



9 juni 2011

Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid

1. Voorwoord

In juni 2010 hebben de sociale partners in de Stichting van de Arbeid het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* afgesloten. Daarin maken zij afspraken over noodzakelijke aanpassingen van de arbeidspensioenen in de tweede pijler waarvoor zij een bijzondere verantwoordelijkheid dragen. In samenhang daarmee doen zij in dit akkoord ook voorstellen voor de toekomstbestendigheid van de AOW in de eerste pijler. Om de houdbaarheid van het integrale Nederlandse pensioenstelsel te waarborgen, zijn naar het oordeel van sociale partners belangrijke aanpassingen nodig. De twee pijlers in het Nederlandse pensioengebouw zijn op elkaar afgestemd en moeten ook in de toekomst goed op elkaar blijven aansluiten.

Het Pensioenakkoord bevat daarnaast echter nog een derde afspraak die nader ingevuld moet worden om het akkoord te laten slagen: verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers via stimulerende maatregelen die het werkgevers en werknemers aantrekkelijk maken om langer met elkaar door te gaan.

Deze derde afspraak is als volgt in het akkoord opgenomen: *“De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is het afgelopen decennium geleidelijk toegenomen; dit mede als gevolg van wijzigingen in sociale zekerheid- en vroegpensioenregelingen. Invoering van de in dit akkoord overeengekomen wijzigingen van de AOW en de aanvullende pensioenen zal deze positieve ontwikkeling verder stimuleren. Daarnaast zijn stimulerende maatregelen nodig om het de werkgever en zijn werknemers aantrekkelijk te maken om langer met elkaar door te gaan.*

Sociale partners zullen daarom aanvullend een beleidsagenda ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de arbeidsmobiliteit van ouderen substantieel te verbeteren. Hierin zijn alle relevante onderwerpen aan de orde: leeftijdsbewust personeelsbeleid, werving en selectie, employability, scholing, arbeidsflexibiliteit (incl. rechtspositionele en sociale zekerheidsaspecten alsmede de zogenoemde perverse prikkels in decentrale regelingen¹). Ook zullen voorstellen worden gedaan ten aanzien van de sociale zekerheid in samenhang met de inzet van arbeidsmarktinstrumenten welke ook specifiek op oudere werknemers zijn afgestemd. Sociale partners nemen zich voor deze beleidsagenda in het najaar van 2010 te presenteren en periodiek te monitoren op zijn effecten.”

Beleid, praktijk en beeldvorming/cultuur moeten zich gaan richten op de positieve bijdrage die participerende ouderen kunnen - gaan - leveren en het beleid moet deze bijdrage ondersteunen. Ook voor de oudere werknemer zelf is participatie van belang. Kansen daartoe

¹ Hierbij kan worden gedacht aan nog voorkomende bepalingen in vroegpensioenregelingen die dwingen om op een bepaalde leeftijd (< 65 jaar) te stoppen met werken op straffe van verlies van rechten.

moeten aangegrepen worden en belemmeringen geslecht. Uitgangspunt moet het investeren in alle generaties worden in plaats van het ontzien van de oudere werknemers. Werkgevers en werknemers op de werkvloer, sociale partners - centraal en decentraal - en de overheid via flankerend beleid zijn aan zet om deze uitdaging aan te gaan. In het belang van een goed toegeruste beroepsbevolking, ongeacht leeftijd, en ten behoeve van respect voor en waardering van de participerende oudere. Werkgever én werknemer dienen weer toe te groeien naar een situatie waarin het normaal wordt gevonden en er alles aan wordt gedaan door werkgever én werknemer zelf om, gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen behalen.

2. Inleiding

De huidige arbeidsmarktpositie van ouderen, waarmee mensen van 55 jaar en ouder bedoeld zijn², valt zowel feitelijk als in de beeldvorming deels terug te voeren op de economische situatie van eind jaren zeventig, begin jaren tachtig van de vorige eeuw. Deze economische crisis leidde in die periode tot een hoge werkloosheid, vooral onder jongeren. Om te voorkomen dat de jeugdwerkloosheid zou exploderen en de generatie die toen de arbeidsmarkt opkwam tot een 'kansloze' generatie zou verworden, is bewust ingezet op 'jong voor oud'.

Dit bewuste beleid heeft ervoor gezorgd dat de uittreedleeftijd vanaf begin jaren '80 is gaan dalen. Met name de introductie van de vervroegde uittredingsregeling (vut) leidde ertoe dat de uittreedleeftijd onder de 60 jaar zakte. Veel werknemers die deze leeftijd bereikten, hebben gebruik gemaakt van de geboden mogelijkheid, al dan niet in verband met reorganisaties, om ruimte te bieden aan jongeren. Het feit dat deze regelingen destijds slechts in beperkte mate leidden tot inkomensverlies verlaagde de drempel om uit te treden. De mogelijkheden voor ouderen om in dagen/uren minder te participeren zijn daarna uitgebreid door de introductie van ontsiemaatregelen en andere faciliteiten voor ouderen als resultaat van overleg over arbeidsvoorwaarden. Door de inmiddels herstelde conjunctuur, tweede helft jaren tachtig en begin jaren negentig, en vanwege een overschot in het aanbod van arbeidskrachten kon een dergelijk beleid ook na deze crisis gepermitteerd worden en werd het als verworvenheid beschouwd dat men ruim voor de officiële AOW-leeftijd definitief en volledig kon uittreden.

² De aanbevelingen gelden in grote mate ook voor 55-minners aangezien zij de 55-plussers van de toekomst zijn. Of, zoals de SER eerder stelde in zijn advies *Van alle leeftijden* (2005): een ouderenbeleid dat zich uitsluitend richt op ouderen is 'te laat beleid'. Een toekomstgericht ouderenbeleid is niet uitsluitend gericht op ouderen als afzonderlijke groep maar ook op jongere generaties (en dus eigenlijk op alle generaties). De Stichting van de Arbeid kiest ervoor om een werknemer als 'oudere werknemer' te definiëren vanaf 55 jaar. Deze keuze is gemaakt om de volgende redenen:

1. In het Pensioenakkoord is afgesproken om de AOW-gerechtigde leeftijd en de pensioenrichtleeftijd in 2020 te verhogen naar 66 jaar. De voorgestelde maatregelen in deze beleidsagenda moeten er in 2020 toe leiden dat 55-plussers - de huidige 45-plussers - dezelfde kansen hebben op de arbeidsmarkt als 55-minners.
2. De arbeidsmarktparticipatie en de werkhervattingskans van de groep werknemers tussen 45 en 55 jaar is substantieel groter dan die van de groep tussen de 55 en 65 jaar.
3. De overwegingen om vrijwillig te stoppen met werken zijn aan de orde bij de groep werknemers boven de 57,5 jaar.
4. De invloed van belastende arbeidsomstandigheden tikt harder aan bij de groep werknemers van 55 jaar en ouder.

De genomen maatregelen voor ouderen begin jaren tachtig zijn echter wel mede bepalend geweest voor de beeldvorming c.q. het stigma met betrekking tot deze werknemers. Door massaal afscheid te nemen van de categorie oudere werknemers is het beeld gaan ontstaan dat deze categorie ook van minder waarde is voor de arbeidsmarkt. Dit beeld werd versterkt door de hoge instroom van ouderen in de WAO in die periode.

Daar komt nog bij dat sindsdien door de toenemende internationale concurrentie en de snelle technologische ontwikkelingen ook steeds veelvuldiger de gedachte postvatte dat ouderen niet flexibel genoeg zijn om mee te komen in moderne organisaties. Investerings-, zoals scholing en dergelijke, werden zowel door werkgevers als door werknemers niet meer als lonend beschouwd voor 55-plussers vanwege hun naderend vertrek.

De vervroegde uittreding, die als tijdelijke crisismaatregel bedoeld was, is door zijn uitbouw en beleving nu in zijn tegendeel omgeslagen en heeft een ongewenst effect gekregen op de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Inmiddels is, mede door de geleidelijke ombouw van vut naar prepensioenen - ingezet eind vorige eeuw - en daarna vanwege het amendement Vendrik³, de uittreedleeftijd opgelopen tot ruim 62 jaar.

De participatie van de 55-plussers neemt sinds halverwege de jaren negentig weer toe. Om deze ontwikkeling te bevorderen zijn met behulp van overheidssteun een aantal acties ondernomen om de beeldvorming te veranderen waardoor meer ouderen aan de slag bleven of kwamen. Zo is in 1994 het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie opgericht⁴. In 2001 ging de Taskforce Ouderen en Arbeidsmarkt⁵ aan de slag. De Regiegroep GrijsWerk⁶, opgericht in 2005, heeft vervolgens 3 jaar de kar getrokken.

Dit soort maatregelen heeft echter nog onvoldoende effect gehad op de arbeidsmarktpositie van ouderen, in het bijzonder waar het werkloze ouderen betreft, én op de beeldvorming over deze categorie. Dit, terwijl de demografische ontwikkeling (vergrijzing en ontgroening) vraagt om gemotiveerde en productieve participatie.

Het roer moet nu om zodat ouderen in de toekomst ook willen en kunnen participeren tot de pensioenleeftijd. Door de toekomstige verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd zullen de mogelijkheden om eerder uit te treden verder verminderen; de uittreedleeftijd zal, na de eerste stap in 2020⁷, verder kunnen stijgen.

Hierbij geven sociale partners zich rekenschap van het feit dat er op dit moment belangrijke verschillen in levensverwachting bestaan tussen onder andere laag- en hoogopgeleide mensen en dat eerstgenoemde groep vaak op jonge leeftijd is gaan werken. De daadwerkelijke uittreedleeftijd ligt voor werknemers binnen deze groep die al op jonge leeftijd is gaan werken dan ook feitelijk nog vóór de AOW-leeftijd. De eerdere uittreedleeftijd komt ook nog vaak voor bij werknemers die een beroep hebben waarvan de uitoefening, uit het oogpunt van veiligheid voor henzelf en de omgeving, aan een leeftijdsgrens gebonden is (het zogenoemde 'functioneel leeftijdsontslag'). Zoals in het Pensioenakkoord is opgemerkt,

³ De in 2006 aanvaarde motie Vendrik betekende dat vutregelingen (gebaseerd op een omslagstelsel) omgebouwd dienden te worden naar prepensioneringsregelingen (gebaseerd op kapitaaldekking). Werknemers krijgen hierdoor een hogere vut-uitkering naarmate ze later gebruik maken van de regeling.

⁴ Aanvankelijk was dit bureau vooral bedoeld om ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd voor alle leeftijdsgroepen en op alle maatschappelijke terreinen te voorkomen. Sinds 2008 is de opvolger, Expertisecentrum LEEFtijd, zelfstandig en richt zich op advies op het gebied van leeftijd en levensloop.

⁵ Taskforce Ouderen en Arbeidsmarkt, *En ze werkten nog lang en gelukkig*, Eindadvies Taskforce Ouderen en Arbeidsmarkt, 2003

⁶ Regiegroep GrijsWerk, *Zeg eens B, eindrapportage Regiegroep GrijsWerk*, 2008

⁷ De Stichting van de Arbeid heeft in het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* afgesproken om de pensioengerechtigde leeftijd in 2020 te verhogen naar 66 jaar.

zijn sociale partners voorstander van flexibilisering zodat de feitelijke uittreedleeftijd kan afwijken van de pensioenrekenleeftijd⁸.

