeld het tactische vlak. Zo kun je elkaar verder helpen. Een deelnemer gaf aan binnen hun bedrijf goede ervaringen te hebben met een meester-gezelprogramma waarbij twee personen een contract aangaan met elkaar waarin staat wat eenieder gaan brengen én halen. Het mooie is dat de bestuurders de kans om meer meester-gezel-achtige constructies in te zetten, ook zien. Een mooie basis om samen te kijken hoe de kracht van iedereen zo goed mogelijk benut kan worden.

2. Inspelen op de veranderende levensloop door te blijven investeren in ontwikkeling

De talenten geloven dat je een leven lang moet leren. De tijd dat je een opleiding volgde en daar je hele loopbaan op kon teren, is wel voorbij. Zij zien echter ook dat dit bij de groep 50-plus niet vanzelfsprekend is. Zij komen uit een totaal andere context. Ook zal je bij oudere medewerkers aandacht moeten besteden aan ontwikkeling van de soft skills. Er worden steeds meer en andere kwaliteiten gevraagd, zoals creativiteit en samenwerking.

Bedrijven zijn het meest gefocust om de jongere generatie te mobiliseren en kansen te bieden, maar er moet volgens de deelnemers ook meer aandacht gegeven worden aan de groep 40-plus. Dit sluit aan bij het beeld van de bestuurders dat oudere werknemers nu niet altijd op waarde worden geschat en als het ware vast komen te zitten in hun huidige functie. Zij zien ook de urgentie om te investeren in opleiding van oudere werknemers.

De talenten zien zichzelf ook nog wel een switch maken op latere leeftijd. Juist omdat de loopbaan steeds langer wordt, wil je ook bijvoorbeeld tegen je 50^{ste} misschien wel weer iets anders gaan doen en weer gaan studeren. We zullen moeten kijken hoe we ons systeem aanpassen naar meer flexibiliteit van je loopbaan. Nu is alles erop ingericht dat je in je leven alleen maar meer opbouwt, de hypotheek moet immers ook betaald worden. Als je nu een nieuwe stap wilt maken op latere leeftijd moet je dat zelf betalen en dat kan een enorme drempel zijn. Ook zijn we nog helemaal niet gewend om flexibel te zijn in overstappen naar een andere sector, er wordt nu nog te veel van uitgegaan dat je leert binnen je eigen beroepskolom.

"Om flexibel te blijven op de arbeidsmarkt moet je verder kijken dan je huidige vak."

ADVIEZEN VOOR BESTUURDERS

De talenten geven de bestuurders mee om tot meer draagvlak te komen om dingen daadwerkelijk te veranderen. Door de interne politiek is het nu vaak moeilijk om veranderingen door te voeren, bijvoorbeeld als het gaat om ideeën op het gebied van verhogen van vitaliteit of het stimuleren van de samenwerking tussen jong en oud. Ook zien de talenten veel heil in samenwerking tussen bedrijven als het om de mobiliteit van medewerkers gaat. Er zijn bijvoorbeeld veel sectoren waar mensen na een bepaalde leeftijd het werk niet meer kunnen uitvoeren. Dan moet je buiten je eigen bedrijf en sector kunnen kijken. Bestuurders kunnen dit aanjagen binnen hun organisatie.

Het geluid dat door de hele sessie hoorbaar was, is: de wereld ziet er straks compleet anders uit. We moeten samen anders gaan denken, anders blijft iedereen zitten waar hij zit. En een ding is heel duidelijk geworden: dat is niet houdbaar voor de toekomst.



"Ik heb geen glazen bol, ik kan geen zekerheid beloven."

Bianca Tetteroo, lid van Raad van Bestuur Achmea en deelnemer van De Kamer over 'De impact van ouder worden'.

"Ik probeer mezelf voor te stellen hoe ik erbij zit in november 2038. Dan ben ik 69 – dat is dan voor mij de pensioengerechtigde leeftijd. Waarschijnlijk werk ik dan niet meer fulltime. En dus ook niet meer op deze positie. Maar wel in een toezichthoudende functie. En hopelijk in een rol waar ik nog steeds kan leren en mezelf kan blijven verwonderen en ontwikkelen."

"Uiteraard is langer doorwerken sterk afhankelijk van de sector waarin je werkzaam bent. Doe je fysiek zwaar werk of zit je achter een bureau? Vitaliteit en gezondheid spelen een grote rol. Vanuit ons zorgbedrijf faciliteren wij bedrijven en haar werknemers in een gezonde levensstijl. Voldoende bewegen, gezond eten, een passende werkdruk."

"In hoeverre ben je bereid om je in de diepte of de breedte te heroriënteren op je werk? Het moet bespreekbaar worden om een stap terug te doen. Demotie is vaak taboe. En je kunt kijken of je breder inzetbaar bent. Ben je bereid tot omscholing? Daar moet je overigens niet pas op je 62^e mee beginnen, daar moet je je hele loopbaan mee bezig zijn en op tijd invulling aan geven."

"Tijdens de Kamersessie sprak professor Goudswaard over een pensioenregeling waaraan iedereen automatisch deelneemt, met een opt-out-optie. Ik ben hier groot voorstander van. Ik ben voor individualisering van het pensioen. Laat mensen bouwen aan hun eigen pensioenpot. Dit geeft meer betrokkenheid, flexibiliteit en keuzevrijheid."

"Veel zzp'ers bouwen nu helemaal geen pensioen op. Dat legt een tijdbom onder het toekomstige sociaal stelsel. Kun je bijvoorbeeld bij iedere btw-aangifte ook een percentage afdragen voor een minimale pensioenplicht? Ik snap namelijk best dat een hardwerkende zzp'er nu kiest voor liquiditeit op de korte termijn in plaats van pensioen over 30 jaar. Daar moet je mensen dus bij helpen."

"Binnen onze sector wordt de grootste innovatie de robotisering van advies. Op basis van data profielen opstellen en klanten adviseren. Nu is er nog veel argwaan. Hoewel jongeren hier wel al voor open staan. Het is aan ons om er goed mee om te gaan. En klanten daadwerkelijk de voordelen te laten ervaren."

"Vanuit de sector zie ik het als mijn opdracht om het vertrouwen te herstellen. Wij moeten iedere dag opnieuw waarmaken wat wij toezeggen. Daarbij moeten we vooral geen beloftes (meer) doen die onzeker zijn. Wij kunnen geen absolute zekerheid beloven; ik heb geen glazen bol. Onzekerheid is er nu eenmaal, daar moet je eerlijk en transparant over zijn."

WE WORDEN OUDER! WAT NU?



Het thema 'ouder worden' houdt de gemoederen in pensioen land flink bezig. De Kamer wil graag verder kijken dan de korte termijn problematiek die vooral de ouderen van nu raakt. Daarom deden we speciaal voor deze Kamerbijeenkomst kwantitatief onderzoek naar de impact van ouder worden onder zowel werknemers als werkgevers. Wat is hun mening over de verdeling van verantwoordelijkheden (wie is er eigenlijk verantwoordelijk?) en over langer doorwerken bijvoorbeeld, nu we met z'n alleen steeds ouder worden? Wat vinden zij van de keuzevrijheid die er nu is en die wenselijk zou zijn? Hoe zouden we moeten omgaan met de pensioenleeftijd? En wie voelt zich verantwoordelijk voor de stijging van kosten die ouder worden met zich meebrengt?

We lieten GFK 500 werknemers en 250 werkgevers ondervragen. Deze twee groepen hebben we vergeleken met elkaar om te achterhalen welke overeenkomsten en verschillen er zijn in denkbare beelden. Dit levert een mooi gekleurd beeld op. Voordat echter de resultaten van het onderzoek worden toegelicht, wordt er eerst wat meer context gegeven bij de vraag wat de impact is van ouder worden op onze maatschappij als we straks 100 en ouder worden.

