

Investeren in duurzame inzetbaarheid

Redactie PensioenAdvies, datum 22-06-2017

Datum	22-06-2017
Auteur	Redactie PensioenAdvies
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)

Duurzame inzetbaarheid. 't Klinkt mooi. Maar waar gaat het om? Moeten of willen we langer doorwerken? En kan dat dan wel? Hoe zit het dan economisch? En met de gezondheid? Is het maatschappelijk wenselijk? Goed voor het ego? Allemaal vragen die beginnen bij de hamvraag. Langer doorwerken: voor welk probleem is dat eigenlijk de oplossing?

De arbeidsparticipatie van Nederlandse ouderen in de leeftijd van 55 t/m 70 jaar is in een paar jaar tijd aanzienlijk gestegen. Tegelijkertijd is de levensverwachting steeds verder toegenomen. Nu de mogelijkheden om vroegtijdig uit te treden van de arbeidsmarkt zijn beperkt en de AOW-leeftijd steeds verder wordt verhoogd, is het de vraag of ouderen, in staat zijn om ook daadwerkelijk langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Een verbeterde levensverwachting biedt mogelijkheden voor ouderen om langer door te werken. Maar in hoeverre vormt de normale gezondheidsontwikkeling een belemmering om dat ook te doen? Die vraag stelde SEO (Stichting Economisch Onderzoek) zich. SEO doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven en is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Het onderzoek is gepubliceerd in 2016.

Functionele beperkingen

Uit de Longitudinal Aging Study Amsterdam (LASA) waaraan het SEO-onderzoek refereert, blijkt dat tussen de leeftijd van 55 en 70 jaar van alle bestudeerde gezondheidsaspecten de kans op functionele beperkingen gemiddeld genomen het sterkst toeneemt (kwadratisch), gevolgd door de kans op chronische ziekten (bij benadering lineair). Bij depressieve klachten en de algemene gezondheidsbeleving is nauwelijks een ontwikkeling met leeftijd waar te nemen. Hetzelfde geldt voor cognitie in de bestudeerde leeftijdsgroep. Wel neemt de kans op een ziekenhuisopname en het gebruik van meerdere verschillende soorten medicijnen toe met leeftijd, al is die groei in de leeftijdsgroep van 55 tot 70 jaar nog relatief beperkt.

Het zal met het oog op deze waarnemingen niet verbazen dat de SEO constateert dat “de gezondheid van oudere werkenden in de leeftijd van 55 tot 70 jaar een significante invloed heeft op de uittredingsbeslissing”. De SEO merkt daarbij op “dat er een belangrijk verschil is in het effect van gezondheid tot pakweg 63-jarige leeftijd en op nog latere leeftijd. Vanaf de leeftijd van 63 jaar wordt de gezondheidssituatie belangrijker voor de keuze om te blijven werken of uit te treden.”

Toch vormen gezondheidsontwikkelingen in het geschatte uittredingsmodel niet meteen een verklaring voor de groei in de arbeidsparticipatie van 55- tot 70-jarigen. Het geschatte arbeidsparticipatiemodel laat

namelijk zien dat los van deze gezondheidsontwikkelingen de participatiekansen voor jongere cohorten hoger ligt dan voor oudere cohorten. Jongere cohorten maken bij uittreding minder vaak gebruik van arbeidsongeschiktheid of vervroegde pensionering als uittreedroute. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met beleidswijzigingen in het recente verleden. Vanaf de pensioengerechtigde leeftijd laten de resultaten nog maar weinig verschil in arbeidsparticipatie tussen de cohorten zien.

Aan de hand van de geschatte modellen, heeft het SEO doorgerekend wat de verwachte ontwikkeling is in de arbeidsparticipatie van 55- tot 70-jarigen in de periode van 2015 tot en met 2030. “De prognoses laten zien dat de arbeidsparticipatie van ouderen tot aan de AOW-leeftijd nog zal toenemen voor jongere cohorten. Scenario’s laten verder zien dat veranderingen in achtergrondkenmerken (opleidingsstructuur, gezondheid) en omstandigheden (het geven van mantelzorg, koopkrachtontwikkelingen) slechts bescheiden effecten hebben op de toename in arbeidsparticipatie.” Verder valt op dat ouderen met een kortere werkweek een grotere kans hebben om vervroegd uit te treden. Ouderen die blijven doorwerken verkorten echter vaak rond de AOW-leeftijd hun werkweek aanzienlijk. Dat impliceert gek genoeg dat een verkorting van de gemiddelde arbeidsduur de arbeidsparticipatie van ouderen onder de AOW-leeftijd significant kan verlagen, maar tegelijkertijd dat een kortere werkweek een alternatief kan zijn voor volledige pensionering.