Bovendien wordt hierbij nog de aantekening gemaakt dat ook de uitkomst van het nieuwe pensioencontract en herstelplannen van de pensioenfondsen ertoe zullen leiden dat de uittreedleeftijd steeds dichterbij de AOW-leeftijd zal komen te liggen.

3. Doelstellingen van de beleidsagenda

De arbeidsparticipatie van de oudere werknemers is de laatste 15 jaren inmiddels toegenomen. In vergelijking met jongere werknemers is het niveau van de arbeidsparticipatie echter nog onvoldoende. De toename is vooral te danken aan het aan het werk blijven van oudere werknemers. In veel mindere mate lukt het oudere werkzoekenden om bij verlies van hun baan weer aan werk te komen.

Met de beleidsagenda 2020 richt de Stichting van de Arbeid zich op een verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. De Stichting van de Arbeid streeft ernaar dat arbeidsparticipatie van oudere werknemers over tien jaar als een normaal gegeven dient te worden beschouwd. Dat wil zeggen dat deze niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners.

De beleidsagenda 2020 is daarom niet alleen bedoeld voor de oudere werkenden en werkzoekenden met een uitkering maar ook voor werkzoekenden die geen uitkering ontvangen, de zogeheten ‘nuggers’.

De Stichting wijst bovendien op de arbeidsparticipatie van oudere zzp’ers, waarbij het van belang is dat ook zij – met het oog op hun participatie – blijven werken aan hun inzetbaarheid, waarbij scholing, vitaliteit en arbo belangrijke onderwerpen zijn.

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat de uitwerking van het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* geen sinecure is. Deze beleidsagenda moet ertoe leiden dat decentrale cao-partijen afspraken maken zodat werkende oudere werknemers zo vitaal mogelijk, al dan niet in hetzelfde bedrijf of instelling, kunnen en willen blijven werken en oudere werkzoekenden reële kansen worden geboden op werkherleving.

De Stichting van de Arbeid doet een appèl op werkgevers en werknemers om te investeren in goede arbeidsverhoudingen zodat de aanbevelingen gezamenlijk worden opgepakt en uitgewerkt. Vertrouwen hebben in elkaar is een wezenlijke voorwaarde voor het laten slagen van deze beleidsagenda.

Via deze beleidsagenda wil de Stichting van de Arbeid een impuls geven aan het creëren van een andere ‘mindset’ bij werkgevers en werknemers ten aanzien van de arbeidsdeelname van oudere werknemers.

Deze aanbevelingen zijn niet alleen gericht aan decentrale cao-partijen maar ook aan individuele organisaties en hun medezeggenschapsorganen. De implementatie van de aanbevelingen moet immers vorm en inhoud krijgen op het niveau van de bedrijven en instellingen en leiden tot een duurzaam inzetbaarheidsbeleid (bijvoorbeeld via levensfasebewust personeelsbeleid) dat gedragen wordt door werknemers en werkgevers.

⁸ Door langer door te werken dan de pensioenrekenleeftijd worden extra rechten opgebouwd. Voorts worden rechten door ze op een later moment te laten ingaan, opgerent. Het individu kan door langer door te werken daardoor een hoger pensioen bereiken. Het tegengestelde speelt als de werknemers eerder willen stoppen met werken.

De Stichting van de Arbeid geeft hierbij met nadruk aan dat de uitvoering van het voorgestane leeftijdsonafhankelijke personeels- en arbeidsmarktbeleid van sector tot sector en van bedrijf tot bedrijf kan verschillen, rekening houdend met de mogelijkheden, wenselijkheden en de stand van zaken in de sectoren en bedrijven. Leren van elkaar (best practices) kan hierbij zeer behulpzaam zijn.

Tevens worden aanbevelingen gedaan aan de overheid, gericht op het effectiever inzetten van het (huidige) instrumentarium dat bestemd is voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen.

Deze beleidsagenda is te beschouwen als een ‘routeplanner’ waarmee, te beginnen vanaf heden, de komende tien jaar (de)centrale sociale partners aan de slag gaan om de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers te verbeteren.

De Stichting van de Arbeid zal aan de hand van de kernthema’s, die onlosmakelijk verbonden zijn met de bevordering van de inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van oudere werknemers en die onderling een nauwe samenhang hebben, invulling geven aan deze routeplanner. De kernthema’s zijn:

- Employability en scholing;
- Vitaliteit, gezondheid en arbo;
- Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit;
- Mobiliteit en re-integratie.

In de uitwerking is rekening gehouden met het niveau - centraal, sectoraal dan wel bedrijfsniveau - waar de beoogde afspraak uitgewerkt dient te worden. Om te weten of de aanbevelingen door decentrale cao-partijen geïmplementeerd worden, dient er gemonitord te worden. De monitoring kan leiden tot bijstelling, verandering of versnelling van het ingezette beleid. De Stichting van de Arbeid zal een nog op te richten projectgroep met de opdracht belasten om zorg te dragen voor de monitoring en zonodig het doen van voorstellen voor aanpassing van de beleidsagenda.

4. Ontwikkelingen⁹

• *Algemeen*

In 2009 is de bruto participatie van de beroepsbevolking (werkzaam en werkloos) 71%. De bruto participatie van de 55- tot 65-jarigen is tussen 1996 en 2009 opgelopen van ruim 28% naar circa 50%. De gemiddelde uittreedleeftijd is de afgelopen jaren gestegen naar 62 jaar. Tussen sectoren bestaan overigens wel aanzienlijke verschillen in uittreedleeftijd.

⁹ In deze paragraaf worden de belangrijkste data over de arbeidsmarktparticipatie en –positie van oudere werknemers weergegeven. De data in deze paragraaf zijn gebaseerd op meerdere onderzoeken van onder andere CBS, UWV en TNO. In bijlage 1 worden de data toegelicht met bronvermelding. (De bijlagen zijn beschikbaar op de website www.stvda.nl.)

Bruto en netto arbeidsparticipatie van verschillende leeftijdsgroepen in 1996 en 2009

	Bruto arbeidsparticipatie in %		Netto arbeidsparticipatie in %	
	1996	2009	1996	2009
15-65	63,5	71,2	58,7	67,8
15-25	45,3	45,2	39,5	40,2
25-35	81,3	88,3	75,6	84,3
35-45	76,5	86,5	71,1	83,3
45-55	68,3	81,6	64,0	78,7
50-55	63,3	79,2	59,5	76,4
55-65	27,6	50,1	26,4	47,9
55-60	41,8	68,2	39,8	65,2
60-65	11,6	31,6	11,4	30,1
65 en ouder			1,7	3,5

Bron: CBS Statline: *Beroepsbevolking; geslacht en arbeidsdeelname; 15 jaar of ouder* (geraadpleegd op 19 oktober 2010) .

De participatiegraad daalt zeer sterk voor werknemers vanaf 65 jaar. In 2009 had de groep 55-65-jarigen 964.000 banen en van de groep 65-plussers hadden er 83.000 betaald werk van minstens 12 uur per week. Dit is ruim 1 procent van alle werkzame personen. Van de 65-plussers zijn het voornamelijk 65-69-jarigen die een baan hebben. Hun netto arbeidsparticipatie is 9 procent. Bij personen van 75 jaar en ouder gaat het in totaal om 6000 banen¹⁰.

Onder bruto arbeidsparticipatie wordt verstaan het aandeel van de beroepsgeschikte bevolking (alle personen tussen 15 en 65 jaar) dat tot de beroepsbevolking behoort en een betaalde baan van tenminste 12 uur per week heeft of deze zoekt (in dit cijfer zit ook het werkloze deel van de beroepsbevolking). De netto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking daadwerkelijk een baan heeft.

De groei van de werkzame beroepsbevolking is deels te danken aan het feit dat vanaf halverwege de jaren negentig steeds meer ouderen langer aan het werk blijven en deels aan de al sinds de jaren tachtig groeiende arbeidsparticipatie van vrouwen. De groei van de arbeidsparticipatie van ouderen komt met name omdat werknemers langer doorwerken bij dezelfde werkgever. Geconstateerd kan worden dat ook de bereidheid om langer door te werken onder oudere werknemers inmiddels is toegenomen.

Ruim zes op de tien werknemers tussen de 55 en 60 jaar werkt. De daling in participatie zet scherp in na het bereiken van de leeftijd van 61, 62 jaar; de leeftijd waarop veel werknemers met pensioen gaan. Van de werknemers tussen de 60 en de 65 jaar werkt ongeveer drie op de tien; vanaf 1996 is de participatie van 60-65-jarigen echter wel fors gestegen (zie bovenstaande tabel).

¹⁰ CBS, *De Nederlandse samenleving 2010*. Overigens werken veel meer 65- en 66-jarigen dan diegenen die ouder zijn.

- ***De toename van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers***

In de jaren na het Akkoord van Wassenaar van 1982 was het gebruikelijk bij reorganisaties dat de oudere werknemers een financiële regeling kregen aangeboden in ruil voor stoppen met werken, de zogeheten 55-plusregelingen. Doel hiervan was om ruimte op de arbeidsmarkt te creëren voor jongere werknemers. De eerste regelingen voor vervroegd uittreden dateren overigens al van de jaren zeventig toen onder andere door de sluiting van de mijnen en het vertrek uit Nederland van de textiel en de scheepsbouw massaontslagen steeds meer voorkwamen.

Vastgesteld kan worden dat na 1994 een sterke omslag plaatsvindt. Reorganisaties met specifieke regelingen voor oudere werknemers komen vanaf die tijd in de marktsector steeds minder voor. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is sindsdien gaan stijgen. Inmiddels ligt de arbeidsparticipatie van de mannelijke werknemers zelfs, zij het nauwelijks, boven het percentage van 1981. De arbeidsparticipatie van oudere vrouwelijke werknemers is in dezelfde periode verdrievoudigd waardoor de arbeidsparticipatie van vrouwen hoger is dan ooit tevoren.

Aan deze ontwikkeling heeft *Een nieuwe Koers*¹¹ mede bijgedragen. Met het in deze aanbeveling bepleite maatwerk en diversiteit werd onder meer beoogd bij te dragen aan vergroting van de arbeidsparticipatie.

De stijging van de arbeidsparticipatie van oudere mannen tussen 1995 en 2006 is volgens het CPB grotendeels te verklaren uit het gestegen opleidingsniveau van oudere mannen, de diverse hervormingen van vut- en prepensioenregelingen en de WAO.

Na 2007 vindt er opnieuw een scherpe stijging plaats van de participatie van de oudere werknemers. Deze stijging deed zich zelfs voor tijdens de recente economische crisis. Zo steeg de bruto arbeidsparticipatie van 55- tot 60-jarigen tussen het eerste kwartaal 2009 en het eerste kwartaal 2010 van 67,4% naar 68,8%. Voor de 60- tot 65-jarigen steeg deze van 31,7% naar 32,6%. De versobering of intrekking van de regelingen voor vervroegde uittreding en de inperking van de instroom naar arbeidsongeschiktheidsregelingen spelen hier een rol. Bovendien speelde de behoefte van bedrijven om werknemers langer in dienst te houden vanwege de krappe arbeidsmarkt in 2007 en 2008.

Inmiddels ligt in Nederland de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder boven het EU-15 gemiddelde. Een kanttekening hierbij is dat de werkzoekenden onder de oudere werknemers nauwelijks hebben bijgedragen aan de groeiende arbeidsparticipatie van deze leeftijdscategorie. De kansen op werkherwinning zijn tot nu toe laag gebleken.