DE HIGHLIGHTS VAN HET ONDERZOEK

- Ongeveer driekwart van de werknemers en werkgevers vindt dat de werknemer het recht zou moeten krijgen om door te werken na de officiële pensioenleeftijd, als hij/zij dat wil en kan.
- Slechts ongeveer 1 op de 10 werknemers zou willen doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit zijn vooral werknemers die in dienst zijn van kleine bedrijven. De werkgevers verwachten dat ongeveer een kwart van de werknemers zal willen doorwerken.
- Werknemers blijken het lastig te vinden om in te schatten hoe hun werkgever aankijkt tegen langer doorwerken. Slechts 21% verwacht dat werkgevers hier positief tegenover staan. Dit terwijl bijna de helft van de werkgevers positief zou reageren als de werknemers langer zouden willen doorgaan met werken.
- Bijna de helft van de werkgevers pleit voor meer vrijheid bij de keuze van de pensioenaanbieder. De werknemers kunnen zich daar slechts gedeeltelijk in vinden; zij vinden veel meer dan de werkgevers dat bedrijven zich dienen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Ruim 40% van de werkgevers en werknemers vindt dat er een pensioenplicht moet zijn voor werknemers (en werkgevers). Ruim 30% van zowel werkgevers als werknemers vindt dat de werkgevers een regeling moet aanbieden en werknemers dan zelf moeten kunnen kiezen of ze daar gebruik van maken.
- Iets meer dan de helft van de werkgevers én werknemers vindt dat de werknemer een grote vrijheid zou moeten hebben in de manier waarop hij/zij het pensioen opbouwt. Slechts enkele werkgevers en werknemers vinden dat werknemers op dit punt echt 'kort' gehouden moeten worden.
- De helft van de werkgevers vindt dat de werknemer meer individuele keuzes zou moeten kunnen maken met het opgebouwde kapitaal, zoals het kopen van een huis, aflossen van hypotheekschuld of scholing. Een veel kleinere fractie werknemers (ruim 30%) onderschrijft die stelling.

Lees op pagina 12 het uitgebreide artikel over het onderzoek. Aan het begin van het artikel hebben we ook wat meer context gegeven bij de vraag wat de impact is van ouder worden op onze maatschappij als we straks 100 en ouder worden.



"Om de gevolgen van het ouder worden op te vangen, zullen we het pensioenstelsel ingrijpend moeten veranderen."

Anne Marie van der Wijst, CFO Transdev The Netherlands

Wat is u het meest bijgebleven uit de Kamerbijeenkomst? "In een klein gemêleerd gezelschap hebben we het thema 'de impact van ouder worden' besproken. Je merkt dat de deelnemers veel raakvlakken hebben: de uitdagingen van de verschillende bedrijven aan tafel zijn grotendeels hetzelfde. Het meest bijgebleven is de manier waarop we als maatschappij met het begrip 'oud' omgaan. Als werknemer word je als 50-plusser al oud gevonden, terwijl steeds meer mensen op hun 50^e nog maar net over de helft van hun werkzame leven zijn. De term 50+ komt voort uit de jaren tachtig, toen mensen gestimuleerd werden eerder te stoppen met werken. Nu werkt de term stigmatiserend en helpt het niet in het oplossen van het maatschappelijke vraagstuk waar we voor staan."

Wat zijn volgens u de grootste uitdagingen waar we als maatschappij voor staan met een steeds ouder wordende bevolking? "Het wordt steeds belangrijker dat mensen tot op hoge leeftijd prettig kunnen werken. We zullen moeten investeren in menselijk kapitaal, in opleiding en vitaliteit. Ik zie de vergrijzing overigens ook als een kans om een aantal andere maatschappelijke thema's sneller op te lossen. We hebben het bijvoorbeeld vaak over de participatie van vrouwen in het arbeidsproces en de langzame doorstroming van deze groep naar hogere managementfuncties. Ook de kansen van mensen met een andere etnische achtergrond op de arbeidsmarkt zijn al jarenlang een issue. Deze vraagstukken zullen vooral door de bedrijfs- en macro economische noodzaak de komende jaren worden opgelost."

Hoe gaat uw bedrijf om met het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers? Is er al een specifiek beleid gevormd en kunnen medewerkers bij u bijvoorbeeld al langer doorwerken dan de pensioenleeftijd? "Transdev is actief in openbaar vervoer en ambulancevervoer. Onze chauffeurs en verpleegkundigen hebben een fysiek en mentaal zwaar beroep. Voor veel medewerkers is het halen van de pensioenleeftijd in rijdende dienst een uitdaging. Duurzame inzetbaarheid staat bij ons dan ook hoog op de agenda, zowel vanuit ons eigen bedrijf als vanuit de sector. Dit is op preventie gericht en op innovaties om langer doorwerken te stimuleren. We stimuleren medewerkers daarnaast ook om over alternatieven buiten de sector na te denken en regie over hun eigen loopbaan te nemen."

Hoe kijkt u tegen de toekomst aan als het gaat om pensioenvoorzieningen voor uw medewerkers? In hoeverre is de manier waarop het nu geregeld is houdbaar volgens u? "In mijn bedrijf blijven de meeste mensen nog steeds lang in dienst en bouwen bij ons pensioen op. We hebben echter ook een steeds grotere groep medewerkers die dat niet doen, omdat ze maar kort bij ons werken, op uitzendbasis of als zzp'er. Wat ik nu zie, ook buiten mijn bedrijf, is dat voor een grote groep mensen die prima voor zichzelf kan zorgen, de pensioenopbouw geregeld is. Voor hen voelt deze soms als een harnas. Door de veranderde arbeidsmarkt bouwt een andere groep, die soms ook minder zelfredzaam is, geen of nagenoeg geen ouderdomsvoorziening op. Dat vind ik onwenselijk en risicovol, zeker nu de samenleving steeds meer gericht is op het individu. Een nieuw stelsel moet in een bredere basis voorzien, zodat iedereen die werkt pensioen op kan bouwen. Het moet makkelijker worden om deel te nemen in een pensioenfonds en fondsen moeten ruimte laten voor persoonlijke keuzes. Bovendien moeten fondsen transparanter zijn over kosten en opbouw, de informatie aan deelnemers daarover kan toegankelijk en klantvriendelijker worden."



DE MAATSCHAPPELIJKE RUIJTE OM ACTIEF OUDER TE WORDEN

**PROF. DR. JAN BAARS, PROFESSOR OF GERONTOLOGY, AGING AND
THE LIFE COURSE, UNIVERSITEIT VOOR HUMANISTIEK, UTRECHT.**

In een eerder verschenen artikel stelt Jan Baars: "In onze huidige cultuur ligt een taboe op ouderdom. Neem de arbeidsmarkt. Als 45-plusser ben je al een oudere werknemer. Zolang je op je plek zit, heb je geen probleem. Maar zodra je de arbeidsmarkt op moet, tel je niet meer mee." Bspottelijk, vindt Baars: "Leeftijd is geen criterium voor ziekte of lichamelijk verval. Daarnaast heeft de ouderdom z'n eigen kwaliteiten, tot op hoge leeftijd kan een mens nog van grote maatschappelijke waarde zijn."

Deze quote is tekenend voor de visie en het wetenschappelijk onderzoek van Jan Baars. Hij beschouwt de fundamentele processen in een samenleving en kijkt naar de indeling en organisatie van de menselijke levensloop. Het gaat dan om de processen van verzorging, opvoeding en arbeid: kinderen worden vanaf een bepaalde leeftijd geacht of verplicht onderwijs te volgen, waarna ze als volwassenen geacht worden om door arbeid in het eigen bestaan te voorzien, totdat een leeftijd bereikt wordt die recht geeft op een arbeidsloos inkomen. Zo worden de rechten en plichten over de levensloop verdeeld.

Deze organisatie van de levensloop, die gestalte krijgt in wetten, regels en procedures, maar ook in (voor)oordelen en verwachtingen van betrokkenen, kan een belemmering gaan vormen als veranderingen in de samenleving en in het leven van mensen hiermee gaan botsen. Dit is nu zichtbaar in de manier waarop de activiteiten van oudere burgers nog steeds geregeld zijn volgens een systeem dat eigenlijk een antwoord was op problemen die typisch waren voor de 19^e en vroege 20^e eeuw, toen de eerste pensioensystemen in Europa werden ontwikkeld.

In dit artikel geeft Jan Baars aan waarom de huidige organisatie van de levensloop niet meer adequaat is. Nieuwe perspectieven op zowel competenties van ouderen als hun actievere inbreng zijn noodzakelijk.

