

‘Werken na 65ste te zwaar’

Mensen zijn niet in staat om langer door te werken dan hun 65ste, terwijl de overheid dat wel van ze vraagt. Vooral voor laagopgeleiden is dat fysiek te zwaar, stelt de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgezondheidskunde (NVAB).

Sander van Mersbergen
Utrecht

De verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar (en daarna in stappen verder) is wettelijk al lang en breed geregeld. Maar volgens de NVAB is er te weinig aandacht voor

de consequenties voor de fysieke en geestelijke gesteldheid van werknemers.

„We zijn er niet klaar voor. Laagopgeleiden worden gedurende hun loopbaan zo zwaar belast dat het een keer ophoudt”, stelt Ernst Jurgens, bedrijfsarts en NVAB-bestuurder. „Ze raken bijvoorbeeld is op een gegeven moment gewoon versleten.”

Daarnaast houden veel werknemers er een levensstijl op na die niet bevorderlijk is voor hun inzetbaarheid. „Ze hangen ’s avonds voor de tv, eten niet gezond en gaan niet naar de sportschool.”

Maatregelen om mensen voor te bereiden op langer doorwerken, zijn volgens de vakvereniging vooral gericht op hoger opgeleiden. Jurgens: „Die worden getraind om hun brein rust te gunnen en naar hun lichaam te luisteren. Bij mensen met een lagere opleiding slaan dat soort trainingen minder aan.”

Ploegendiensten

Ook doen werkgevers volgens de bedrijfsartsen veel te weinig om personeel te ontzien. „Eigen verantwoordelijkheid is mooi, maar het gaat ook om werkbelasting. Oudere mensen kunnen minder heb-

ben. Steeds meer bedrijven werken in ploegdiensten. De vraag is of iedereen dat aankan.”

Volgens staatssecretaris Klijnsma (Sociale Zaken) is de verhoging van de pensioenleeftijd noodzakelijk om de AOW betaalbaar te houden.



Kraakbeen bijvoorbeeld is op een gegeven moment gewoon versleten

— Ernst Jurgens, bedrijfsarts

„Mensen moeten ruim van tevoren nadenken over hun inzetbaarheid. Ze hebben een eigen verantwoordelijkheid. Ze kunnen er ook voor kiezen om hun pensioen wat naar voren te halen, maar ik besef dat dat niet voor iedereen een optie is. Daarom moeten werkgevers ook investeren in opleidings- en omscholingstrajecten, zodat oudere werknemers een functie hebben die ze aankunnen.”

De gemiddelde pensioenleeftijd was in 2015 64 jaar en zeven maanden. Dat is ruim een jaar eerder dan de wettelijke pensioenleeftijd.

► pagina 14/15

In **Twistgesprek** blikken we terug én vooruit op brandende economische kwesties. Vandaag: kán iedereen wel langer doorwerken?

Hoe halen we gezond ons pensioen?

Iedereen moet langer doorwerken van het kabinet. Maar kan iedereen wel gezond de eindstreep halen? Nee, zegt Sabine Zondag, bedrijfsarts bij de Arbo Unie. Jawel, zegt Hans Biesheuvel, voorzitter van ONL voor Ondernemers en zelf ondernemer.

Peet Vogels

Sabine Zondag (SZ) trapt af. „Elke dag zie ik oudere werknemers die het niet meer volhouden. Werk is soms fysiek zwaar, maar voor veel mensen ook mentaal. Dan is doorwerken tot 67 niet voor iedereen haalbaar. Wat ik tegenkom, is dat er geen maatregelen worden genomen om mensen gezond hun pensioen te laten halen. We zijn begonnen te doen wat nodig is, namelijk mensen langer laten doorwerken om de AOW en de pensioenen betaalbaar te houden. Maar we hebben niet nagedacht over hoe dat te bereiken.”

Hans Biesheuvel (HB): „Ik begrijp dit verhaal, maar het is wel erg vanuit werknemersperspectief. Miljoenen ondernemers en zzp'ers moeten maar zien hoe ze het redden. Duurzaam inzetbaar zijn begint bij jezelf. Je moet zelf zorgen dat je vaardigheden op orde zijn.”

Duurzaam inzetbaar zijn is het kernbegrip als het om langer gezond doorwerken gaat. Maar hoe organiseer je dat? Is het eigen verantwoordelijkheid, zoals dat het nu is voor zzp'ers en ondernemers? Geldt dat ook voor werknemers, of heeft de werkgever daar ook een verantwoordelijkheid in?

SZ: „Ik ben het ermee eens dat mensen zelf de regie moeten nemen. Maar voor veel mensen gaan de ont-

Sabine Zondag is bedrijfsarts bij Arbo Unie, een organisatie van professionals in de bedrijfsgezondheidszorg. Voorheen werkte ze bij Maetis.