- ***Flankerend overheidsbeleid***

Er is door de overheid de afgelopen jaren een aantal maatregelen ingezet om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Dit behelst een bedrag van circa 1,2 miljard euro en betreft:

- de doorwerkbonus (300 miljoen euro);
- de arbeidskorting voor oudere werknemers (250 miljoen euro);

¹¹ Stichting van de Arbeid, *Een nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*, december 1993.

In bijlage 4 zijn de aanbevelingen, adviezen en convenanten van de Stichting van de Arbeid opgenomen waarin de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (deels) aan de orde is. (De bijlage is beschikbaar op de website www.stvda.nl.)

- de premiekorting oudere werknemers plus loonkostensubsidie bij ziekte van oudere werknemers (655 miljoen euro).

- ***De arbeidsparticipatie van 65-plussers***

Vanaf 2012 groeit het aantal 65-plussers met 75.000 personen per jaar. Het aantal 65-plussers dat (opnieuw), zij het voor meestal minder uren en voor een andere opdrachtgever, aan het arbeidsproces deelneemt, is ook groeiende. Volgens TNO/CBS steeg het aantal ouderen tussen de 65 en 70 jaar in banen van minder dan 12 uren tussen 1996 en 2009 van ruim 2 procent naar 4 procent. Het aandeel 70-plussers nam in dezelfde periode toe van 2 naar 3 procent.

- ***Vergrijzing en ontgroening***

De vergrijzing en de ontgroening leiden ertoe dat vanaf 2012 niet alleen de potentiële beroepsbevolking afneemt maar ook dat het aandeel ouderen in de beroepsbevolking toeneemt. De gemiddelde leeftijd van werkenden was in 2001 38,3 jaar. In 2009 is de gemiddelde leeftijd gestegen naar 40,7 jaar. Deze stijging wordt verklaard door zowel de grotere omvang als de toegenomen participatie van oudere werknemers.

Volgens de raming van het CPB van april 2009 stijgt de arbeidsparticipatie van 55-65-jarigen tot 60 procent in 2020. Op basis van deze raming komt de bruto participatie van 55-59-jarigen bij ongewijzigd beleid - dat wil zeggen dat onder andere het effect van het Pensioenakkoord niet in deze cijfers is verwerkt - in 2020 uit op ongeveer 77 procent en de bruto participatie van 60-64-jarigen op 46 procent.

- ***Werkhervattingskansen van werknemers van 55 jaar en ouder***

Zoals blijkt uit de data van UWV zijn de kansen op werkhervatting voor oudere werknemers in de laatste tien jaar toegenomen in vergelijking met jongere werknemers. Anderzijds blijkt hieruit ook dat de kans op werkhervatting voor oudere werknemers nog steeds substantieel lager ligt dan voor jongere werknemers.

Reden einde uitkering wegens werk in %	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
55-plussers	23	25	21	22	24	27	33	38	38	33	28	34
55-minners	59	57	52	55	54	56	56	56	54	55	51	54

Bron: UWV, november 2010

- **Conclusie**

Op basis van bovenstaande gegevens kan geconcludeerd worden dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers vanaf halverwege de jaren negentig een stijgende lijn vertoont die grotendeels voortkomt uit het gegeven dat werknemers, mannen en vrouwen, langer doorwerken bij hun werkgever. Ook valt vast te stellen dat oudere werknemers inmiddels zelf eveneens steeds meer de mentale omslag hebben gemaakt om langer door te willen werken. Dat is op zich een positief gegeven.

Bovenstaande maakt echter ook duidelijk dat de participatie van oudere werknemers nog lang niet op het niveau is dat gewenst is vanwege zowel demografische redenen als om de redenen die in het Pensioenakkoord zijn aangevoerd.

5. **Beeldvorming over oudere werknemers**

Er is, zoals al eerder gesteld is, sprake van een duidelijke beeldvorming over oudere werknemers, zowel binnen de arbeidsorganisatie als op de arbeidsmarkt. Alhoewel deze beelden natuurlijk per individuele situatie sterk kunnen verschillen en er uitgesproken positieve eigenschappen aan oudere werknemers worden toegedicht, overheerst nog steeds het beeld dat oudere werknemers per definitie vervroegd uittreden en dat dát goed is. Hierbij speelt bovendien mee dat veel werkgevers de kans groot achten dat bij een vergrijzend personeelsbestand sprake zal zijn van veelal negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering.

Deze beeldvorming is deels ontstaan als gevolg van keuzes die eind jaren zeventig, begin jaren tachtig van de vorige eeuw zijn gemaakt om de grote werkloosheid van dat moment te bestrijden. Toen is er onder andere voor gekozen om oudere werknemers met vut- en prepensioenregelingen de arbeidsmarkt te laten verlaten om jongeren een kans op werk te bieden. Het werd voor zowel werkgevers als werknemers normaal dat er jaren vóór de geldende AOW-leeftijd uitgestroomd werd. Dit beleid is gedurende meer dan twee decennia volop ingezet en heeft, ondanks de goede bedoelingen, mede het beeld gecreëerd dat ouderen minder productief, inzetbaar en flexibel zijn. Alhoewel veel van de oorspronkelijke regelingen, zoals de vut, inmiddels zijn afgeschaft, is het beeld van de niet-participerende ouderen blijven bestaan.

Het gaat bij de beeldvorming niet alleen om historisch gegroeide beelden. Uit recent onderzoek en enquêtes blijkt dat ook nu zowel werkgevers als collega-werknemers een negatiever beeld hebben over de kosten en competenties van oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers en het effect dat dit heeft op de participatie van ouderen.

In deze paragraaf worden de beelden die bestaan ten aanzien van oudere werknemers kort onder elkaar gezet¹².

- **Beelden van werkgevers over oudere werknemers**

De opleidingsbereidheid en vaardigheid met nieuwe technologieën wordt door werkgevers bij oudere werknemers lager beoordeeld dan bij jongere collega's. Ook wordt de fysieke belastbaarheid lager dan bij jongeren aangemerkt en zijn oudere werknemers in de ogen van veel werkgevers meer ziek.

¹² Ook de onderzoeken waarop deze paragraaf is gebaseerd worden in de bijlage genoemd en toegelicht.

Hierdoor ontstaat bij met name werkgevers het beeld dat oudere werknemers duurder zijn en minder flexibel en mobiel. Dit draagt eraan bij dat de productiviteit van oudere werknemers lager wordt ingeschat. Zo verwacht 77 procent van de geïnterviewde werkgevers dat de arbeidskosten bij een vergrijzende beroepsbevolking zullen toenemen, terwijl maar 7 procent een productiviteitsgroei verwacht¹³.

Hiertegenover staat het beeld van werkgevers dat ouderen meer kennis en ervaring meebrengen in hun huidige functie. Daarnaast worden zij gezien als loyaler aan de organisatie en zijn ze betrouwbaarder en meer betrokken dan hun jongere collega's. Ook vinden werkgevers dat ze minder fouten maken en nauwkeuriger hun werk verrichten.

Uit recent onderzoek in de metaalsector bleek dat werkgevers het werktempo van oudere werknemers lager inschatten dan van jongere werknemers. Toch achten de geïnterviewde werkgevers in deze sector over het algemeen oudere werknemers niet minder productief omdat ouderen 'slimmer' werken¹⁴.

- ***Beelden van jongere werknemers over hun oudere collega's***

Uit onderzoek¹⁵ gedaan naar hoe collega's van verschillende generaties over elkaar denken kwam een wisselend beeld ten aanzien van ouderen naar voren. Meer dan de helft van de geïnterviewden dacht dat de huidige ouderen het meest profiteren van de arbeidsvoorwaarden en de verzorgingsstaat. Uit de antwoorden op de vraag welke collega's het meest profiteren van bijscholing en promotie kwam echter naar voren dat slechts 1% deze leeftijdsgroep ziet als de meest begunstigde¹⁶.

Jongeren zien oudere collega's als loyaler, betrouwbaarder, nauwkeuriger, beter in staat tot kennisoverdracht en sociaal vaardiger. Maar ook als duurder, minder productief, minder bereid tot het volgen van opleidingen, minder in staat om veranderingen aan te gaan en minder stressbestendig¹⁷.

- ***Beelden van oudere werknemers over zichzelf***

De beeldvorming heeft invloed op het werkklimaat. Zo geven ouderen aan dat ze in hun werkplezier last ondervinden van de beeldvorming bij jongere collega's.

Oudere werknemers zelf denken overigens heel wat minder negatief over hun productiviteit dan hun collega-werknemers of werkgevers; ze schatten deze een stuk hoger in dan die van werknemers jonger dan 35 jaar. Ook vinden ze zichzelf over het algemeen loyaler, stressbestendiger en klantvriendelijker dan jongere collega's.

- ***Conclusie***

Het feit dat oudere werknemers een aantal duidelijk positieve eigenschappen wordt toegedicht, voorkomt niet dat de balans in de beeldvorming toch doorslaat naar, deels niet op feiten gebaseerde, negatieve beelden over ouderen. De aanpassing van de regelingen uit de jaren '80 en '90 die vervroegd uittreden mogelijk maakten, heeft dit beeld nog niet ten goede gekeerd.

¹³ Van Dalen, Henkens en Schippers, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, 2007.

¹⁴ L. Woudstra, J. de Rooij, F. van Wersch, K. Korevaar, *Levensfasebewust Personeelsbeleid in de sector Metaal en Techniek*, IVA Tilburg, mei 2010.

¹⁵ Onderzoek van dagblad Trouw en CNV Vakmensen.

¹⁶ Trouw d.d. 14 augustus 2010.

¹⁷ Ecorys, *Werkt grijs door?*, 2007, Onderzoek in opdracht van Grijswerkt.

Zowel werkgevers als jongere collega's hebben een negatiever beeld over de inzetbaarheid van oudere werknemers dan de oudere werknemers zelf. Deze beelden zijn nog steeds een belangrijke reden waarom werkgevers te weinig werk maken van of investeringen doen ten behoeve van langer doorwerken en waarom de bereidheid om ouderen in dienst te nemen zo gering is door werkgevers en/of collega-werknemers in hun rol van HR- of lijnmanager. Oudere werknemers zelf blijken overigens over het algemeen ook nog steeds georiënteerd te zijn op eerder uittreden dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. Feiten en omstandigheden

6.1 *Employability en scholing*

- Oudere werknemers beschikken over het algemeen over de vereiste competenties en vaardigheden om goed te kunnen functioneren in hun huidige functie. Dit kan een positief effect hebben op de arbeidsproductiviteit en op de arbeidsmarktpositie in bredere zin.
- Over het algemeen heeft de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar een gemiddeld lagere formele opleiding dan de leeftijdsgroep van 25-35 jaar. Dat kan een negatief effect hebben op de arbeidsproductiviteit (per uur) en de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers.
- De (bij)scholing van werknemers is vooral gericht op de huidige functie.
- Naarmate werknemers ouder worden, neemt de scholingsdeelname - ook voor het blijven in de eigen functie - in vergelijking met jongere werknemers af. Dit geldt vooral bij werknemers die lang in dezelfde functie werkzaam zijn en bij dezelfde werkgever. De cultuur (mindset) om - regelmatig - scholing te volgen, is bij ouderen, met name lager opgeleiden, veel minder vanzelfsprekend dan bij jongeren. Daarbij komt dat vooral laagopgeleide ouderen vaak weinig affiniteit en positieve ervaring hebben met formeel leren en ontwikkelen en dat de behoefte hieraan, mede daarom, beperkt is.
- Bij veel werkgevers is sprake van een geringe geneigdheid om ouderen in aanmerking te laten komen voor scholing c.q. betere benutting van opgedane ervaring. Zeker wanneer het personeelsbeleid onderscheid maakt naar leeftijd is het beeld dat scholing voor oudere werknemers minder of niet meer opportuun is vanwege hun op handen zijnde uittreding. Aan de andere kant blijven oudere werknemers doorgaans langer in dienst bij dezelfde werkgever.
- Vooral laag- en (in mindere mate) middelbaar opgeleiden hebben een groter risico op verlies van werk vanwege het niet of minder beschikken over actuele kennis¹⁸.