[Lees het hele artikel op pagina 21.](#)

Over De Kamer

De Kamer, een initiatief van Achmea, is een platform waar bestuurders en directieleden met elkaar, in besloten kring, ervaringen en kennis delen. In De Kamer-sessies komen thema's aan de orde die de bestuurders zelf als urgent ervaren. Deskundige gastsprekers brengen nog meer verdieping. Door het delen van kennis en ervaringen hopen we het Nederlandse bedrijfsleven te inspireren in een tijd waarin ontwikkelingen op bestuurlijk, economisch en maatschappelijk vlak elkaar in hoog tempo opvolgen.

WE WORDEN OUDER! WAT NU?



Het thema 'ouder worden' houdt de gemoederen in pensioen land flink bezig. De Kamer wil graag verder kijken dan de korte termijn problematiek die vooral de ouderen van nu raakt. Daarom deden we speciaal voor deze Kamerbijeenkomst kwantitatief onderzoek naar de impact van ouder worden onder zowel werknemers als werkgevers. Wat is hun mening over de verdeling van verantwoordelijkheden (wie is er eigenlijk verantwoordelijk?) en over langer doorwerken bijvoorbeeld, nu we met z'n alleen steeds ouder worden? Wat vinden zij van de keuzevrijheid die er nu is en die wenselijk zou zijn? Hoe zouden we moeten omgaan met de pensioenleeftijd? En wie voelt zich verantwoordelijk voor de stijging van kosten die ouder worden met zich meebrengt?

We lieten GFK 500 werknemers en 250 werkgevers ondervragen. Deze twee groepen hebben we vergeleken met elkaar om te achterhalen welke overeenkomsten en verschillen er zijn in denkbare beelden. Dit levert een mooi gekleurd beeld op. Voordat echter de resultaten van het onderzoek worden toegelicht, wordt er eerst wat meer context gegeven bij de vraag wat de impact is van ouder worden op onze maatschappij als we straks 100 en ouder worden.

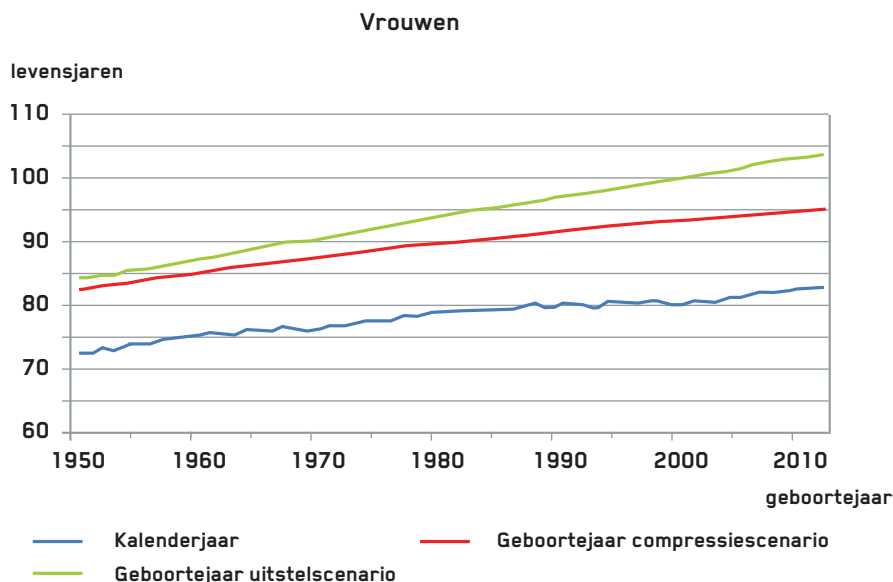
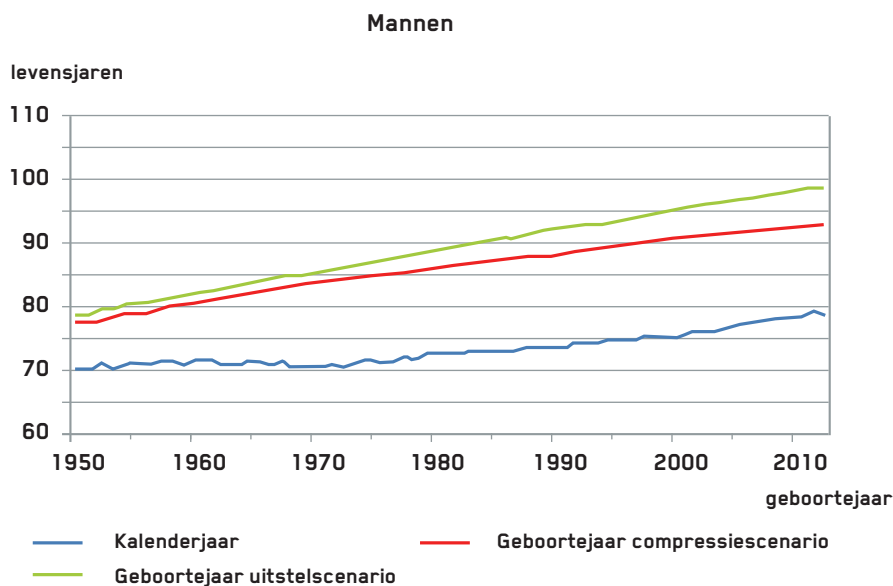
DE STIJGENDE LEVENSVERWACHTING

Waar we ruim 100 jaar geleden nog een gemiddelde levensverwachting van 40 jaar hadden, is deze inmiddels met bijna 40 jaar gestegen. En onze leeftijd blijft stijgen. Van de mensen die 100 jaar geleden zijn geboren, heeft nog geen procent de 100 gehaald. Joop de Beer ziet het echter als een reëel scenario dat straks meer dan de helft van de jongens 100 jaar of ouder wordt en twee derde van de meisjes (NIDI, 2013). Hij doet structureel onderzoek naar de levensverwachting van Nederlanders om te kijken welke scenario's denkbaar en realistisch zijn als het gaat om ouder worden. Om ook te begrijpen welke consequenties dit voor de pensioenleeftijd kan hebben. Hij onderscheidt twee verschillende scenario's in zijn studie: het compressiescenario en het uitstelscenario.

Als er wordt gesproken over levensverwachting is de interpretatie ervan vaak de gemiddelde levensduur die bij een pasgeboren kind wordt verwacht. Maar bij de gemiddelde te verwachten levensduur wordt doorgaans niet uitgegaan van een aanpassing van het sterftcijfer. En het sterftcijfer is al jaren aan het dalen, dus heeft dit wel degelijk invloed. In beide scenario's kijkt Joop de Beer hoeveel de te verwachten levensduur van generaties zal toenemen als de sterfte naar steeds hogere leeftijd wordt uitgesteld (NIDI, 2013). Beide scenario's gaan ervan uit dat het tijdstip van overlijden wordt uitgesteld. In het compressiescenario wordt verwacht dat na je 90^e de vooruitgang minder groot is en het uitstelscenario gaat ervanuit dat ook na je 90^e het tijdstip van overlijden wordt uitgesteld. Deze scenario's voorspellen de verschillende ontwikkelingen als het dus gaat om de stijgende leeftijdsverwachting.

Onderstaand figuur laat zien welke levensverwachting voor de geboortegeneraties tot 2012 wordt verwacht in beide scenario's.

Levensverwachting bij geboorte volgens kalenderjaarcijfers en scenario's voor geboortegeneraties 1950-2012



Figuur 1, bron NIDI

De generatie die nu rond de 25 is en de arbeidsmarkt betreedt, heeft op 65-jarige leeftijd een levensverwachting die nu al 7 à 8 jaar hoger ligt. Hoger dan de mensen die nu 65 zijn (J. de Beer, 2013). De pensioenleeftijd komt hiermee op 72 à 73 jaar en in het uitstelscenario gaat dat zelfs richting de 75. Van de geboortegeneratie 1930 heeft van de vrouwen driekwart van hen de leeftijd van 72 bereikt. Volgens het compressiescenario gaat van de geboortegeneratie 2010 driekwart de 95 halen. Een groot verschil, en de scenario's laten op verschillende manieren zien wat er de komende jaren kan gebeuren met de levensverwachting van mannen en vrouwen. Een belangrijke rol in de stijgende levensverwachting speelt ook de medische kennis die blijft toenemen.