Wat voor conclusies kunnen we hieruit trekken? Het is in dit onderzoek in ieder geval niet mogelijk gebleken om de gedragseffecten van een wettelijke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd voldoende betrouwbaar in te schatten. De gegevens die voor de analyses zijn gebruikt, bevatten nog niet de periode waarin wijzigingen in de pensioengerechtigde leeftijd zijn doorgevoerd. De gedragseffecten kunnen daardoor niet empirisch worden vastgesteld. De analyses laten in ieder geval wel zien dat er een trend is richting verminderde vroegtijdige uittreding, maar dat tegelijkertijd de participatiekansen rond de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar voor de oudste cohorten weer rond hetzelfde niveau ligt.

Kortom: doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd is niet sterk toegenomen in de afgelopen decennia.

Niet vanzelf

Dat zou betekenen dat noch het gevoerde beleid, noch een veranderd gedrag van mensen, geleid heeft tot verhoogde arbeidsparticipatie ná of rond 65. Wat nu? De AOW-leeftijd gaat al naar 68! Volgens de NVAB – de vakvereniging van bedrijfsartsen – is er “te weinig aandacht voor de consequenties van de fysieke en geestelijke gesteldheid van werknemers”. En dat terwijl de verhoging naar de AOW-gerechtigde leeftijd naar – inmiddels – 68 jaar al geregeld is. Volgens deze vakvereniging zijn mensen niet in staat om langer door te werken dan hun 65e terwijl de overheid dat wel van ze vraagt. Vooral voor laagopgeleiden is dat fysiek te zwaar, vindt de NVAB (wat staat voor Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde). “Laagopgeleiden worden gedurende hun loopbaan zo zwaar belast, dat het een keer ophoudt. Kraakbeen 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 langer door te werken zijn vooral gericht op hoger opgeleiden. 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.” Aldus een NVAB-bestuurder begin dit jaar in dagblad Trouw naar aanleiding van bevindingen die de vakvereniging naar buiten bracht. Ook doen werkgevers volgens de

bedrijfsartsen veel te weinig om personeel te ontzien. Steeds meer bedrijven werken in ploegendiensten. De vraag is of iedereen dat aankan. Tegelijkertijd is het politieke gehamer om niettemin 'doorwerken' tot hét credo om een betaalbare 'oudedag' te realiseren, niet van de lucht. Het geduw en getrek daarover komt vanuit de boezem van het kabinet. Zo ook de oproep aan werkgevers om te investeren in 'duurzame inzetbaarheid'. Die moeten investeren in omscholings- en opleidingstrajecten zodat oudere werknemers een functie hebben die ze aankunnen.

Wiens verantwoordelijkheid?

De vraag is echter wiens verantwoordelijkheid dat is. "Mensen maken zich heel erg druk over het gegeven dat hun pensioen niet gegarandeerd is. Maar zeker zo belangrijk is het om je druk te maken over het feit dat je je baan wellicht over een paar jaar kwijt bent", zei pensioen- en employee benefitsadviseur en managing partner van het vorige jaar van de Flexis Groep, mr. drs. Edwin Schop in Pensioen- Advies 2016/121. "Een sporter moet fit zijn om een record te lopen. Een organisatie of onderneming moet 'fit and competitive to the market' zijn. Dat moet voor een werknemer ook zo zijn. Het beste advies aan werknemers luidt: zorg ervoor dat je niet zo makkelijk vervangbaar bent en van toegevoegde waarde blijft. Niet voor de werkgever waar je nu werkt, maar voor de markt. Die werkgever krimpt in, of verdwijnt wellicht van de markt. Maar jij, jouw toegevoegde waarde, als werknemer blijft er toe doen zolang je ervoor zorgt 'fit to the market' te blijven en dus in jezelf blijft investeren zonder alles maar voetstoots van je (huidige) werkgever te verwachten". Hij vervolgde: "Die hr-manager van ING had het misschien allemaal niet zo (onhandig) moeten zeggen. Maar hij had, wat mij betreft wel gelijk, toen hij zich vorige maand (*dat was in november 2016, redactie Pensioen Advies*) in de media op het standpunt stelde dat werknemers meer in zichzelf moeten investeren en ondernemer moeten zijn van hun eigen arbeidsplaats."