6.2 *Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden*¹⁹

- In tegenstelling tot de beeldvorming zijn de meeste oudere werknemers over het algemeen tot hun uittredleeftijd flexibel en vitaal inzetbaar.

¹⁸ Thijssen & Van der Heijden, 2009.

¹⁹ Zie o.a. SER Adviezen *Een kwestie van gezond verstand, Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties* (2009) en *Evaluatie Arboret 1998* (2005).

- Ouderen hebben een verhoogde kans op afname van fysieke capaciteiten. Dit houdt vooral een risico in voor laagopgeleide werknemers die veelal werkzaam zijn in functies die vooral hun fysieke capaciteiten aanspreken. Er is een geringe mobiliteit van oudere werknemers naar functies die minder fysiek belastend zijn.
- Afname van fysieke capaciteiten bij oudere werknemers is uiteraard vooral een gevolg van het ouder worden. Daarnaast kunnen enerzijds de arbeidsomstandigheden en anderzijds leefstijl invloed hebben op de gezondheid. De invloed van - belastende - arbeidsomstandigheden is groter naarmate mensen op jongere leeftijd zijn begonnen met werken. Gevolg hiervan is dat werknemers op oudere leeftijd binnen deze groep een verhoogd risico hebben op langdurige uitval.
- Ook de psychosociale arbeidsomstandigheden kunnen in de loop der jaren zodanig belastend zijn dat werknemers hierdoor voortijdig (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken voor het vervullen van hun functie.
- De afgelopen twee decennia is een flinke slag gemaakt met het inbedden van een adequaat arbobeleid in ondernemingen. De veranderde wetgeving ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid heeft de aandacht voor het belang van arbobeleid aangescherpt.
- In steeds meer ondernemingen komt vitaliteitsbeleid tot stand. Dit betekent dat in de onderneming aandacht is voor gezondheid en leefstijl van werknemers.
- Oudere werknemers zijn over het algemeen weliswaar minder vaak ziek maar hun ziekteverzuim is veelal wel langduriger dan van jongere leeftijdsgroepen.

6.3 *Arbeidskosten en productiviteit*

- Gemiddeld genomen hebben werknemers van 55 jaar en ouder niet of nauwelijks een hoger salarisniveau dan werknemers van 40 - 55 jaar in vergelijkbare functies. Er kan uiteraard wel een salarisverschil zijn met - in veel gevallen jongere - werknemers in vergelijkbare functies die in een lagere schaal zitten of op een lager niveau in dezelfde schaal. Het schaalinkomen stijgt voor de meeste functies met de werkervaring (anciënniteitsprincipe) maar aan deze stijging zit over het algemeen een plafond omdat men de top van de schaal heeft bereikt.
- De productiviteit van oudere werknemers (55-plus) per gewerkt uur is over het algemeen positief in vergelijking met jongere werknemers in dezelfde functie. Wel is sprake van verschil in competenties waarmee de productiviteit wordt behaald. Zo beschikken ouderen over kennis en ervaring binnen de huidige functie, terwijl jongeren beschikken over meer recente technologische vaardigheden uit hun opleiding.
- Gesteld kan worden dat de balans tussen kosten en output van ouderen (per gewerkt uur) niet significant afwijkt van het gemiddelde van de beroepsbevolking. Daarnaast zijn er specifieke beroepen en sectoren waarbij de productiviteit van individuele ouderen wel degelijk zichtbaar terug kan lopen en waarbij de balans tussen kosten en output uit het evenwicht raakt (onder meer als gevolg van fysieke capaciteiten en adaptatie van technologische ontwikkelingen).

- Wanneer er sprake is van extra arbeidskosten voor oudere werknemers worden deze met name veroorzaakt door:
 - de zogenoemde ontziemaatregelen. In het bijzonder als het gaat om extra vrije uren/dagen waar geen productiviteit tegenover staat. Hierdoor zakt het totaal aan productief gewerkte uren van oudere werknemers. Zo is in 70% van de cao's sprake van extra vakantiedagen voor oudere werknemers. Deze cao's zijn van toepassing op 58% van de werknemers die onder een cao vallen²⁰;
 - de lengte van schalen en de structuur van het loongebouw. Ouderen zitten vaak op hun schaal(niveau)maximum. Vaak is in de cao echter een afspraak opgenomen over een extra incidentele dan wel structurele beloning die wordt gegeven als men het maximum heeft bereikt. Zo is in 25% van de cao's sprake van een uitloopschaal voor lager opgeleiden en geldt dit in 50% van de cao's voor de middelbaar en hoger opgeleiden²¹;
 - de pensioenkosten. De met de pensioenregeling samenhangende extra kosten voor oudere werknemers kunnen aanzienlijk zijn bij ondernemingspensioenfondsen en zogenaamde verzekerde regelingen²². Overigens speelt dit nauwelijks bij bedrijfstakpensioenfondsen, waar het leeuwendeel van de werknemers onder valt, door het fenomeen van de doorsneepremie;
 - de langere gemiddelde ziekte duur. Als ouderen ziek worden - de verzuimfrequentie is lager dan bij jongeren -, zijn ze gemiddeld genomen langer ziek. In die gevallen waar dit zich voordoet, leidt dit tot minder productieve uren en substantiële kosten voor vervanging.

Hierbij dient wel bedacht te worden dat enerzijds een deel van deze kosten gemitigeerd wordt door (fiscale) overheidsmaatregelen die erop gericht zijn om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te faciliteren en dat anderzijds ook binnen andere groepen op de arbeidsmarkt incidenteel van extra arbeidskosten sprake kan zijn.

6.4. *Mobiliteit en re-integratie*

- De meeste oudere werknemers blijven - naar hun eigen tevredenheid en die van hun werkgever - binnen hun organisatie/functie werkzaam vanwege hun verworven kennis en ervaring. De arbeids(markt)mobiliteit van oudere werknemers is significant lager dan die van jongere werknemers. Dit komt onder meer omdat werknemers vooral in het begin van hun loopbaan actief op zoek gaan naar de functie/werkgever die bij hen past.
- Mobiliteit draagt bij aan het opdoen van brede(re) ervaring en verhoogt de kansen op inzetbaarheid/de arbeidsmarkt, ook voor oudere werknemers. Mobiliteit is een middel om actief te blijven op de arbeidsmarkt en zich te verbeteren; het is geen doel op zich voor de individuele werknemer.
- De langere duur van een dienstverband leidt ertoe dat de ervaring toeneemt. Als deze echter functie- en bedrijfsspecifiek is, kan de inzetbaarheid voor andere functies en bij andere werkgevers afnemen. Dit staat haaks op de tendens waar de werkgever vraagt

²⁰ SZW, *Perspectief op langer doorwerken*, tabel 3.13, 2010.

²¹ Analyse van de AWWN.

²² Dit wordt veroorzaakt door de actuariële premie die in Nederland leeftijdsafhankelijk is waardoor voor vrouwen en oudere mannen een hogere premie wordt berekend.

om werknemers die breder of multi-inzetbaar zijn. Ondernemingen verlangen vanwege concurrentieoverwegingen, veeleisende consumenten en overheidsregels in toenemende mate van werknemers om zich snel en wendbaar aan te passen aan gewijzigde productie- en dienstverleningsprocessen.

Voor oudere werknemers, die over het algemeen een langer dienstverband bij dezelfde werkgever hebben in dezelfde functie en die ook veelal jarenlang weinig of geen scholing hebben gevolgd, kan dit (aanpassings)problemen opleveren.

- Mobiliteit kan een vrijwillige keuze zijn dan wel gedwongen vanwege ontslag, disfunctioneren of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. De kans op werkherhervatting bij gedwongen mobiliteit wordt steeds kleiner naarmate men ouder wordt. Deze is onder meer gelegen in factoren als te specifieke/eenzijdige ervaring, gebrek aan recente scholingservaring, het ontbreken van competenties maar vooral ook de beeldvorming ten aanzien van oudere werknemers.

Daarnaast kunnen - de voorwaarden die gelden bij - inkomensvervangende voorzieningen invloed hebben op het actieve zoekgedrag/oriëntatie op de arbeidsmarkt (met name op de korte termijn) van oudere werknemers. Ook geldt in bepaalde gevallen dat mogelijk nieuwe banen in eerste instantie niet aanvaard worden vanwege een lager inkomensniveau dan geboden wordt door de inkomensvervangende voorziening. Dit alles kan leiden tot een langer durende/langdurige werkloosheid, die de kans op terugkeer op de arbeidsmarkt nog verder verslechtert.

- Beelden en feiten ten aanzien van employability, scholing, vitaliteit, gezondheid en arbo, arbeidskosten en productiviteit van ouderen zijn van invloed op de mobiliteitswensen en -kansen van oudere werknemers.
- Feit is dat oudere werknemers bij dezelfde werkgever blijven vanwege opgebouwde rechten en positie (salaris, pensioenen, faciliteiten voor oudere werknemers) en vanwege - veronderstelde - zekerheden (baanzekerheid, zekerheid over pensioenopbouw, eventuele ontslagvergoeding gekoppeld aan dienstjaren bij noodzakelijke afvloeiing).
- De mobiliteit van oudere werknemers ligt lager door de extra kosten voor potentiële werkgevers vanwege arbeidsvoorwaardelijke arrangementen voor oudere werknemers (waaronder - extra - vrije dagen).
- Een factor die van invloed kan zijn op de beperkte mobiliteit is gelegen in het gevoel van zekerheid/status binnen de huidige werkorganisatie en het gevoel van onzekerheid bij het zoeken naar en aanvaarden van een andere functie/baan, met name buiten de organisatie, mede samenhangend met proeftijd en/of wanneer sprake is van een contract voor bepaalde duur. Van opgebouwde/verworven rechten is dan geen sprake. En er is geen garantie dat de nieuwe functie/baan/werkgever bevalt of omgekeerd dat de werknemer de werkgever bevalt. Het is vaak een sprong in het diepe.
- Bovendien is sprake van mobiliteitsbeperking vanwege de beelden die de potentiële werkgever heeft over de inzetbaarheid, flexibiliteit en productiviteit van oudere werknemers.

6.5 Conclusies ten aanzien van feiten en omstandigheden

Verreweg de meeste werknemers werken na hun 55ste jaar door bij dezelfde werkgever totdat zij met (pre)pensioen gaan, tot tevredenheid van zowel de werknemer als de werkgever. De arbeidsparticipatie van ouderen, vooral boven de 60 jaar, is echter aanmerkelijk lager dan de gemiddelde participatiegraad.

Onderscheiden naar de kernthema's employability/scholing, vitaliteit, gezondheid en arbo, arbeidskosten en productiviteit en mobiliteit en re-integratie zijn de feiten en omstandigheden als volgt te schetsen.