In het boek *Oud worden zonder het te zijn* schrijft Rudi Westendorp waarom we ouder worden en hoe we het leven langer de baas kunnen blijven. Hij ziet het als een zekerheid dat de eerste mens die 135 wordt al geboren is. De sterk toegenomen levensduur schrijft Rudi Westendorp toe aan de enorme veranderingen die wij in onze omgeving hebben aangebracht. Zoals betere hygiëne, schoon drinkwater, beter voedsel, de bestrijding van infecties, technische en medische innovaties, minder geweld en een goed publiek bestuur in de westerse wereld. Factoren die de afgelopen 100 jaar zijn verbeterd en dus voor een flinke stijging in de gemiddelde levensverwachting van 40 naar 80 jaar hebben gezorgd. Als anderen hem vragen hoe oud we worden en hoe de leeftijd gaat stijgen, vertelt Westendorp dat er elke 10 jaar ook 2 of 3 jaar bij de gemiddelde leeftijd zal komen. Een cijfer op basis van het verleden en van een onderzoek door het blad *Science*, dat wereldwijd onderzoek heeft gedaan. Anders gezegd komt er elke week een weekend bij. In mei 2016 kwam de Wereld Gezondheidsorganisatie ook met nieuwe cijfers voor de levensverwachting wereldwijd (WHO 2016). Wereldwijd worden we 5 jaar ouder in vergelijking met 2000. Sinds de jaren 60 is deze stijging niet zo sterk geweest.

KEUZEVRIJHEID: EEN ZEGEN OF EEN LAST?

In het onderzoek onder werkgevers en werknemers heeft De Kamer vragen gesteld m.b.t. de keuzevrijheid van werknemers rondom hun pensioen. Van langer doorwerken tot wie gaat de stijgende kosten betalen als mensen ouder worden. Waarachter de belangrijke vraag schuilt of het individu in staat is om deze verantwoordelijkheid te nemen. Kan dat wel? Of moeten de verplichte fondsen blijven? En tot waar is het verantwoord om binnen je pensioen de keuzevrijheid te krijgen om het naar eigen inzicht in te vullen?

Netspar heeft de vraag of werknemers meer gebaat zijn bij keuzevrijheid onder de loep genomen. Met name omdat tijdens de Nationale Pensioendialoog ook naar voren kwam dat er meer behoefte is aan keuzevrijheid. Zelf de regie nemen over je pensioen, zodat het beter bij je situatie past. Roel Mehlkopf (onderzoeker Tilburg University en Netspar) ziet hoe meer keuzevrijheid ervoor kan zorgen dat het pensioen beter aansluit bij je situatie en voorkeuren, maar maakt daarbij ook een kanttekening (Netspar, 2015). Het grote risico is namelijk dat deelnemers verkeerde keuzes gaan maken door gebrek aan kennis. Wat kan leiden tot een te laag pensioen. Uit het onderzoek van Netspar blijkt ook dat deelnemers het idee van keuzevrijheid heel aantrekkelijk vinden, maar tegelijkertijd het erg waarderen als pensioenfondsen hun het werk uit handen nemen door de keuze te maken. Netspar heeft dit nader onderzocht door ook het woord keuzevrijheid onder de loep te nemen. Zij hebben namelijk twee dezelfde vragen gesteld, maar met een andere focus. Aan de ene groep werd de vraag gesteld of ze voor verschillende onderdelen keuzevrijheid belangrijk vinden. Aan de andere groep werd de vraag gesteld in hoeverre ze het belangrijk vinden dat hun pensioenzaken automatisch geregeld worden. En op allebei de vragen gaf ruim 70% aan dat ze het belangrijk vinden. Hier zit dus een interessant spanningsveld. Aan de ene kant zoeken deelnemers naar keuzevrijheid, maar willen ze ook graag keuzes uitbesteden.

Meppelink (AFM) zegt over die keuzevrijheid dat het wel begrijpelijk is dat vanuit de gedachte dat deelnemers meer risico gaan dragen, ze dus ook meer zeggenschap willen hebben. Waar Sandtke (AFM) in het interview aan toevoegt dat wanneer deelnemers meer te kiezen hebben, het begrip zorgplicht een grote rol gaat spelen in het pensioendomein.

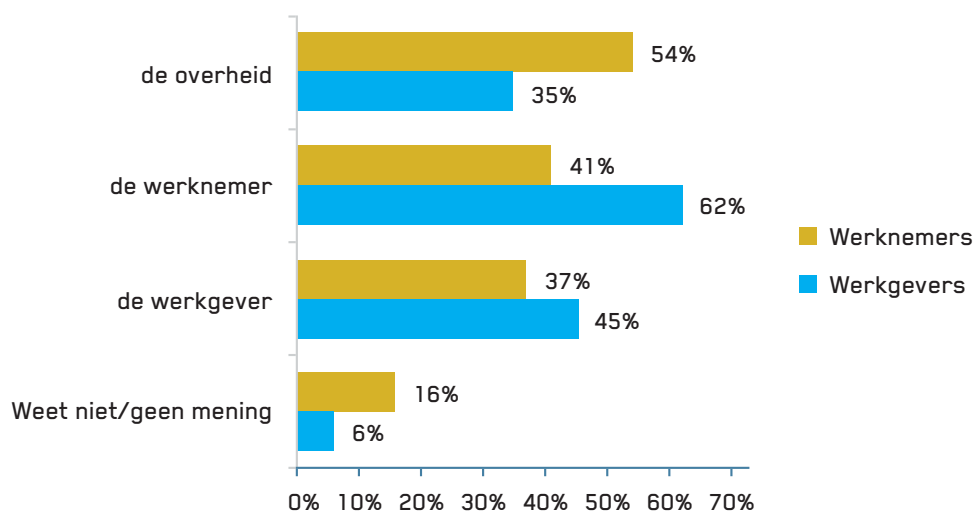
Met al deze overwegingen en ontwikkelingen in het achterhoofd presenteert De Kamer de resultaten van het onderzoek. We behandelen daarbij een drietal thema's: Verantwoordelijkheid, langer doorwerken en vrijheid versus plicht.



VERANTWOORDELIJKHEID

De eerste vraag uit het onderzoek was waar de (extra) kosten neergelegd moeten worden als blijkt dat we met z'n allen veel langer leven dan nu het geval is. Werkgevers leggen de extra kosten voor lang(er) leven het meest neer bij werknemers (62%) en daarna bij zichzelf, en pas op de laatste plek bij de overheid. Werknemers kijken hier heel anders tegenaan en leggen die extra kosten in de eerste plek neer bij de overheid (54%) en daarna bij zichzelf. Zij zetten hun werkgever pas op de laatste plek. Wat verder opvalt, is dat mannelijke werknemers vaker dan gemiddeld de kosten bij zichzelf neerleggen. Ook is het interessant om te zien dat de grootste werkgevers (200+ medewerkers) veel vaker dan de wat kleinere vinden dat de werkgever verantwoordelijk is voor de extra kosten (62,5% t.o.v. het gemiddelde van 45%).

