

Langer doorwerken, kunnen wij dat?

AD Algemeen Dagblad

03-01-2017 / Peet Vogels



TWISTGESPREK

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 ondernemersorganisatie ONL en zelf ondernemer. Miljoenen mensen doen dat al. Stof genoeg voor een twistgesprek.

Sabine Zondag (SZ) trapt af. „Elke dag zie ik oudere werknemers die het niet meer volhouden. Werk is soms fysiek zwaar, maar ook mentaal zwaar voor veel mensen. 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.”

Sabine Zondag en Hans Biesheuvel © Marco de Swart



Vaste banen

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



SZ: „Ik ben het eens dat mensen zelf de regie moeten nemen. Maar voor veel mensen gaan de ontwikkelingen erg hard. Ik krijg docenten in mijn spreekkamer die al te maken hebben met steeds grotere klassen. En 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 te zwaar. Werkgever en werknemer moeten in gesprek om langer doorwerken mogelijk te maken."



Die iPad, de leerlingen moeten mij uitleggen hoe die werkt, zeggen ze dan

- Sabine Zondag

HB: „Ik wil naar een systeem dat 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 bij 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."

Stratenmaker

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 wordt.”



Geld hoeft niet het probleem te zijn. Er zitten miljarden in de omscholings- en opleidingsfondsen in diverse sectoren

- Hans Biesheuvel

SZ: „Waar het om gaat is hoe organiseer 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 veertigste al nadenken over een nieuwe stap. Ze moeten niet wachten tot hun vijftigste 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.”

Maatwerk

SZ: „Zorg voor maatwerk voor mensen. Geef werknemers bijvoorbeeld de kans om een dag minder te gaan werken op hun zestigste. En op hun tweeënzestigste 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.”



De CAO knelt nog als het om maatwerk gaat

- Hans Biesheuvel

SZ: „Er is speciale aandacht nodig voor lageropgeleiden. Dat is een heel lastige groep, ook om om te scholen. Ze doen vaak fysiek zwaar werk. Daar moet je al mee 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 werknemers, 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 moeten doorwerken. Als het over om- en bijscholing gaat moet het onderwijs ook een actievere rol spelen. Nu zijn de mogelijkheden vaak erg beperkt of het is veel te duur."