Employability

Schop schaart zich daarmee in het groeiende leger van adviseurs dat zich op het standpunt stellen dat employability het beste pensioen is in combinatie met deeltijdpensioen. Maar dan wel employability binnen en buiten de sector waarin de medewerker op dat moment zijn arbeid levert. Employability in – bijvoorbeeld – de financiële sector waarin tienduizenden banen verdwenen zijn en zullen verdwijnen, is een heilloze weg en bewijst dat omscholing binnen de sector niet altijd realistisch is. Niettegenstaande dat is het fundamentele principe om nú je pensioengeld en verlof te investeren in een vakinhoudelijke opleiding of vaardigheidstraining om straks nog steeds – al dan niet in deeltijd – aantrekkelijk te zijn voor de markt, bepaald géén verkeerde route. Je kunt gaan zitten wachten tot je 65 of 70 bent om dan met pensioen te gaan. Maar het zou goed zijn als je je pensioengeld ook kan inzetten om je nu voor een bepaalde tijd en voor vast omschreven doelen, voor te bereiden op en te investeren in een 'werkzaam pensioenleven' vanaf zeg maar 60. Waarom niet? Dat is heel wat anders dan 'geef mij mijn eigen potje maar, dan zorg ik wel voor de invulling'.

De visie van mr. drs. Edwin Schop, lid van de redactieraad van dit vaktijdschrift, doet er toe en sluit aan bij een breedgedragen, maatschappelijke visie dat een langer arbeidsleven onvermijdelijk is.

Langer gezond is duurder

Jonge mensen treden laat toe tot de arbeidsmarkt en een langer en gezonder leven verhoogt de kosten van vroegtijdige uittreding. Aan die splijtzwam kleeft nog wel een 'dingetje'. De reactie van de overheid en de sociale partners op deze ontwikkelingen is te eenvoudig: mensen moeten zoveel mogelijk doorwerken tot of na hun 65ste. Dus zijn inmiddels nagenoeg alle prepensioenregelingen afgebouwd, en de pensioengerechtigde leeftijd gaat omhoog van 65 naar 68 jaar. Waar eindigt dat? De vraag is natuurlijk of individuele werkgevers en werknemers zich in maatregelen om langer door te werken kunnen vinden. De gemiddelde pensioenleeftijd blijkt de afgelopen vijf jaar in ieder geval omhoog te zijn gegaan naar 63 jaar. Maar nog altijd wijst een grote meerderheid van de werkgevers én werknemers doorwerken na 65 af. Kennelijk sluiten denken en voelen nog onvoldoende aan bij het beleid en andersom. Voor individuele werkgevers en werknemers kan deze gebrekkige aansluiting risico's met zich meebrengen.

Drijfveren

De werkgroep Arbeid, Inkomen en Participatie (AIP) van ILC Zorg voor Later heeft in 2013 (*dus al een wat ouder onderzoek*) onderzoek laten doen naar de drijfveren van individuele werknemers als het om stoppen of doorgaan met werken gaat en de gevoelens en gedachten die daaruit voortkomen. De werkgroep heeft geconstateerd dat daar in beleid en onderzoek maar beperkt aandacht voor is en veronderstelt dat drijfveren, gedachten en gevoelens een grote rol spelen bij de concrete besluiten die werknemers nemen over stoppen of doorgaan met werken. Het onderzoek heeft vier persoonlijke drijfveren opgeleverd: arbeidsbesef, de beleving van de invloed van de sociale omgeving, normen en waarden en de beleving van contextuele factoren. Tussen deze drijfveren bestaat op het eerste gezicht geen rangorde. Wel moeten ze in samenhang worden gezien. De verschillende drijfveren monden ook niet voor iedereen in dezelfde keuzes uit. Bij de drijfveren staat het uitgangspunt centraal dat iedere individuele mens vooral voelt en denkt vanuit zichzelf. Als het gaat om de beslissing om al dan niet te stoppen met werken vinden de werknemers nadrukkelijk dat ze zelf aan het roer staan. De werknemers geven aan dat zij hun overwegingen om al dan niet door te werken, koppelen aan een bewust besef van hun werk.

Er toe doen

Het is op de eerste plaats het gevoel hebben 'er toe te doen'. Maar ook het besef van een (zelfgeschapen) arbeidsroutine, arbeidsomgeving, arbeidsproces en arbeidsorganisatie, zijn er bouwstenen van. Het arbeidsbesef draagt bij aan het zelfbeeld dat mensen hebben en andersom. Werknemers investeren immers in de manier waarop ze naar zichzelf kijken, hun identiteit, ook in hun arbeidsbesef. Het arbeidsbesef is een structurerend besef, enerzijds wordt het opgebouwd uit door de werknemer zelf gekozen en gedefinieerde bouwstenen en anderzijds geven die bouwstenen structuur aan hun uiteindelijke keuze en aan hun feitelijk gedrag. Het arbeidsbesef lijkt ook een dynamisch besef, het is in de loop der tijd aan veranderingen onderhevig. Bovendien krijgt het definitieve besluit om al dan niet te stoppen met werken vorm in de loop van meerdere, soms zelfs vele jaren. In de beleving is er echter nog wel wat aan de hand. Werknemers hebben het gevoel dat werkgevers weinig interesse tonen als het gaat om de langere inzetbaarheid van werknemers. Werkgevers vinden dat dit wel meevalt maar