Verantwoordelijkheid voor extra kosten van langer leven

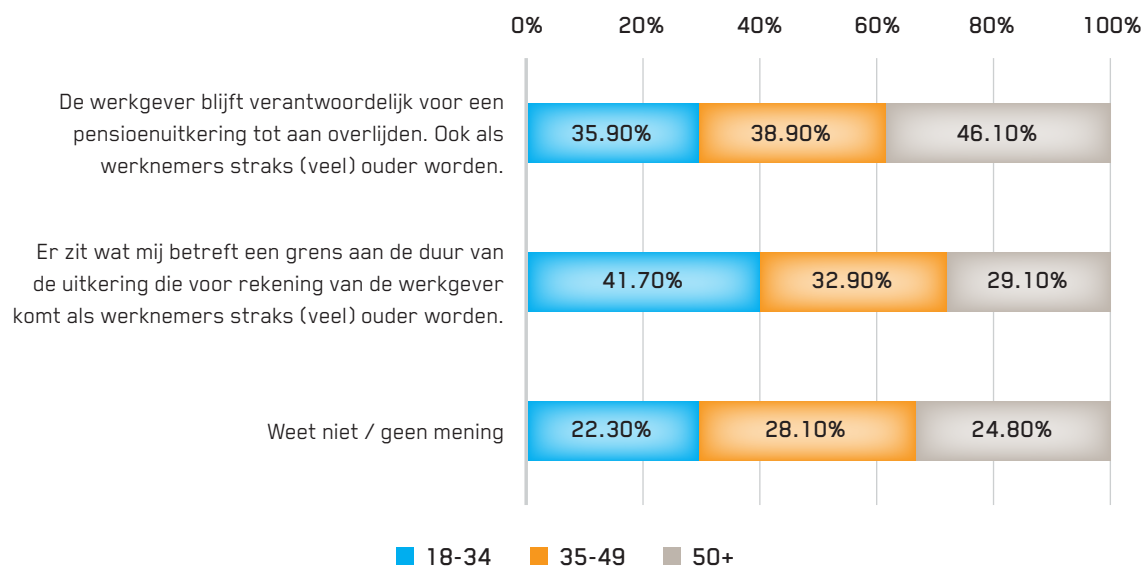


Naast de verantwoordelijkheid voor de (extra) kosten van langer leven stelden we de vraag of de werkgever verantwoordelijk gehouden moet worden voor het pensioen tot het moment van overlijden of zit er in de toekomst een grens aan die verantwoordelijkheid? Van de werkgevers vindt gemiddeld 57% dat er een grens zit aan de duur van de uitkering die voor rekening komt van de werkgever als werknemers een

kwart van de mensen geen antwoord op deze vraag weet. Een verklaring daarvoor kan zijn dat zij daar waarschijnlijk nog veel minder bij stil gestaan hebben dan de werkgever. Er is wederom een verschil te zien in de mening van bedrijven van verschillende grootte: van de kleine bedrijven (5-19 werknemers) zegt driekwart dat er een grens is en bij bedrijven met 200+ werknemers is dat nog niet de helft (45%).

Ook aan de kant van werknemers is er een interessant verschil uit te lichten: de jongste doelgroep (18-34) geeft in verhouding het vaakst aan dat er een grens zit aan de duur van de uitkering die voor rekening van de werkgever komt als werknemers ouder worden. Werknemers vanaf 35 jaar vinden in verhouding vaker dat het de werkgever moet zijn die verantwoordelijk is voor de pensioenuitkering tot het overlijden, ook als we met z'n allen veel ouder worden. Dit geeft aan dat er een verschuiving in mindset plaatsvindt bij de jongeren. Ook in eerder onderzoek wordt al duidelijk dat jongeren goed begrijpen dat ze zelf meer en meer verantwoordelijk worden voor hun pensioen.

Verantwoordelijkheid voor uitkering tot overlijden, volgens werknemers



Jonge werknemers van verschillende pensioenfondsen zijn in 2015 een campagne begonnen om jongeren te informeren over wat hun pensioen inhoudt en hoe grote levensgebeurtenissen je oudedagsvoorziening beïnvloeden. De interesse voor het pensioen is laag bij jongeren (het financieele dagblad). Dat jongeren hierover na moeten denken is belangrijk, omdat je ook ziet dat jonge werknemers wel steeds meer willen kiezen voor een individuele pensioenregeling (SCP). Ze vinden bijvoorbeeld dat ze nu te veel betalen of dat hun werkgever te veel betaalt, waardoor er minder loon overblijft (Klijnsma). Als ze dus meer keuzevrijheid krijgen, wordt goede en juiste informatie steeds belangrijker.

LANGER DOORWERKEN

We stelden een aantal vragen over langer doorwerken. Dit is in de media elke keer weer een heikel punt, dus we waren benieuwd wat werknemers en werkgevers daar nu zelf over te zeggen hebben. Want stel je voor dat langer doorwerken een recht is, waarmee je als werknemer beter zelf kan bepalen hoe snel je je pensioenpot opmaakt. Als je dat een paar jaar weet uit te stellen, betekent dat dat je meer over hebt voor de periode dat je niet meer kan werken...

Nu is het soms best lastig om langer te 'mogen' doorwerken. Het kan wel door middel van allerlei constructies, maar het merendeel krijgt gewoon 'ontslag' als de pensioengerechtigde leeftijd bereikt wordt. We vroegen of men van mening was dat werknemers het recht moeten krijgen om langer door te werken, als zij dat willen en kunnen. En het blijkt dat werknemers en werkgevers hier hetzelfde overdenken: van de werknemers vindt 79% dat de werknemer het recht zou moeten krijgen om door te werken na de officiële pensioenleeftijd, als hij/zij dat wil en kan. Bij werkgevers is dat 74,1%. Het valt op dat naarmate bedrijven groter worden in aantallen werknemers dat werkgevers dan steeds positiever staan tegenover het recht om door te mogen werken door hun medewerkers. Van 69% bij de kleine werkgevers naar 82,5% bij de 200+ werkgevers.

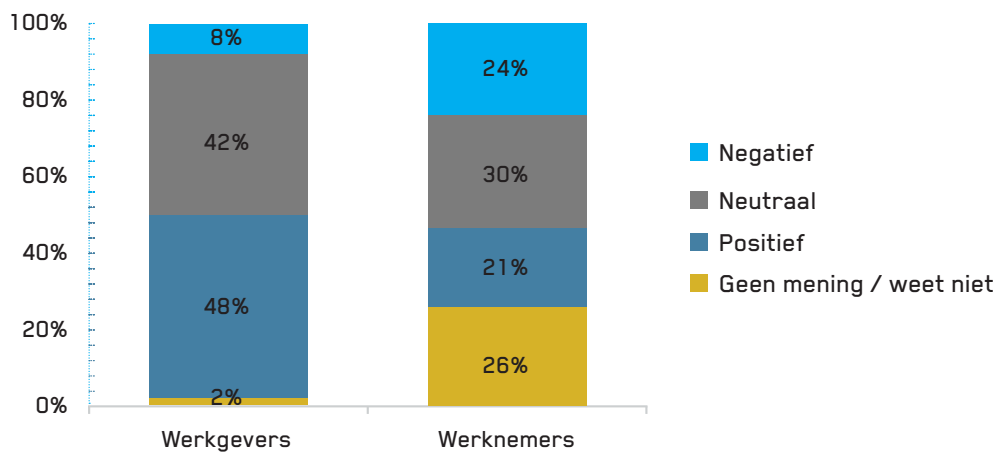
Het recht om langer te mogen werken zegt echter nog niet of mensen dat ook willen of dat werkgevers denken dat hun medewerkers dit willen.

Slechts ongeveer 1 op de 10 werknemers zegt te willen doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze werknemers zijn vaker in dienst van een wat kleiner bedrijf dan van een groot bedrijf. Wat verder opvalt aan de groep werknemers is dat 35% het nog niet zegt te weten. Ongeveer de helft zegt het in elk geval niet te willen. Werkgevers schatten de bereidwilligheid om langer door te werken hoger in. Werkgevers verwachten dat ongeveer een kwart van de werknemers zal willen doorwerken. Werkgevers die zelf nog jong zijn (18-34 jaar), schatten dit zelfs in tot een derde. Opvallend is dat bij diezelfde leeftijdsgroep, maar dan aan de werknemerskant, de helft het niet zegt te weten, t.o.v. 35% gemiddeld. De oudere werknemers weten vaker dan gemiddeld dat zij niet willen doorwerken: 65%. Bij de andere twee leeftijdsgroepen is dat minder dan de helft (18-34, 42,7% en 35-49 45,5%).

De derde vraag over langer doorwerken was hoe de werkgever er eigenlijk tegenover staat. Wederom vergelijken we de mening van werkgevers met die van de verwachting van de werknemers. Werknemers blijken het lastig te vinden om in te schatten hoe hun werkgever aankijkt tegen langer doorwerken, een kwart van de werknemers zegt het niet te weten. En slechts 20,6% verwacht dat werkgevers hier positief tegenover staan. Dit terwijl bijna de helft van de werkgevers positief zou reageren als de werknemers langer zouden willen doorgaan met werken.