- Wat betreft het kernthema employability/scholing kan vastgesteld worden dat veel oudere werknemers over het algemeen beschikken over de vereiste competenties en vaardigheden om goed te kunnen blijven functioneren in hun huidige functie. Desondanks neemt naarmate werknemers ouder worden de scholingsdeelname af, dit geldt ook voor het bijblijven in de eigen functie. Vooral laagopgeleide ouderen hebben minder behoefte aan formele scholing.
- Ten aanzien van vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden geldt dat oudere werknemers over het algemeen tot hun uittreedleeftijd vitaal en inzetbaar zijn. Zij hebben wel een vergroot risico op langdurige uitval ingeval van verzuim (maar zijn niet vaker ziek). Zo is er sprake van een bovengemiddelde instroom van oudere werknemers in regelingen voor arbeidsongeschiktheid.
- Wat betreft arbeidskosten en productiviteit kan vastgesteld worden dat veel oudere werknemers niet of nauwelijks een hoger salarisniveau hebben dan werknemers op middelbare leeftijd in vergelijkbare functies. Met name vanwege een aantal ontzietmaatregelen is er sprake van extra arbeidskosten.
- Wat de baanmobiliteit (wisseling van baan) aangaat, geldt dat deze van oudere werknemers lager is in vergelijking met die van jongere werknemers en werknemers op middelbare leeftijd. Dit bepaalt mede dat ingeval van werkloosheid ouderen een kleinere kans hebben op (snelle) werkherleving.
- Beelden en feiten ten aanzien van de arbeidskosten, productiviteit, scholing, employability, gezondheid en arbeidsomstandigheden en baanmobiliteit, zowel vanuit het perspectief van de werknemer als de werkgever, vormen een belemmering voor de interne en externe mobiliteit en de werkherlevingskansen van oudere werknemers.

7. Slotconclusie

Het Pensioenakkoord spreekt over een substantiële verbetering van de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit van oudere werknemers. Om invulling te geven aan dit akkoord zijn zowel feiten als beelden belangrijk om in de analyse te benoemen. Het langer doorwerken vraagt dan ook om aanpassing in de beeldvorming en van de feiten. Hetgeen ertoe moet leiden dat mensen daadwerkelijk (langer) gemotiveerd participeren.

Geconstateerd kan worden dat de participatie van oudere werknemers het afgelopen decennium gestaag is toegenomen én dat inzetbaarheid en productiviteit over het algemeen als positief kunnen worden aangemerkt. Tevens wordt de toegenomen arbeidsdeelname van oudere werknemers (tot hun uittreedleeftijd) naar tevredenheid, van zowel werknemer als werkgever, ervaren.

Feiten en beelden over oudere werknemers beïnvloeden tot nu de beslissingen over het aan het werk houden of blijven, het aan het werk komen en de mobiliteit van de oudere werknemer. Worden de hiervoor geschetste beeldvorming en feiten en omstandigheden naast elkaar gezet dan blijkt dat de *feiten* in veel gevallen genuanceerder en positiever zijn, zij het dat deze op onderdelen minder positief uitvallen in vergelijking met jongere werknemers in dezelfde functie.

De beeldvorming laat echter iets anders zien. In de eerder onderscheiden kernthema's zijn de *beelden* van werkgevers en werknemers over de oudere werknemer minder positief. Werkgevers en collega-werknemers hebben twijfels over de waarde van de capaciteiten van de oudere werknemers voor hun productiviteit. Anderzijds worden oudere werknemers wel gezien als loyaler aan de organisatie, betrouwbaarder en meer betrokken dan hun jongere collega's.

Feiten en beelden beïnvloeden elkaar en kunnen tot een negatieve spiraal leiden over het beeld van de oudere werknemers. Natuurlijk hebben negatieve beelden een impact op de arbeidsparticipatie van ouderen. Belangrijker zijn echter de *feiten*, die aangeven dat weliswaar veel ouderen tot tevredenheid doorwerken maar ook dat nog te veel ouderen dit niet kunnen of willen. Dit wordt onder meer veroorzaakt door gebrek aan scholing, extra arbeidskosten, verhoogd risico op langdurige uitval als gevolg van slijtage, ontslag op oudere leeftijd, het aannamebeleid ten aanzien van oudere werknemers of vertrek op eigen verzoek (prepensioen).

De Stichting van de Arbeid wil met deze positieve agenda de niet op feiten gebaseerde beelden slechten en de feiten zodanig veranderen dat ouderen willen en kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd. Werkgevers en werknemers dragen samen de verantwoordelijkheid om de oudere werknemers toekomst te bieden. In de hieronder beschreven oplossingsrichtingen zal hierop worden ingegaan.

8. Oplossingsrichtingen

Vertrekpunten voor de kernthema's van de beleidsagenda 2020

8.1 Inleiding

Tegen de achtergrond van de vergrijzing, het vooruitzicht van een krappere wordende arbeidsmarkt en de verschuiving van de AOW-leeftijd staan sociale partners het komend decennium voor de uitdaging hun bijdrage te leveren aan het langer doorwerken van werknemers. Dit vergt een investeringsagenda ten aanzien van participatie en duurzame inzetbaarheid, waarbij duurzame productieve participatie in plaats van het ontzien van oudere werknemers de focus heeft²³. De blik dient gericht te zijn op het tot stand brengen van participatie en inzetbaarheid, waardoor werknemers met de juiste competenties weerbaar, wendbaar, gezond, vitaal, gemotiveerd en met plezier aan het werk zijn. Dit is ook van belang om vitale arbeidsorganisaties, die concurrerend en innovatief zijn, tot stand te brengen.

Het bevorderen van participatie en inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever. Wederkerigheid is daarbij een sleutelbegrip. Investeren in arbeidsverhoudingen, waarbij vertrouwen over en weer de basis vormt, draagt eraan bij, of is misschien wel voorwaarde, om participatie en inzetbaarheid te optimaliseren.

- **Ambitie en realiteit**

Centrale sociale partners vinden dat er een niet-vrijblijvende opgave ligt om de arbeidsmarktpositie en mobiliteit van ouderen de noodzakelijke impuls te geven. Zij committeren zich volledig aan de beleidsagenda en zijn van mening dat deze op alle niveaus actief ter hand moet worden genomen door in cao's en arbeidsorganisaties tot afspraken te komen die de doelstelling ondersteunen en tot participatie- en inzetbaarheidsafspraken leiden tussen werknemers en werkgevers op het niveau van de individuele organisatie.

Bij de uitvoering hebben zowel de werkgever als de werknemer speciale verantwoordelijkheden. Voor het personeelsbeleid is de werkgever verantwoordelijk. De loopbaan is primair de verantwoordelijkheid van de werknemer, die hierbij gefaciliteerd kan worden door de werkgever, aangezien - indien sprake is van loopbaanbeleid - dit ingebed is in het hr-/personeelsbeleid.

De uitvoering van deze agenda betekent dat personeelsbeleid en loopbaanbeleid de eerstkomende jaren leeftijdsbewust dienen te zijn. Dat wil zeggen dat waar nodig rekening wordt gehouden met de leeftijd van werknemers. De omslag van *leeftijdsbewust* naar *leeftijdsonafhankelijk* dient op termijn te worden gemaakt.

De Stichting beoogt met het voorgestelde loopbaan- en personeelsbeleid de arbeidsmarktpositie van 55-plussers te versterken. Zij wil bewerkstelligen dat voor deze groep wordt uitgegaan van maatwerk, specifiek gericht op datgene wat nodig is om de werknemer inzetbaar te laten zijn of te laten blijven participeren op de arbeidsmarkt²⁴. (Zie ook box Personeels- en hr-beleid.)

Daarbij dient te worden aangetekend dat in een aantal sectoren en ondernemingen beleid en activiteiten ten aanzien van de onderscheiden kernthema's reeds plaatsvinden of op de

²³ Daar waar in deze tekst gesproken wordt over participatie wordt duurzame productieve participatie bedoeld, bij inzetbaarheid gaat het om duurzame inzetbaarheid.

²⁴ Daar waar in deze tekst gesproken wordt over 'loopbaanbeleid' en 'hr-/personeelsbeleid' wordt leeftijdsbewust beleid bedoeld voor de eerstkomende periode en leeftijdsonafhankelijk beleid voor de periode dat de maatregelen effect hebben gesorteerd conform de doelstelling van deze agenda.

rails gezet worden. Dit betekent dat uiteindelijk altijd maatwerk, in afspraken en uitvoering, noodzakelijk is, zowel op sector-/brancheniveau als op het niveau van de individuele organisatie. Ook de omvang van en het tempo waarin uitwerking plaatsvindt en resultaat geboekt wordt, zullen variëren. De doelstelling is echter gedeeld en vormt het vertrekpunt voor beleid en activiteiten.

Ambitie en doelstelling moeten eenduidig zijn en door eenieder gedragen worden. De ambitie kan niet zonder consequenties zijn en moet leiden tot het ter discussie stellen van als normaal ervaren gedrag en omstandigheden ten aanzien van de arbeidsparticipatie en inzetbaarheid van ouderen. Dit heeft zowel doorwerking naar - individuele - werkgevers als werknemers.

Naast de inzet van sociale partners op alle niveaus is flankerend beleid van de overheid gewenst. Immers, ook de overheid heeft zowel in haar rol als wetgever als in haar rol van werkgever een belangrijke bijdrage te leveren aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van ouderen.

8.2 De kernthema's nader uitgewerkt

Gelet op het feit dat zowel beelden als feiten en omstandigheden van invloed zijn op de (arbeidsmarkt)positie van oudere werknemers is een parallelle aanpak langs twee sporen van belang. Zo zal onder meer een communicatiestrategie die niet op feiten gebaseerde beelden over oudere werknemers moeten bestrijden. De communicatie dient zowel gericht te zijn op werkgevers, jongere collega-werknemers als op de oudere werknemer zelf. En tevens op hr-managers en lijnmanagers die verantwoordelijk zijn voor werving en selectie. De 'mindset' moet veranderen bij werkgevers, collega-werknemers en oudere werknemers zelf waar het gaat om participatie en het proces daar naartoe. Tegelijkertijd moeten de feitelijke knelpunten aangepakt worden die van invloed zijn op inzetbaarheid en participatie.

Naast inzetbaarheid op de werkplek en participatie op de arbeidsmarkt, voorziet de beleidsagenda in een aanpak die zich richt op de werkhervattingskansen van huidige en toekomstige werkloze ouderen. De Stichting van de Arbeid streeft ernaar dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, te beginnen vanaf heden, over tien jaar (2020) als een normaal gegeven wordt beschouwd²⁵. Dat wil zeggen dat het streven is dat deze in 2020 niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde (bruto) arbeidsparticipatiegraad²⁶ van 55-minners.

Het willen bereiken van dit doel kan ertoe leiden dat in de loop van de tijd additioneel beleid ontwikkeld moet worden.

8.3 Cultuuromslag

Er dient een drastische cultuuromslag in denken en houding te komen waar het gaat om arbeidsparticipatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. Dit geldt voor werkgevers en werknemers (zowel de jongere collega's als de oudere werknemers zelf). Het uitgangspunt dient te worden dat het normaal wordt gevonden en er alles aan gedaan wordt door werk-

²⁵ De Stichting van de Arbeid heeft in het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* afgesproken om de pensioenge-rechtigde leeftijd in 2020 te verhogen naar 66 jaar.

²⁶ Het begrip (bruto) arbeidsparticipatie beoogt zowel tot uitdrukking te brengen het aandeel beroepsbeschik-bare bevolking als het aandeel beroepsbeschikbare bevolkings met een baan.

gever én werknemer zelf om, gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen behalen. Dit moet uiteindelijk bereikt worden door het voeren van personeels- en loopbaanbeleid²⁷. Daarnaast dient niet op feiten gebaseerde beeldvorming over oudere werknemers bestreden te worden zodat ongefundeerde beelden de participatie en inzetbaarheid van ouderen niet belemmeren.

