

45 Langer doorwerken wordt noodzaak

Duurzame inzetbaarheid

Nadat in 2004 de VUT was afgeschaft steeg de gemiddelde leeftijd waarop werknemers het arbeidsproces vaarwel zeiden snel: van 60,8 jaar in 2004 naar 63,1 in 2013. In dat jaar ging bovendien de AOW-gerechtigde leeftijd voor het eerst omhoog.

Dat de Nederlandse bevolking ontgroende en vergrijsde, hadden tal van studies jarenlang aangetoond. Uit die studies bleek dat door de hogere welvaart en de betere gezondheidszorg de levensverwachting opliep met als gevolg dat de kosten van de AOW en de gezondheidszorg onbetaalbaar dreigden te worden. En ook voor een ander mogelijk gevolg van de vergrijzing en ontgroening werd gewaarschuwd: een dreigend tekort aan werknemers.

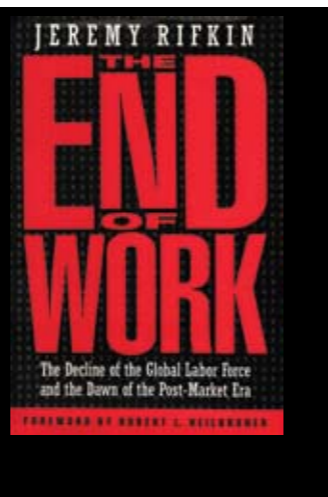
Het antwoord op deze ontwikkelingen: beleid ontwikkelen dat erop gericht is om alle werkenden in staat te stellen tot op hogere leeftijd vitaal en gezond door te kunnen blijven werken – inmiddels beter bekend als duurzaam-inzetbaarheidsbeleid. Maar de *sense of urgency* bij zowel werkgevers als werknemers om daar écht werk van te maken, leek lange tijd te ontbreken. Pas toen de kredietcrisis op z'n einde liep en de vraag naar arbeid sterk aantrok, drong het besef door dat duurzaam-inzetbaarheidsbeleid geen overbodige luxe is. Sindsdien staat duurzame inzetbaarheid bij vrijwel alle HR-managers op nummer één van het prioriteitenlijstje. Want die halen nieuwkomers binnen voor wie 'de eindstreep' gestaag verder uit zicht verdwijnt, én zien de zittende populatie werknemers snel verouderen. In 2017 was de pensioenleeftijd verder gestegen: naar 64 jaar en 10 maanden, aldus het CBS.

HET EINDE VAN DE VASTE BAAN

In 1995 publiceerde de Amerikaanse econoom Jeremy Rifkin *The end of work*. Rifkin – en ook anderen – voorzagen een crisis in de werkgelegenheid als gevolg van de digitale revolutie. De grote vraag was hoe mensen aan de slag konden blijven als deze verwachting daadwerkelijk uit zou komen. Het antwoord lag volgens Rifkin in het vergroten van de mogelijkheden

van mensen om (betaald) werk te krijgen en te behouden. Hun *employability*, hun inzetbaarheid, moest worden vergroot. De vaste baan voor het leven is niet langer vanzelfsprekend, betoogde Rifkin. Ervaring had niet meer dezelfde toegevoegde waarde als voorheen; nieuwe competenties waren nodig om te kunnen functioneren in een snel veranderende omgeving.

Langdurige focus op een beperkt takenpakket werd riskant, bijna een belemmering voor een geslaagde loopbaan. In plaats daarvan moesten werkenden zich bewust worden van de noodzaak zich regelmatig te heroriënteren op hun werk, en zelf het initiatief nemen om hun inzetbaarheid op peil te houden, bijvoorbeeld door om-, her- en bijscholing.



Duurzaam-inzetbaarheidsbeleid kreeg begin deze eeuw gestalte met *employability* en gezondheidsbeleid. Dat gebeurde toen onder de noemer 'slimmer werken' – dat gold ook voor bijvoorbeeld de introductie van arbeidsvoorwaardelijke arrangementen om werk en privé beter te kunnen combineren en voor ergonomisch roosteren (beperken van nachtdiensten en andere inconveniente diensten). Rond 2008 volgde levensfasebewust personeelsbeleid. Daarna zagen steeds meer maatregelen en initiatieven het levenslicht – vaak onder modieuze benamingen, en tegen het arbeidsomstandigheden- en loopbaanbeleid aanleunend – die ervoor moeten zorgen dat werknemers langer en vitaal aan het werk kunnen blijven. Duurzaam-inzetbaarheidsbeleid is daardoor uitgegroeid tot een tamelijk vaag, moeilijk te vatten containerbegrip. Om het beleid in de praktijk handen en voeten te geven, ontwikkelde AWVN het digitale instrument TipTrack, waarin het duurzame-inzetbaarheidsvraagstuk is teruggebracht tot enkele overzichtelijke pijlers: 'werk', 'ontwikkeling' en 'gezondheid' en het met deze pijlers samenhangende 'financiën'.

Een recente ontwikkeling op het gebied van duurzame inzetbaarheid is dat, via de cao-besprekingen, afspraken worden gemaakt over een persoonlijk budget voor werknemers. Met dit budget, al dan niet in combinatie met een instrument als TipTrack, kunnen werknemers naar eigen inzicht, op basis van hun persoonlijke situatie, maatregelen treffen om hun duurzame inzetbaarheid op peil te houden. En dat is in lijn met een belangrijk uitgangspunt, waar brede consensus over is: duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid – van de werkgever én de individuele werknemer zelf.



Duurzaam-inzetbaarheidsbeleid: zeker nodig voor mensen met een fysiek zwaar beroep.

AOW KOMT LATER

Op 25 maart 2009 presenteerden kabinet en sociale partners het crisisakkoord *Werken aan de toekomst*. Een van de maatregelen bedoeld om de overheidsgedragen uitgaven te beteugelen, was verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 naar 67 jaar.

Op 1 januari 2013 ging de AOW-leeftijd van 65 naar 65 jaar plus één maand. Aanvankelijk was het de bedoeling om in de jaren daarna de AOW-leeftijd in relatief kleine stapjes verder te verhogen, totdat die in 2019 66 jaar zou zijn en in 2023 67 jaar. In 2015 keurde de Eerste Kamer een wetsvoorstel goed om de AOW-leeftijd versneld te verhogen. Sinds 1 januari 2016 gaat die in stappen van drie tot vier maanden omhoog: naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar en drie maanden vanaf 2022. Of dat zo blijft is de vraag. In de vele discussies over wijzigingen binnen het Nederlands pensioenstelsel wordt ook gesproken over vertraging in de opbouw van de AOW-leeftijd.