Verder is het interessant om te zien dat werknemers van grote bedrijven de bereidwilligheid van hun werkgever het negatiefst inschatten, terwijl dat juist de groep is die, als we de verschillende groottes van bedrijven vergelijken, het positiefst is over langer doorwerken: van de werkgevers van bedrijven met 200+ werknemers is maar 5% negatief over doorwerken na de officiële pensioenleeftijd, terwijl werknemers die bij 200+ bedrijven werken verwachten dat bijna een derde van de werkgevers negatief is over doorwerken.

Inschatting houding ten opzichte van langer doorwerken door werkgevers en werknemers



Aan werkgevers vroegen we: Hoe staat u ertegenover als werknemers zouden willen doorwerken na de officiële pensioenleeftijd?

Aan werknemers vroegen we: Hoe denkt u dat uw werkgever ertegenover zou staan als u als werknemer zou willen doorwerken na uw officiële pensioenleeftijd?

VRIJHEID VERSUS PLICHT

Er gaan ook heel wat stemmen op over de verplichtstelling van pensioenopbouw en de keuzes die individuen en werkgevers zouden moeten hebben. We stelden een aantal vragen hierover aan de werknemers en werkgevers.

Bijna de helft van de werkgevers pleit ervoor dat zij meer vrijheid krijgen bij de keuze van pensioenaanbieder. De werknemers kunnen zich daar slechts gedeeltelijk in vinden, zij vinden veel meer dan de werkgevers dat bedrijven zich dienen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Als je kijkt naar leeftijd van de werknemer, zie je dat jongeren dichter tegen het standpunt van de werkgever aankruipen, dat de werkgever meer vrijheid zou moeten hebben. Aan de kant van de werkgever valt op dat degenen die bij een verzekeringsmaatschappij hun pensioen hebben geregeld veel vaker van mening zijn dat zij zelf zouden moeten kunnen kiezen (58% t.o.v. 47%).

Als je dan kijkt hoe de meningen verdeeld zijn over de vraag of werknemers geheel vrij zouden moeten zijn om een pensioenaanbieder te kiezen, zien we het volgende: 41,8% van de werknemers en 39,8% van de werkgevers geven aan dat werknemers ten minste bij een fonds of verzekeraar aangesloten moeten zijn, maar zelf mogen kiezen welk fonds of verzekeraar dat dan is. Werknemers vinden iets minder vaak dan werkgevers (22,6% t.o.v. 30,7%) dat zij helemaal vrij zouden moeten zijn hoe en of ze pensioen opbouwen. Verder vindt bij beide groepen ongeveer een kwart dat werknemers zich verplicht moeten aansluiten bij het fonds of de verzekeraar van hun werkgever (voor werknemers is dat 22% en voor werkgevers 23,5%).

Als we dan kijken hoe werkgevers en werknemers denken over hoe ons systeem idealiter ingericht wordt met de bijbehorende verplichtstelling die er nu voor sommige werkgevers wel is en voor andere niet, dan

komt het volgende beeld naar voren: we zien dat ruim 40% van de werkgevers en werknemers vindt dat er een pensioenplicht moet zijn voor alle werknemers en werkgevers. Ruim 30% van zowel werkgevers als werknemers vindt dat de werkgever verplicht moet zijn een regeling aan te bieden en dat werknemers vervolgens zelf moeten kunnen kiezen of ze daar gebruik van maken. 15-20% van de werknemers en werkgevers vindt dat het voor beide partijen een vrije keuze moet zijn om pensioen aan te bieden dan wel op te bouwen. In deze vraag zien we dus een gelijk beeld in de mening van werkgevers en werknemers. Logischerwijs is de mening van grote bedrijven veel vaker dat er een verplichtstelling voor iedereen zou moeten zijn dan van de kleine bedrijven. De kleine bedrijven vinden veel vaker dat ieder een vrije keuze zou moeten hebben. De mening van werknemers lijkt niet beïnvloed te worden door de grootte van het bedrijf waar ze werken.

Iedereen een eigen pensioenspaarpot, maar wél samen risico's dragen. Dat is het pensioenfonds van de toekomst, volgens de SER. Op 20 mei maakte de SER haar nieuwe voorstel bekend. Verandering is noodzaak, vindt de SER. De huidige pensioenregeling gaat nog uit van veertig jaar werken bij één werkgever. 'Dat past niet meer bij deze tijd', zegt SER-voorzitter Mariëtte Hamer. 'Mensen wisselen van baan, werken een tijd korter of langer. Bedrijven bloeien op en gaan ten onder. Daar is het systeem nu niet op gebouwd. Het is erg gevoelig voor de lage rente en het heeft te weinig mogelijkheden voor maatwerk en keuzevrijheid. Maar we weten ook dat mensen risico's graag blijven delen.' (Volkskrant)

Ten slotte onderzochten we de individuele keuzevrijheid in enerzijds het opbouwen van pensioen en anderzijds het besteden van de pensioenpot door werknemers.

Wat betreft het opbouwen van pensioen heeft de werknemer nu vaak beperkte keuze. Er is nu bijvoorbeeld keuze in de beleggingsmix op basis van een risicoprofiel, in vrijwillig bijsparen of eerder of langer doorwerken. We vroegen of de werknemer een grote vrijheid zou moeten hebben in de manier waarop hij/zij pensioen opbouwt, of de werknemer een beperkte vrijheid zou moeten hebben of dat de werknemer helemaal geen keuze zou moeten hebben. Iets meer dan de helft (55%) van de werkgevers én werknemers vindt dat de werknemer een grote vrijheid zou moeten hebben in de manier waarop hij/zij het pensioen opbouwt. Slechts enkele werkgevers en werknemers vinden dat werknemers op dit punt echt 'kort' gehouden moeten worden.

Aan pensioenpremie mag nu geen ander doel worden toegekend dan het uitkeren van pensioen na de pensioenleeftijd. Er gaan ook wel stemmen op om de werknemer in staat te stellen het opgebouwde pensioenkapitaal te benutten voor bijvoorbeeld het kopen van een huis, het aflossen van hypotheekschuld of scholing. We vroegen hoe werknemers en werkgevers hier tegenover staan. De helft van de werkgevers vindt dat de werknemer meer individuele keuzes zou moeten kunnen maken met het opgebouwde kapitaal. De werknemers onderschrijven deze stelling maar voor 30%. Schijnbaar zit er bij de werknemers minder behoefte om zelf keuzes te kunnen maken. 58% van de werknemers geeft namelijk aan dat de pensioenpremie uitsluitend gebruikt moet worden voor het uitkeren van pensioen ten opzichte van 45% bij werkgevers. Ten slotte zegt 9% van de werknemers het niet te weten versus 4% bij werkgevers.

TOT SLOT

De impact van ouder worden is een onderwerp dat velen bezighoudt en dat een intensieve dialoog tussen bestuurders, politici en beleidsmakers verdient, ook los van de meer technische discussies over dekkinggraden die nu plaatsvinden. Het lijkt erop dat werkgevers, en zeker de grotere, zich in grote mate verantwoordelijk voelen en best vooruitstrevend willen zijn op onderwerpen als langer doorwerken en keuzevrijheid. Bij werknemers zien we op een aantal onderwerpen nog wat meer terughoudendheid. Terwijl bij jongeren al een voorzichtige trend waar te nemen is naar iets meer gevoel bij langer doorwerken en meer eigen verantwoordelijkheid. Welke motivaties hier achter zitten, is een mooi onderwerp van discussie. We hopen dat we met dit artikel uw perspectief hebben kunnen verbreden en dat dit een mooie opmaat is naar het gesprek dat u voert binnen uw eigen organisatie en samen met andere collega-bestuurders en belanghebbenden.