Als concrete aandachts- en actiepunten kan hierbij worden gedacht aan:

- een gezamenlijk op te zetten communicatiecampagne van sociale partners en overheid die de activiteiten rondom de bevordering van de arbeidsparticipatie en de inzetbaarheid van oudere werknemers ondersteunt en die gericht is op werkgevers en werknemers in alle sectoren en ondernemingen.
In het kader van de campagne is het zinvol eveneens bekendheid te geven aan flankerende fiscale en sociale zekerheidsmogelijkheden die beschikbaar zijn voor het in dienst houden of aannemen van oudere werknemers. Dit geldt tevens voor het wegnemen van misverstanden hierover; bijvoorbeeld over de gevolgen die een nieuwe baan heeft voor de WW-rechten van die werknemer;
- het concreet vormgeven van personeelsbeleid met aandacht voor scholing, vitaliteitsbeleid en arbo op het niveau van organisaties. Dit beleid dient bij te dragen aan het wegnemen van niet op feiten gebaseerde (voor)oordelen over oudere werknemers en het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers;
- het gezamenlijk uitdragen dat bij ouderen ook nadrukkelijk naar specifieke competenties moet worden gekeken zoals kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit.

De Stichting van de Arbeid acht het raadzaam dat (cao-)partijen via een stappenplan uitvoering geven aan onderstaande aanbevelingen op bedrijfs- en/of sector- en brancheniveau. Dit stappenplan kan er als volgt uitzien:

1. Een analyse maken van de huidige stand van zaken van de inzetbaarheid en de positie van oudere werknemers in sectoren, branches en organisaties.
2. Op basis van de uitkomsten van deze verkenning doelstellingen formuleren. Deze zullen in veel gevallen tot intensivering van de aanpak leiden.
3. De instrumenten benoemen waarmee (de intensivering van) de aanpak gerealiseerd kan worden en wat de eventuele budgettaire consequenties zijn.
4. Afspraken maken over monitoring van de voortgang en de effectiviteit van de ingezette instrumenten en het budget, evenals over noodzakelijke aanpassing en/of bijsturing.

8.4 *Employability en scholing*

Veel oudere werknemers beschikken over het algemeen over de vereiste competenties en vaardigheden om goed te kunnen blijven functioneren in hun huidige functie. Naarmate werknemers ouder worden, neemt de scholingsdeelname af; dit geldt ook voor het bijblijven in de eigen functie. Werkgevers kiezen er vaak voor om niet meer te investeren in de competentieontwikkeling van oudere werknemers, terwijl veel oudere werknemers, gelet op hun op handen zijnde uittreden, hier zelf ook niet meer voor opteren.

²⁷ In bijlage 5 zijn goede voorbeelden van personeels- en loopbaanbeleid opgenomen zoals de afspraak over Triobanen bij PPG, de BAPO-regeling in het primair en voorgezet onderwijs of de VWNW-regeling bij de KLM. (De bijlage is beschikbaar op de website www.stvda.nl.)

Scholing en employability in brede zin zijn belangrijke steunpilaren voor participatie van oudere werknemers. Hier dient nadrukkelijk een investeringsagenda op ontwikkeld te worden die uiteindelijk op het niveau van de werkvloer, tussen werkgever en werknemer, concreet vorm en inhoud moet krijgen. Het behouden van inzetbaarheid en een goede arbeidsmarktpositie begint overigens al ver voordat mensen 55 jaar worden. Zowel de huidige als toekomstige oudere werknemers dienen voldoende geëquipeerd te zijn.

De Stichting van de Arbeid beveelt – met inachtneming van het reeds in gang gezette beleid in sectoren en arbeidsorganisaties – ten aanzien van employability en scholing²⁸ aan om via cao-afspraken en/of afspraken op het niveau van de organisatie:

- op sector/brancheniveau loopbaanbeleid te ontwikkelen en te faciliteren en de toepassing ervan op het niveau van de arbeidsorganisatie te stimuleren en te ondersteunen. Onderdelen van loopbaanbeleid zijn onder meer een loopbaangesprek en een periodieke loopbaanscan (zie ook box Loopbaanbeleid);
- een gericht hr-/personeelsbeleid te voeren dat employability stimuleert en faciliteert (zie box HR-/personeelsbeleid);
- inzetbaarheids- en scholingsarrangementen te intensiveren die nadrukkelijk bijdragen aan inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van (toekomstige) oudere werknemers; dit kan bijvoorbeeld door een persoonlijk opleidings- en/of inzetbaarheidsbudget op sector- of ondernemingsniveau te introduceren met de mogelijkheid dat deze meeneembaar is ingeval de werknemer naar een andere werkgever gaat. Een dergelijk persoonlijk budget kan aangewend worden voor bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing, opleiding, vitaliteit en dergelijke;
- scholingsarrangementen op sector- en ondernemingsniveau meer te richten op de loopbaan, dus ook bedrijfs- en/of sectoroverstijgende scholing in het arrangement op te nemen (zoals nu al bijvoorbeeld gebeurt in de bouwsector en een aantal grote ondernemingen);
- EVC beter te benutten als instrument voor oudere werknemers om recht te doen aan hun (meer informeel en op de werkvloer opgedane) kennis en ervaring;
- arrangementen via een sociaal plan, met inbegrip van de eventuele financiële compensaties, voor oudere werknemers nadrukkelijk(er) ook in te zetten ten behoeve van competentieverbetering en daardoor de inzetbaarheid van oudere werknemers elders te bevorderen.

Tevens wordt aanbevolen om ingeval sprake is van een met de werkgever op vrijwillige basis overeengekomen individuele ontslagvergoeding deze deels in te zetten voor activiteiten met als doel terugkeer van de oudere werknemer naar een baan.

Loopbaanbeleid in de bouw, een voorbeeld

Iedere medewerker in de bouw heeft het recht om eens in de vijf jaar op eigen initiatief een beroep te doen op een - regionaal werkende - onafhankelijke trajectadviseur voor een vertrouwelijk advies bij de oriëntatie op zijn verdere loopbaan en begeleiding bij eventuele omscholing. Het loopbaantraject staat ook open voor zieken, arbeidsgehandicapten en werklozen.

²⁸ Met scholing wordt in deze nota bedoeld op kortdurende cursussen die al dan niet leiden tot een formele kwalificatie. Met opleiding wordt bedoeld op langer durende scholing die gericht is op het verkrijgen van een formeel diploma/kwalificatie.

Een adviestraject bestaat uit verschillende fases, te weten: intake, nader onderzoek, opstellen van een individueel opleidingsplan (IOP), uitvoering van het IOP en nazorg.

Alleen opleidingsplannen waarover werkgevers en werknemers het samen eens zijn, worden uitgevoerd. Zo nodig spelen de trajectadviseurs een actieve rol om tot overeenstemming te komen.

De financiering van elk traject is maatwerk. In overleg tussen werkgever, werknemer en trajectadviseur wordt bezien op welke wijze de financiering van het traject kan worden geregeld. Naast de gezamenlijke investering van werkgever en werknemer draagt het Loopbaantraject Bouw & Infra voor een substantieel deel bij aan de kosten. Bij een vervolgt traject middels scholing kan financiering worden gezocht bij het O&O-fonds en opnieuw bij het Loopbaantraject Bouw & Infra.

Sinds 2006 hebben 10.000 werknemers uit de bouw een beroep gedaan op het Loopbaantraject. Bijna driekwart deed dat uit ambitie of om arbeidsongeschiktheid en slijtage in de huidige functie te voorkomen. De anderen waren ziek of werkloos. Tweederde van de deelnemers heeft een traject doorlopen, de rest is nog bezig. Van de uitstroom is 56% succesvol: zij hebben een positieve wending aan hun loopbaan kunnen geven.

Het Loopbaantraject wordt erg goed gewaardeerd. Deelnemende werknemers geven een 7,9 als rapportcijfer en werkgevers een 7,3. Van de deelnemers is eenzesde (17%) ouder dan 50. Zij geven een vergelijkbare waardering als jongere deelnemers. Deelname van oudere werknemers vindt relatief vaak plaats naar aanleiding van (langdurige) ziekte, dreigende uitval, een arbeidshandicap of werkloosheid. Voor oudere werknemers in de bouw is het Loopbaantraject daarmee een belangrijke voorziening, die eraan bijdraagt dat werknemers niet door (dreigende) uitval uit hun eigen functie buiten het arbeidsproces raken.

8.5 Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden

Verreweg het grootste deel van de werknemers blijft, tot tevredenheid van werkgever en werknemer, tot de uittreedleeftijd werken bij de huidige werkgever. Echter, sommige vormen van (fysiek of psychisch) zware arbeid kunnen niet meerjarig worden verricht zonder een bepaalde mate van - bovenmatige - slijtage. Gericht inzet van arbobeleid is belangrijk om uitval van zowel jongere als oudere werknemers te voorkomen of te verminderen.

Naast arbobeleid op de werkplek dienen vitaliteits- en gezondheidsbeleid in brede zin ertoe bij te dragen dat werknemers 'fit for the job' zijn. Investerings hierin zijn zowel een verantwoordelijkheid van de werknemer als van de werkgever.

De Stichting van de Arbeid beveelt ten aanzien van gezondheid en arbeidsomstandigheden aan:

- in sectoren en branches, zeker bij beroepen en functies met een verhoogd risico op verzuim en uitval, een persoonlijke inzetbaarheidsscan te introduceren voor advisering over participatie van werknemers. Een voorbeeld van zo'n scan is de Workability Index (zie box WorkAbility Index). Het ligt voor de hand dat de werkgever en werknemer(svertegenwoordiging) afspraken maken over het gebruik van de scan, de uitkomsten en de follow up;
- in de inzetbaarheidsscan tevens, als daartoe aanleiding is, een gericht periodiek medisch onderzoek op te nemen of te integreren;
- in samenspraak te onderzoeken of aanpassing van de functie en/of werkplek mogelijk is indien, bijvoorbeeld mede naar aanleiding van een scan, geconcludeerd wordt door werkgever én werknemer dat de huidige functie een verhoogd risico op

uitval laat zien en/of onvoldoende perspectief geeft op participatie en inzetbaarheid. Als aanpassing niet mogelijk is, zal naar een andere functie gezocht dienen te worden waarbij rekening gehouden wordt met de verander(en)de belastbaarheid van de oudere werknemer;

- de arbo-aanpak te intensiveren onder meer via arbocatalogi. Doel van dit beleid dient te zijn dat de risico's op uitval afnemen. Aandachtspunten daarbij zijn:
 - ondernemingen en branches die nog geen arbocatalogus hebben te stimuleren om deze in te voeren;
 - indien er een arbocatalogus is, regelmatig na te gaan of deze bij de individuele werkgevers voldoende bekend is en gebruikt wordt en zo nodig het gebruik ervan te intensiveren;
 - regelmatig via evaluatie na te gaan of de arbocatalogus voldoende actueel is en deze zo nodig aan te passen indien de omstandigheden zijn veranderd;
- proactief en preventief beleid - verder - te bevorderen door extra aandacht te schenken aan gezondheidsmanagement, vitaliteitsbeleid en het bevorderen van een gezonde leefstijl (op de werkplek);
- in cao/arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid van deeltijdpensioen te bevorderen (te verankeren in pensioenreglementen). De benutting van deeltijdpensioen is een individuele keuzemogelijkheid. Deeltijdpensioen draagt in individuele gevallen bij aan arbeidsparticipatie.