geven ook zelf aan nog niet klaar te zijn om de gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen als ontgroening en vergrijzing goed op te vangen met een gepast bedrijfsbeleid. Werknemers hebben het gevoel volledig grip te hebben op hun arbeidsbesef, bij de contextuele factoren ervaren ze dat gevoel niet. Voorbeelden van contextuele factoren die door de geïnterviewde werknemers naar voren zijn gebracht, zijn: de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, de CAO, de bureaucratie, de sfeer op het werk, het gebrek aan positieve prikkels en een 'wenkend perspectief'. Zelfs de eigen gezondheid zien zij als een contextuele factor. De behoefte aan geld en de behoefte aan sociale contacten spelen ook een rol.

Werkgever is de grote afwezige

Werkgevers vinden dat de contextuele factoren voor werknemers van doorslaggevend belang zijn voor de beslissing van werknemers om al dan niet te stoppen met werken. De overgang van de werknemer van een werkend naar een niet-werkend bestaan zien de werkgevers op de eerste plaats als een belang van de werknemer en op de tweede plaats als een zorg die vooral middels geïnstitutionaliseerde voorzieningen is geregeld. Omgekeerd is de werkgever voor de werknemer de grote afwezige als het gaat om de vraag: stop ik met werken of ga ik door? Of de werkgevers echt de afwezigen zijn, valt nog te bezien. Daarmee is het antwoord op de vraag wat de drijfveren van de werkgevers zijn die hierin meespelen bijzonder urgent geworden. Dit heeft ertoe geleid dat de werkgroep van het hier aangehaalde onderzoek drie vragen formuleerde die vooralsnog niet beantwoord zijn:

1. Welke drijfveren van werkgevers hangen samen met het vraagstuk van werknemers om al dan niet door te werken?
2. Op welke wijze valt er een brug te slaan tussen werkgever en werknemer, zodanig dat de werknemer het gevoel krijgt dat de werkgever wel degelijk aanwezig is?
3. Wat is de invloed van het gevoel van de aan- of afwezigheid van de werkgever op de overweging van de werknemer om wel of niet door te werken?

Denktank Netspar (Tilburg University) doet ook een duit in het 'langer doorwerken' zakje en concludeert in een recente studie "dat het aanbieden en stimuleren van training vanuit de werkgever een positieve relatie heeft met de pensioenleeftijd van oudere werknemers. Het aanbieden van trainingen brengt het gevoel van waardering en erkenning met zich mee dat een positief effect heeft op de werkrelatie. Dit zorgt er voor dat oudere werknemers langer doorwerken. Jongere medewerkers volgen echter twee keer zoveel training dan oudere werknemers. Belemmeringen zijn de kortere periode waarin de werknemer en de werkgever kunnen profiteren van de opleiding. Hierbij lijken werkgevers geen rekening te houden met het feit dat jongere werknemers veel eerder van baan wisselen en dat daardoor de terugverdientijd voor de werkgever juist vaak korter is. Daarnaast is het beeld dat oudere werknemers minder snel kennis opdoen. Grotere werkgevers bieden gemiddeld hun werknemers (inclusief de oudere werknemers) meer opleidingen aan dan kleine werkgevers." Verder blijkt dat de overheid een belangrijke rol speelt in het stimuleren van opleiding door (oudere) werknemers. Mede door de aanpak van de overheid is in Scandinavische landen de arbeidsparticipatie en het volgen van training door oudere werknemers hoger dan in andere landen. Ook andere factoren zoals het pensioenstelsel en de cultuur van overleg met sociale partners spelen hierin een rol, zo stelt Netspar. En toch: van harte gaat het niet.

Advies

Alles in beschouwing genomen is misschien wel het beste advies voorlopig niet al te hoge verwachtingen van 'langer doorwerken' te hebben. Werkgevers willen niet. Werknemers kunnen niet of willen niet. De noodzaak om langer door te werken wordt (nog?) niet gevoeld. Zij die wél willen, kunnen én doen vormen een – groeiende? – minderheid. Voor hen zijn 'seniorenregelingen', hoe aantrekkelijk ook, een oplossing maar géén uitdaging zo lang de expliciete noodzaak én waardering om hun kennis, ervaring en motivatie in te zetten uitsluitend door wet- en regelgeving wordt gereguleerd en door fiscale stimulansen wordt gedictieerd. Daar moeten we het dan vooralsnog maar mee doen. Of beter: wat aan gaan doen.