BRONNEN

- Beer, J. de (2013). Een levensduur van meer dan honderd jaar: van uitzondering naar regel?, Gepubliceerd door NIDI.
- Het financieele dagblad (2015). Jongeren uit pensioensector lanceren voorlichtingscampagne, verschenen in het financieel dagblad. <http://fd.nl/economie-politiek/1108793/jongeren-uitpensioensector-lanceren-voorlichtingscampagne>
- Herderschee, G. (2016). SER: ieder zijn eigen pensioenspaarpot, verschenen in de Volkskrant: <http://www.volkskrant.nl/economie/ser-neigt-naar-systeem-met-individuele-pensioenpotjes-a4304061/>
- Netspar (2015). Grenzen aan keuzevrijheid, verschenen in Netspar Magazine – editie 19.
- Sociaal Cultureel Planbureau (2015). Zekerheid over het pensioen belangrijker dan solidariteit, www.pensioenfederatie.nl.
- Westendorp, R. (2014). Oud worden zonder het te zijn. Amsterdam: Uitgeverij Atlas Contact.
- VNO-NCW (2015). Jette Klijnsma legt terecht vinger op zere plekken, opinieblad van VNO NCW: <https://www.vno-ncw.nl/forum/jetta-klijnsma-legt-terecht-vinger-op-zere-plekken>
- World Health Organization, Life expectancy increased by 5 years since 2000, but health inequalities persist, nieuwsbericht WHO.



DE MAATSCHAPPELIJKE RUIJTE OM ACTIEF OUDER TE WORDEN

**PROF. DR. JAN BAARS, PROFESSOR OF GERONTOLOGY, AGING AND
THE LIFE COURSE, UNIVERSITEIT VOOR HUMANISTIEK, UTRECHT.**

In een eerder verschenen artikel stelt Jan Baars: "In onze huidige cultuur ligt een taboe op ouderdom. Neem de arbeidsmarkt. Als 45-plusser ben je al een oudere werknemer. Zolang je op je plek zit, heb je geen probleem. Maar zodra je de arbeidsmarkt op moet, tel je niet meer mee." Bespottelijk, vindt Baars: "Leeftijd is geen criterium voor ziekte of lichamelijk verval. Daarnaast heeft de ouderdom z'n eigen kwaliteiten, tot op hoge leeftijd kan een mens nog van grote maatschappelijke waarde zijn."

Deze quote is tekenend voor de visie en het wetenschappelijk onderzoek van Jan Baars. Hij beschouwt de fundamentele processen in een samenleving en kijkt naar de indeling en organisatie van de menselijke levensloop. Het gaat dan om de processen van verzorging, opvoeding en arbeid: kinderen worden vanaf een bepaalde leeftijd geacht of verplicht onderwijs te volgen, waarna ze als volwassenen geacht worden om door arbeid in het eigen bestaan te voorzien, totdat een leeftijd bereikt wordt die recht geeft op een arbeidsloos inkomen. Zo worden de rechten en plichten over de levensloop verdeeld.

Deze organisatie van de levensloop, die gestalte krijgt in wetten, regels en procedures, maar ook in (voor)oordelen en verwachtingen van betrokkenen, kan een belemmering gaan vormen als veranderingen in de samenleving en in het leven van mensen hiermee gaan botsen. Dit is nu zichtbaar in de manier waarop de activiteiten van oudere burgers nog steeds geregeld zijn volgens een systeem dat eigenlijk een antwoord was op problemen die typisch waren voor de 19^e en vroege 20^e eeuw, toen de eerste pensioensystemen in Europa werden ontwikkeld.

In dit artikel geeft Jan Baars aan waarom de huidige organisatie van de levensloop niet meer adequaat is. Nieuwe perspectieven op zowel competenties van ouderen als hun actievere inbreng zijn noodzakelijk.

Stijgende levensverwachtingen en onderlinge verschillen

De huidige inrichting van de levensloop wordt nog steeds voor een belangrijk deel getekend door de historische opzet waarin ter verhoging van de productiviteit enerzijds de leerplicht en anderzijds pensioensystemen werden ingevoerd. Tot ver in de 20^e eeuw was de pensionering voor de meesten het einde van een overbelast leven, dat tien jaar of langer te laat kwam. Vrijwel niemand haalde dan ook in goede gezondheid het pensioen. De kosten van een algemeen pensioen leken alleszins te overzien. Sindsdien is de levensverwachting in rijke Westerse landen enorm toegenomen, zoals ook in ons land. En de rek is er nog niet uit. Er zijn diverse scenario's in omloop. Volgens een daarvan worden vrouwen in 2100 maximaal 120 jaar en minimaal 98 jaar...

Dit algemene beeld van een toenemende levensverwachting verhult echter ook belangrijke verschillen. In de 19^e eeuw was er veel meer dan nu sprake van een gelijke belasting van de bevolking, waardoor er meer generaliserende uitspraken gedaan konden worden over bijvoorbeeld de conditie van 65-jarige arbeiders. Het volwassen leven viel voor de meesten samen met hard werken tot je erbij neerviel. Dat iemand door zou willen werken, was eigenlijk een onmogelijke gedachte. Het pensioenrecht was eerder een pensioenplicht. Inmiddels werkt die gedachte belemmerend voor de manier waarop we vandaag de dag tegen pensioen aankijken.

Er zijn twee grote ontwikkelingen die de zin van een organisatie van de levensloop die vasthoudt aan leeftijden ondergraven: langer en gezonder leven en de grote onderlinge verschillen in levensverwachting van ouderen. Daardoor zijn er namelijk nog steeds werknemers die te lang te zwaar werk hebben verricht en zich naar hun pensioen slepen. Anderzijds zijn er velen die ook al lang gewerkt hebben, maar zich nog steeds vitaal en fit voelen zonder dat ze voldoende mogelijkheden zien om zich nog verder te ontplooien. In de samenleving - en vooral op de arbeidsmarkt - worden ze gezien als oud en afgeleefd, terwijl dat niet strookt met hun zelfbeeld en competenties. In de laatste decennia is deze negatieve typering van de oudere werknemer zelfs krachtiger geworden.

De twee paradoxen van de Jongere Oudere

Er zijn twee paradoxen te onderscheiden die in de loop der jaren zijn ontstaan:

1. Langer leven, maar eerder oud zijn.

In de context van de crisis medio jaren 80 werden verschillende regelingen bedacht om oudere werknemers af te laten vloeien. In het publieke debat werden diegenen die voor relatief gunstige uittrekingsregelingen in aanmerking kwamen al snel op een nieuwe manier gecategoriseerd, bijvoorbeeld als 50-plussers. Vervolgens werden dergelijke leeftijdsgrenzen gebruikt in de media om er ouderen mee aan te duiden. Ouderenbonden gebruiken die leeftijdsgrens ook als criterium.

In historisch perspectief is dit is een merkwaardige ontwikkeling. Mensen leven langer en gezonder, maar worden plotseling 10 of 15 jaar eerder 'oud' genoemd. Terwijl we dus langzamer verouderen, wordt in de samenleving de veroudering versneld. Het leven als 'normale' volwassene wordt daarmee zomaar veel korter. Terwijl men ook vaak later op de arbeidsmarkt komt, omdat opleidingen intussen ook langer duren dan voorheen. Hierdoor is de lengte van de 'normale' volwassenheid gekrompen tot een jaar of vijfentwintig, terwijl het leven als 'oudere' gemakkelijk even lang of zelfs twee keer zo lang kan duren als vroeger het geval was.

Dit kan misschien aantrekkelijk lijken, maar de financiële ruimte voor een dergelijke lange periode van 'consumptie' is meestal niet riant. Bovendien komt er een enorme druk te staan op de 'normale volwassene', waarin er te veel tegelijk gedaan moet worden: kinderen opvoeden, carrière maken, hypotheek

bekostigen, het pensioen bij elkaar brengen. En degenen die werkloos zijn op hun 50^e ervaren de bittere werkelijkheid van het ouder zijn.

De snelle **maatschappelijke veroudering** wordt nog eens bevorderd als werkgevers niet meer investeren in de bijscholing of herscholing van werknemers, omdat de tijd waarin de investering terugverdiend kan worden te kort is. Op die manier werpt het officiële tijdstip van pensionering zijn schaduw lang vooruit en wordt de productiviteit van de oudere werknemer ondermijnd.

Nationale overheden hebben de afgelopen jaren verschillende vormen van flexibilisering ingevoerd, maar meestal om eerder te stoppen met werken. De mogelijkheden om volwaardig te werken na de pensioneringsleeftijd zijn nog steeds beperkt. Dit tast het maatschappelijk prestige aan van de vitale ouderen: ze worden niet meer tot iets belangrijks in staat geacht.