Het ligt voor de hand ingeval een werknemer voor deeltijdpensioen opteert en werkgever en werknemer deeltijdpensioen overeenkomen om ook te bespreken of doorwerken in deeltijd na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eveneens een optie is²⁹.

NB. Ten aanzien van 'doorwerken na de AOW-leeftijd' verwijst de Stichting van de Arbeid naar een aanbeveling die nog steeds actueel is. Hierin staat onder meer: *"Het bereiken van de 65-jarige leeftijd (of de toekomstige AOW-leeftijd) hoeft niet het einde van het werkzame leven te betekenen. Het is aan werkgever en werknemer om in onderling overleg te bepalen of (op grond van een nieuwe arbeidsovereenkomst) kan worden doorgewerkt.*

*De Stichting is van mening dat doorwerken na 65 jaar (of de toekomstige AOW-leeftijd) in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of bij een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid)."*³⁰

HR-/personeelsbeleid

Om de inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers te bevorderen, is een leeftijdsbewust hr-/personeelsbeleid van belang. Dit beleid dient zich uiteindelijk te ontwikkelen naar leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid. Om dit beleid vorm en inhoud te geven, ligt overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging voor de hand, zowel ten aanzien van implementatie als resultaat daarvan.

²⁹ In het Pensioenakkoord is afgesproken dat de leeftijd voor het automatisch leeftijdsontslag verschuift met de AOW-leeftijd.

³⁰ Stichting van de Arbeid, *Arbeid & Leeftijd: Aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers*, 20 januari 2006, pagina 24.

Aandachtspunten bij een leeftijdsbewust HR-/personeelsbeleid zijn ondermeer:

- beschikbaarheid van informatie over de (toekomstige) leeftijdsopbouw van de onderneming en de sector. Dit is van belang om tijdig te anticiperen;
- functioneringsgesprekken in het perspectief van loopbaanbeleid en inzetbaarheid voeren;
- bij werving en selectie als uitgangspunt nemen dat iedere sollicitant gelijke kansen heeft en dat bewust wordt gekeken naar alle leeftijdscategorieën zodat leeftijdsdiscriminatie wordt vermeden;
In dit kader attendeert de Stichting van de Arbeid erop dat de beschikbaarheid (op sector- of ondernemingsniveau) van een klachtenprocedure van belang is. Hierbij kan de NVP-sollicitatiecode als leidraad dienen;
- bij de werving en selectie ook intermediairs en wervingskanalen te benutten die gebruikt worden door oudere werkenden en werkzoekenden;
- de mogelijkheden bezien voor het vergroten van de interne baanmobiliteit; taakroulatie, stages en dergelijke zijn maatregelen waarmee de interne mobiliteit kan worden bevorderd.

WorkAbility Index, een voorbeeld van een inzetbaarheidsscan

De Work Ability Index (WAI) is een vragenlijst die het werkvermogen meet: de mate waarin een werknemer gezond kan blijven werken. Zowel lichamelijk als geestelijk.

Via de WAI-vragenlijst maakt de individuele werknemer op vrijwillige basis een inschatting van zijn werkvermogen. Dit is een goede voorspeller van iemands inzetbaarheid nu en in de toekomst. Werkvermogen staat niet op zichzelf; het staat sterk in relatie tot de aard van iemands werk, maar ook tot zijn of haar normen en waarden, competenties en gezondheid. Al deze factoren komen terug in de vragenlijst. Uit de antwoorden op de vragen rolt een score; hoe hoger, hoe beter het werkvermogen. Voor gezondheidsmanagement en gezondheidsbeleid is dit belangrijke informatie.

De WAI wordt alleen gebruikt als basis voor interventies die een preventieve en positieve uitwerking hebben op het werkvermogen van (groepen en individuele) medewerkers. Het dient verder geen andere doelen. Data mogen op individueel niveau dan ook alleen toegankelijk zijn voor de individuen zelf of voor professionals die vanuit hun functie vertrouwd zijn met het omgaan met vertrouwelijke gegevens en werken volgens een privacyreglement of gedragscode.

De WAI is ontwikkeld in Finland, waar vergrijzing al twintig jaar een actueel thema is. Experts hebben er met steun van de overheid onderzoek en experimenten uitgevoerd om mensen langer in goede gezondheid en met plezier te laten werken. De WAI is daaruit voortgekomen. Deze vragenlijst is inmiddels vertaald in 26 talen en wordt in veel landen toegepast.

Er is een handleiding beschikbaar voor individuele werkgevers en werknemers hoe de WAI te gebruiken. Meer informatie is te vinden op www.workabilityindex.nl.

8.6 *Arbeidskosten en productiviteit*

Veel oudere werknemers hebben niet of nauwelijks een hoger salarisniveau dan werknemers op middelbare leeftijd in vergelijkbare functies. De productiviteit van ouderen is in de meeste gevallen ook op peil. Wanneer sprake is van extra arbeidskosten dan worden deze met name veroorzaakt door bepaalde ontsiemaatregelen, zoals extra vrije uren en/of dagen waar geen productiviteit tegenover staat.

In het verleden zijn specifieke ontsiemaatregelen tot stand gekomen die een functie hebben (gehad) om de inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen. Ook zijn er in het arbeidsvoorwaardenoverleg ontsiemaatregelen met een meer generiek karakter tot stand gekomen waarbij er geen directe relatie met blijvende participatie en inzetbaarheid is. Hiermee gepaard gaande extra arbeidskosten leiden ertoe dat de arbeidsmobiliteit van oudere werkenden en de werkherlevingskansen van oudere werklozen lager liggen in vergelijking met de mogelijkheden voor jongeren.

De afgelopen jaren zijn in een aantal cao's ontsiemaatregelen aangepast om de inzetbaarheid van ouderen te vergroten en de (arbeids)kosten van oudere werknemers te beheersen. Daarbij is ook ingespeeld op de toegenomen behoefte aan maatwerk, de individuele keuzemogelijkheden en de mogelijke tegenstrijdigheid met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

De Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen ten aanzien van arbeidskosten en productiviteit aan:

- bestaande generieke ontsiemaatregelen om te vormen als uit toetsing blijkt dat deze feitelijk geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. De individuele keuzemogelijkheid is daarbij uitgangspunt evenals het feit dat de ombouw budgetneutraal dient plaats te vinden;
- het loongebouw tegen het licht te houden om te bezien of sprake is van niet objectief te rechtvaardigen verschillen tussen ouderen en jongeren. Indien dit het geval is, ligt het voor de hand om deze verschillen aan te passen door een herschikking aan te brengen in het integrale arbeidsvoorwaardenpakket.

8.7. *Mobiliteit, preventiebeleid*

De meeste ouderen blijven - naar eigen tevredenheid en die van hun werkgever - binnen hun eigen organisatie en/of functie werkzaam mede vanwege aanwezige kennis en ervaring. De baanmobiliteit onder oudere werknemers is laag. Mobiliteit, in de vorm van een functie- en/of baanwisseling, draagt bij aan het bevorderen van een brede ervaring en inzetbaarheid. Daarmee wordt veelal de (toekomstige) arbeidsmarktpositie versterkt.

De baanmobiliteit van ouderen dient te worden verbeterd en mogelijke belemmeringen dienen weggenomen te worden. Blijvend participeren moet de doelstelling zijn. Van-werk-naar-werk is hierbij het uitgangspunt.

De Stichting van de Arbeid beveelt ten aanzien van mobiliteit aan:

- op sectorniveau en/of het niveau van grote ondernemingen de doorstroom- en loopbaanmogelijkheden van werknemers in kaart te brengen. Deze kennis bevordert de ontwikkeling van (mogelijke) loopbaanpaden voor werknemers;

- baanmobiliteit binnen organisaties te bevorderen en te vergroten door te investeren in behoud en/of verbreding van de functie, verbetering van de productieve inzetbaarheid en stimulering van interne baanmobiliteit. Taakrotatie, stages en dergelijke zijn maatregelen waarmee de interne mobiliteit kan worden bevorderd;
- bij dreigend ontslag (van een oudere werknemer) in eerste instantie binnen de organisatie te zoeken naar een andere geschikte functie. Indien dit niet mogelijk blijkt, zal de werkgever, als hiertoe behoefte bestaat bij de werknemer, bij de overgang naar ander werk faciliteren;
- sectoroverstijgende baanmobiliteit te bevorderen door om/bijbscholing van werknemers, vooral voor degenen die (op afzienbare termijn) voor werk aangewezen zijn op een andere sector. Daarom wordt aanbevolen in het overleg tussen decentrale sociale partners te spreken over:
 - het maken van afspraken in sectoren/branches dan wel op het niveau van grote ondernemingen over VWNW-beleid en (nieuwe) VWNW-constructies (in samenhang met loopbaan-, doorstroom- en instroombeleid). Aandachtspunt kan daarbij zijn de samenwerking met en tussen UWV(mobiliteitscentra), O&O- en/of ondernemingsfondsen en dergelijke;
 - bevordering van vrijwillige samenwerking tussen sectoren en O&O-fondsen, in het bijzonder tussen sectoren en O&O-fondsen in aanpalende sectoren;
 - ondersteuning van VWNW-activiteiten door inschakeling van de dienstverlening door (en faciliteiten van) mobiliteitscentra, UWV en/of private intermediairs voor met werkloosheid bedreigde werknemers.

8.8 Re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werklozen

Bovenstaande agenda zal niet vanzelf leiden tot een forse stijging van de participatiekansen van ouderen. Naast structurele maatregelen voor de lange termijn dient een aanpak voor de korte(re) termijn te worden ontwikkeld om de huidige werkloze ouderen, en degenen die dat de komende jaren (dreigen te) worden, terug naar de arbeidsmarkt te krijgen.

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale sociale partners ten aanzien van re-integratie en werkhervattingskansen aan:

- in sectoren en ondernemingen initiatieven te nemen om de werkhervattingskansen van oudere werkzoekenden te vergroten door actief te participeren in het 55+-project van centrale sociale partners en kabinet (zie hieronder);
- op sectorniveau en/of het niveau van grote ondernemingen actieplannen te maken ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden. Gedacht wordt onder meer aan het creëren van mogelijkheden voor leerbanen, coachingbanen en stages, het beschikbaar stellen van sectorale middelen hiertoe en het formuleren van streefdoelen;
- dat, indien er sprake is van voldoende geschiktheid voor de functie, oudere werkzoekenden (al dan niet werkloos) uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek en zij een volwaardige kans krijgen om aangenomen te worden.

Het project ‘55-plus: still working strong’ een landelijke actie om 55-plussers aan werk te helpen

Vanuit de ambitie van sociale partners om in het kader van deze beleidsagenda op afzienbare termijn activiteiten te ontwikkelen ten behoeve van het vergroten van werkhervattingskansen van de huidige en toekomstige werkzoekende ouderen is de Stichting van de Arbeid voornemens om voor de periode van 2012 tot 2015 het initiatief te nemen om de werkloosheid onder oudere werklozen, die geschikt en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, terug te dringen.

Sociale partners willen samen met het kabinet en vervolgens met decentrale cao-partijen een projectplan opstellen. Hierbij zullen ook de publieke arbeidsbemiddeling (UWV Werkbedrijf) en daarvoor geïnteresseerde private intermediairs betrokken worden.