SABINE



Hans Biesheuvel is ondernemer en voorzitter van brancheclub ONL voor Ondernemers. Voorheen stond hij aan het roer van MKB-Nederland.

wikkelingen erg hard. Ik krijg docenten in mijn spreekkamer die al te maken hebben met steeds grotere klassen. En ook de technische ontwikkelingen gaan erg snel. Die iPad, de leerlingen moeten mij uitleggen hoe die werkt, zeggen ze dan. Het werk is mentaal zwaar en die klassen kun je niet kleiner maken. Voor die mensen is langer doorwerken soms echt niet haalbaar. Werkgever en werknemer moeten met elkaar in gesprek om langer doorwerken mogelijk te maken.”

HB: „Ik wil naar een systeem waarin er geen vaste banen of flexbanen meer zijn, maar een *employability contract* van vijf jaar. In dat contract spreken werkgever en werknemer af wat ze doen aan duurzame inzetbaarheid. Een vast contract is niet meer van deze tijd. De veranderingen gaan te snel. Bovendien is een vaste werknemer veel te duur, zeker voor het mkb. Denk alleen maar aan de twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en de hoge ontslagvergoeding.”

SZ: „Ik begrijp dat het anders zal moeten worden, maar de gedachte van oudere werknemers is juist wel: dit heb ik geleerd en dat doe ik 40 jaar tot mijn pensioen.”

HB: „We hebben net de ergste crisis in 100 jaar achter de rug. Grote bedrijven krimpen hun personeel alleen maar in. De onzekerheid is groot. Dit is geen tijd voor vaste contracten.”

SZ: „De crisis heeft er flink ingehakt. De onzekerheid heerst ook bij werknemers. Ze zijn bang voor hun baan. Daarom blijven ze werken bij hun baas om de verkeerde reden. Niet omdat ze het werk nog leuk vinden, maar omdat ze zeggen: mijn partner is al werkloos, dus ik moet blijven werken. Ze zijn uitgeblust en willen eigenlijk iets anders. Daar moeten goede afspraken over gemaakt worden.”

HB: „Mensen blijven ook zitten omdat ze een ontslagvergoeding mislopen als ze zelf opstappen. Ze denken: ik wacht wel tot ik ontslagen word.”

SZ: „Waar het om gaat, is: hoe orga-

TWIST
GESPREK

Twistgesprek:
Vandaag is de laatste aflevering.



„Mensen denken pas aan omscholen als ze hun werk niet meer aankunnen”

— Sabine Zondag

„Ik wil naar een systeem waarin er geen vaste banen meer zijn”

— Hans Biesheuvel

▲ Zijn mensen er zelf verantwoordelijk voor dat ze tot hun pensioen door kunnen werken, of is dat ook een taak van werkgevers?

FOTO MARCO DE SWART

niseer je het dat mensen passend werk krijgen zodat ze gezond hun pensioen halen? Ik snap dat het lastig is om in een klein bedrijf passend werk te bieden. De discussie moet wat mij betreft veel eerder beginnen. Mensen met een zwaar beroep, zoals een stratenmaker, moeten op hun 40ste al nadenken over een nieuwe stap. Ze moeten niet wachten tot hun 50ste als ze last van hun rug krijgen.”

HB: „Hoe doe je dat? Geld hoeft niet het probleem te zijn. Er zitten miljarden in de omscholings- en opleidingsfondsen in diverse sectoren. Dat geld wordt opgebracht door werkgevers en werknemers, maar wordt niet gebruikt. En als je als stratenmaker naar een andere sector overstapt, krijg je dat geld niet mee.”

SZ: „Zorg voor maatwerk voor mensen. Geef werknemers bijvoorbeeld de kans om een dag minder te gaan werken op hun 60ste. En op hun 62ste nog een dag minder. Zo kunnen ze naar hun pensioen toewerken.”

HB: „De cao knelt nog als het om maatwerk gaat. Daar moeten we van af. Maatwerk is prima mogelijk, als je

het maar op bedrijfsniveau kunt regelen. Iemand van 28 wil bijvoorbeeld een dag minder werken om te kunnen studeren en een oudere om naar zijn pensioen te groeien. Dat kan geregeld worden. Ik doe dat in mijn eigen bedrijf ook.”

SZ: „Er is speciale aandacht nodig voor mensen met een lagere opleiding. Dat is een heel lastige groep, ook om om te scholen. Ze doen vaak fysiek zwaar werk. Met omscholen moet je al beginnen als ze 35 zijn. Nu komt het gesprek pas op gang als ze ziek zijn of het niet meer aankunnen. Preventie is belangrijk als deze mensen langer moeten doorwerken. Daar moeten de werkgevers, maar ook werkgevers en overheid actiever in zijn.”

HB: „Het klopt dat werkend Nederland nog niet is ingesteld op langer doorwerken. Dat is een generatieprobleem. De volgende generatie weet al dat ze langer moet doorwerken. Als het over om- en bijscholing gaat, moet het onderwijs ook een actievier rol spelen. Nu zijn de mogelijkheden vaak erg beperkt of het is veel te duur.”