Het generaliserende beeld van de oudere gaat nog steeds uit van de vroegere situatie, waarin gepensioneerden meestal ook uitgeput en versleten waren. Natuurlijk bestaat langdurige lichamelijke overbelasting vandaag de dag nog steeds. Het problematische karakter van de leeftijdsgebonden regelingen die we kennen, tekent zich dan af doordat ongelijke gevallen over een kam worden geschoren. Terwijl de een wel langer wil doorwerken, maar dit niet mag, moet een ander die eigenlijk allang opgebrand is zich tot de laatste krachten uitputten om het pensioen te halen. Het gaat er dus voor de toekomst veel meer om dat dergelijke situaties verbeterd worden en er aandacht komt voor wat mensen daadwerkelijk willen en kunnen.

2. Ouder worden, maar jong blijven.

We leven tegenwoordig in een cultuur die het jong zijn verheerlijkt. Dit wordt goed uitgebuit door de antiverouderingsindustrie, die ouderen met verleidelijke aanbiedingen bezweert dat ze helemaal niet oud zijn, maar juist nog erg jong. Terwijl ze op de arbeidsmarkt niet echt meer meetellen, worden ze nu opgeroepen om hun vitale krachten uit te leven in diepzeeduiken, het doorkruisen van woestijnen en het beklimmen van bergen.

Het is een simpele voorstelling van het goede, 'zorgeloze' leven van degenen die 'succesvol ouder worden', zoals dat in de Amerikaanse gerontologie wel wordt genoemd. Zo lijkt het alsof ouderen geen deel meer uitmaken van de samenleving en alleen nog maar consumeren. 'We gaan alleen nog maar genieten...', want 'ik heb mijn hele leven hard gewerkt', alsof het ouder worden niet bij het leven hoort.

Zo vindt de eerste paradox van de jongere oudere - langer leven, maar eerder als oud getypeerd worden - zijn vervolg in deze tweede paradox, waarin ouder worden de vorm aanneemt van jong blijven. Deze tegenstellingen wijzen op een cultuur die het moeilijk vindt om de realiteit van langere levens een goede plek te geven in de samenleving. En om een cultuur van goed ouder worden te ontwikkelen, wat iets anders is dan een poging om jong te willen blijven.

Je zou eerder verwachten dat een samenleving waarin er relatief weinig jongeren en 'normale volwassenen' zijn om de lasten te dragen, de leeftijdsgrenzen zou verruimen in plaats van ze in te perken. Dus waarom niet de mogelijkheden uitbreiden voor degenen die willen en kunnen blijven werken? Er rijzen vele vragen.

Wat zegt dit over de cultuur van de arbeidsmarkt? Over de rol van de vakbeweging? Waarom wil men oudere werknemers zo vroeg mogelijk laten afvloeien? Wordt dit veroorzaakt door een idealisering van jong, flexibel en energiek? En tot welke leeftijd zouden deze kwaliteiten dan aanwezig zijn? Wat is nog de rol van arbeidsplezier? Wat is eigenlijk 'van het leven genieten'? Of 'eindelijk aan jezelf toekomen'?

Naar een andere organisatie van de levensloop

In onderstaand schema wordt de problematiek van de leeftijdsgebonden organisatie van de levensloop in beeld gebracht, samen met een mogelijk alternatief. De traditionele levenslooporganisatie bestaat uit drie delen. Het jong zijn, het leven als 'normale' volwassene en het oud zijn. Elk van die delen is verbonden met een dominante activiteit of levenswijze: leren, werken en rusten.

Leeftijd		Leeftijds Segregatie	Leeftijds Integratie		
Oud	↑	Rusten	Zorg geven en ontvangen	Leren en onderwijzen	Werken / actiebijdragen
'Normaal'		Werken			
Jong		Leren			

Deze indeling is echter, zoals ook al uiteengezet, problematisch geworden. De scheiding van leeftijdsgroepen, de leeftijdssegregatie, die eruit spreekt, heeft haar zin grotendeels verloren.

De 'leer'fase is in de loop der jaren verder uitgebouwd. Vaak is er naast de studie ook al werk bij gekomen en wordt er überhaupt gedurende het werkende leven bijgeleerd. Men heeft inmiddels het idee verlaten dat een afgeronde opleiding voldoet voor een lang werkzaam leven. Hiermee vervagen de grenzen tussen de eerste en de tweede fase. Er wordt steeds meer gesproken over de noodzaak om 'levenslang te leren'. Alleen dat levenslang duurt bij de meeste werkgevers nog wat kort en wordt er door hen niet meer geïnvesteerd in bijscholing van de jonge 'oudere werknemers'.

Veel mensen komen tegenwoordig ongemerkt in de derde fase terecht, zonder zich daar goed op te hebben voorbereid. De overgrote meerderheid haalt tegenwoordig de derde fase van het rusten. Dit blijkt niet altijd een onverdeelde genoeg te zijn. Uitrusten en ontspanning zijn van groot belang gedurende het hele leven, maar kunnen juist onder druk komen te staan wanneer ze te lang duren of de

activiteiten als te weinig zinvol worden ervaren. Dan kan gemakkelijk het gevoel ontstaan dat niemand je meer nodig heeft; dat je als oudere vooral als een last wordt gezien of helemaal niet meer wordt gezien.

Zou het model van leeftijdsintegratie ons niet beter passen? In dat model kunnen de basale levensvormen naast elkaar voorkomen en in elkaar overgaan. Dit is niet alleen goed om de ouderen meer bij de samenleving te betrekken, maar vooral ook om ervoor te zorgen dat arbeidskwalificaties voortdurend worden ontwikkeld en bijgesteld, werken niet ontaardt in een uitputtingsslag en zorgactiviteiten in de organisatie van de levensloop worden geïntegreerd.

Tot slot: de zin van actief ouder worden.

Zoals al eerder bepleit, is men tegenwoordig geneigd om het actief zijn te verheerlijken tot een soort nieuwe standaard. We moeten dus waken voor nieuwe leeftijdsgebonden generalisaties. Er zijn nog steeds ouderen die bijvoorbeeld met langdurige ziekten of invaliditeit kampen. De oproep om actief ouder te worden, zal aan hen voorbijgaan. Ze zouden wel baat hebben bij een actievere opstelling van ouderen in het algemeen. Het gaat erom dat we de ouderen niet buiten de samenleving plaatsen, terwijl ze er juist deel van kunnen uitmaken. En wel een steeds groter deel.

Het vraagt een andere opstelling van velen. Neem de vakbonden. Zij zijn gegroeid door, en vergroeid met, de verouderde organisatie van de levensloop. En zij zijn geneigd deze te verdedigen. Zij menen daarmee ook de belangen van de oudere werknemers te behartigen. Dat terwijl jongeren gedwongen worden om mee te betalen aan een systeem waarvan het onduidelijk is of het ook voor hun belangen zal zorgen. Aangezien de samenleving complexer wordt en individuele situaties meer van elkaar kunnen gaan verschillen, kan het moeilijk zijn om de collectief gedragen solidariteit opnieuw, maar nu flexibeler, vorm te geven.

Het is zaak om ouderen niet in een keurslijf van consumptief gedrag te dwingen, waarbij ze alleen nog maar andere ouderen tegenkomen. Als samenleving kunnen de verschillende generaties meer voor elkaar betekenen als we de levensdomeinen onderwijs, werk, zorg en ontspanning op een goed niveau houden en voor volwassenen toegankelijk maken, over de leeftijdsgrenzen heen. Laten we samen nadenken over de soort samenleving waarin we willen leven en samenleven.

Meer hierover leest u in:

Baars, J. (2012). Het nieuwe ouder worden. Paradoxen en perspectieven van leven in de tijd. Amsterdam: Humanistics University Press (SWP Publishers).

Meer over het perspectief op ouder worden:

Walburg, J.A. (2012). Jong van Geest, optimistisch ouder worden is geen kunst. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.

Westendorp, R. (2014). Oud worden zonder het te zijn. Over vitaliteit en veroudering. Amsterdam: Atlas Contact.