Dit landelijk projectplan bevat onder andere:

- gericht actief vacatures werven voor oudere werklozen;
- het vormgeven van adequate selectie en verwijzing;
- stimuleren dat ook oudere werklozen voor sollicitatiegesprekken worden uitgenodigd;
- actief cv's van oudere werklozen aan potentiële werkgevers presenteren;
- het op vrijwillige basis opstellen van een ‘perspectiefplan’ door UWV samen met de werkloze oudere om zo tot meer gericht en intensiever zoek- en keuzegedrag te komen;
- het op regelmatige basis faciliteren van regionale netwerkbijeenkomsten van 55-plussers;
- een doorlopende voorlichtingscampagne aan werkgevers en werknemers.

De aanpak van het *MKB minderhedenproject* (in de periode 2000-2003) en van het *Actieplan 45+* dient als voorbeeld. In deze projecten werden op projectmatige wijze vacatures geworven en vervuld, waarbij gerichte bemiddeling voorop stond. Zowel de actieve communicatie als de inzet van onorthodoxe instrumenten stonden garant voor de positieve resultaten³¹.

Voorwaarde voor het slagen van dit 55-plus-project is, naast de inzet van decentrale sociale partners, samenwerking tussen UWV en gemeenten bij aanwending van re-integratiegelden en participatiebudgetten om de doelgroep aan werk te helpen

9. Investeringsagenda

Sociale partners realiseren zich dat de uitvoering van deze ambitieuze agenda niet alleen afhankelijk is van verandering van de mindset bij werkgevers en werknemers maar ook

³¹ In bijlage 2 worden het *MKB minderhedenproject* en het *Actieplan 45+* kort toegelicht. (De bijlage is beschikbaar op de website www.stvda.nl.)

van het beschikbaar zijn van de benodigde financiën. Daarbij wijst de Stichting van de Arbeid erop dat de beoogde verandering niet alleen (herschikking van) uitgaven maar ook, zeker op termijn, baten met zich zal meebrengen. Het langer doorwerken van oudere werknemers is bovendien nodig om problemen in de personeelsvoorziening als gevolg van een toekomstige krappe arbeidsmarkt te voorkomen.

Het streven is dat de afspraken die gemaakt worden naar aanleiding van deze beleidsagenda in 2020 geïncorporeerd zijn in cao's, bedrijfsvoering en personeelsbeleid.

Volgens de Stichting van de Arbeid kan de benodigde financiering worden gevonden in meerdere bronnen. Uitgangspunt daarbij is dat de opbrengsten van de agenda moeten leiden tot herinvesteringen ten gunste van de participatie en inzetbaarheid van (oudere) werknemers. De precieze invulling hiervan vindt uiteraard plaats op decentraal niveau tijdens het (cao-)overleg en het overleg op bedrijfsniveau.

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale sociale partners aan in het (cao-)overleg en in het overleg op bedrijfsniveau afspraken te maken over:

- herschikking van (financiële) maatregelen en afspraken zoals deze voortkomen uit de aanbevelingen in hoofdstuk 8 (bijvoorbeeld de beoogde ombouw van ontzietmaatregelen in investeringsmaatregelen);
- het anders of effectiever inzetten van bestaande middelen voor relevante beleidsterreinen (bijvoorbeeld een andere aanwending van bestaande scholingsmiddelen);
- waar nodig intensivering van maatregelen, bijvoorbeeld gericht op loopbaan-, arbo- en vitaliteitsbeleid of van-werk-naar-werk;
- waar nodig extra financiële middelen ten behoeve van de invulling van deze beleidsagenda.

10. Flankerend overheidsbeleid

10.1 Inleiding

De overheid heeft de afgelopen jaren een aantal maatregelen ingevoerd om langer doorwerken door oudere werknemers te stimuleren. Deze maatregelen zijn zowel beleidsmatig van aard, zoals opheffing van de vrijstelling van sollicitatieplicht voor oudere werklozen en het verbod op leeftijdsdiscriminatie, als financieel prikkelend, zoals de doorwerkbonus. De bestaande fiscale maatregelen voor de participatiebevordering van oudere werknemers beslaan in 2015 ongeveer € 1,8 miljard op jaarbasis³².

De Stichting van de Arbeid stelt vast dat uitvoering van deze investeringsagenda ook een structurele bijdrage van de overheid vergt. Dit betreft zowel voortzetting van het huidige overheidsbeleid als nieuw beleid. De Stichting van de Arbeid gaat ervan uit dat de overheid wil bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en arbeidsmobiliteit van oudere werknemers. Toename van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is immers hard nodig voor het soepel laten functioneren van de samenleving in verband met de aankomende tekorten op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening, bevor-

³² In bijlage 3 zijn de huidige overheidsmaatregelen opgenomen. (De bijlagen zijn beschikbaar op de website www.stvda.nl.)

dert de sociale samenhang en draagt bij aan de verbreding van het draagvlak van de financiering van toekomstige sociale voorzieningen.

De Stichting van de Arbeid doet hieronder een aantal voorstellen met betrekking tot het voeren overheidsbeleid. Deze hebben betrekking op de beleidsmatige ondersteuning en de financiële facilitering ervan.

Doel van de voorstellen is derhalve om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te verbeteren, dat wil zeggen dat de overheidsfinanciën vooral gebruikt worden voor oudere werknemers ten behoeve van de bevordering van de vrijwillige baanmobiliteit op de arbeidsmarkt (*doorstroom*) en het aan werk helpen van werkzoekende ouderen (*instroom*). De door de Stichting voorgestelde overheidsmaatregelen zijn er vooral op gericht om ook meer dynamiek (in- en doorstroom) van 55-plussers op de arbeidsmarkt tot stand te brengen.

Hierbij wijst de Stichting erop dat nieuw beleid bekostigd kan worden, met als uitgangspunt budgetneutraliteit, door financiën die nu worden aangewend ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen anders in te zetten.

Aangezien de beleidsagenda uitgaat van het streven naar een normalisering van de arbeidsmarktpositie van ouderen in 2020, ligt de tijdelijkheid van een aantal van de voorgestelde (fiscale) regelingen voor de hand.

Een andere aanwending van financiën betekent overigens ook dat er op onderdelen sprake zal zijn van een overgangsregeling, waarbij lopende gevallen gebruik kunnen blijven maken van de bestaande regelingen en alleen nieuwe gevallen onder de nieuwe regelingen vallen. Dit om te voorkomen dat er grote inkomensconsequenties en loonkostenverschuivingen gaan optreden.

Met de investeringsagenda beoogt de Stichting van de Arbeid het huidig flankerend overheidsbeleid gericht op oudere werknemers en werkzoekenden meer te richten op participatie en mobiliteit van werkloosheid naar werk en van baan naar baan.

De ontwikkeling van de participatie en mobiliteit zal regelmatig geëvalueerd worden en op basis daarvan kunnen de maatregelen herijkt worden. Hiervoor is een nulmeting nodig, die in de eerste helft van 2011 zal plaatsvinden. (Zie paragraaf 11.)

De voorgestelde maatregelen zijn voornamelijk niet gekwantificeerd in termen van kosten en opbrengsten. Deze zullen in overleg met het kabinet nader ingevuld moeten worden wat betreft exacte bedragen en andere parameters. De richting waaraan gedacht wordt voor de nieuwe set van maatregelen wordt hieronder successievelijk besproken.

10.2 Uitwerking flankerend beleid overheid

1. Bevorderen van baanmobiliteit

Voor werkgevers en werkende 55-plussers wordt een mobiliteitsbonus ingevoerd gericht op bevordering van de vrijwillige arbeidsmobiliteit van werkende 55-plussers:

Mobiliteitsbonus werkgever

- de werkgever ontvangt bij het in dienst nemen van een 55-plusser een afdrachtkorting (met een substantieel bedrag);
- de afdrachtkorting wordt verspreid over x jaren teneinde een duurzame participatie van de oudere werknemers te bevorderen;

- optie is dat gekozen wordt voor een hogere mobiliteitsbonus in de eerstkomende jaren, waarvan de hoogte afloopt met de toename van de van baan naar baanmobiliteit;
- optie is tevens om deze bonus te combineren met de te continueren premiekorting voor het aannemen van oudere werklozen (zie 2), zonder daarbij de verschillende doelstellingen los te laten (respectievelijk doorstroom en instroom).

Mobiliteitsbonus werknemer

- de werknemer van 55 jaar of ouder ontvangt bij het aanvaarden van een baan bij een nieuwe werkgever een bonus (van een substantieel bedrag, in wisselwerking met de mate van afbouw van de doorwerkbonus);
- de bonus is eenmalig; optie daarbij is dat deze maximaal eens in de x jaar toegekend wordt (mede om misbruik te voorkomen en duurzame participatie/plaatsing te bevorderen), andere optie is dat deze stijgt met de leeftijd om ook op hogere leeftijd mobiliteit te stimuleren en dit financieel meer dan gemiddeld te honoreren.

2. Bevordering instroom oudere werknemers

Doel is te bevorderen dat oudere werklozen sneller een baan kunnen vinden (*vergroting werkhervattingskans*). De volgende maatregelen worden voorgesteld:

Premiekorting werkgever

- de werkgever ontvangt een premiekorting voor het in dienst nemen van een oudere werkzoekende met een uitkering van 55 jaar of ouder;
- de premiekorting sluit aan bij de huidige regeling. De leeftijd is echter verhoogd naar 55 jaar;
- de premiekorting wordt via een afdrachtvermindering vormgegeven.

Projecten 55-plus, communicatiecampagne en Persoonlijk perspectief- of loopbaanplan

- beschikbaarstelling van (financiële) middelen ten behoeve van het project 55-plus;
- financiering van een gezamenlijke communicatiecampagne om de financiële en sociale zekerheidsaspecten van langer doorwerken meer en beter onder de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers;
- oudere werklozen krijgen in de eerste drie maanden werkloosheid recht op een persoonlijk perspectief- of loopbaanplan bij UWV of private intermediairs om de kansen om in de eigen functie of vergelijkbare functie werk te vinden, snel te kunnen bepalen;
- uitgangspunt bij bovengenoemde voorstellen is budgetneutrale herprioritering binnen UWV-budget ten behoeve van activiteiten voor oudere werklozen (waaronder communicatie en voorlichting aan werkgevers).

Compensatieregeling langdurig zieke oudere werknemers

- na 13 weken ziekte vergoedt UWV aan de werkgever de kosten van loondoorbetaling bij ziekte conform de Ziektewet voor nieuw in dienst genomen werknemers van 55 jaar of ouder die bijvoorbeeld 3 maanden een WW, IOW of bijstandsuitkering hebben ontvangen; de regeling geldt tot 5 jaar na indiensttreding.

3. Bevordering sectorale en/of sectoroverstijgende scholing

Om werkloosheid te voorkomen kan omscholing nodig zijn als werk in dezelfde functie niet voorhanden is. Een omscholingsbonus sluit aan bij de inmiddels afgelopen crisismaatregel en het voorstel van kamerlid Hamer tijdens de begrotingsbehandeling SZW 2011³³.

Omscholingbonus voor werkgevers

- een afdrachtvermindering voor de kosten van (sectoroverstijgende) omscholing van nieuw in dienst getreden werknemers die voorheen een uitkering hadden en van nieuw in dienst getreden werknemers die met werkloosheid bedreigd werden.

Omscholing oudere werklozen

- snelle (preventieve) en ruime inzet van bijscholing met behoud van WW-uitkering als na 3 maanden gericht zoeken blijkt dat de werkzoekende zich moet omscholen naar een andere sector of functie om weer aan de slag te komen;
- tegelijkertijd met de omscholing moet bemiddeling ingezet worden om een nieuwe werkgever te vinden die deze werknemer nodig heeft of die - met de omscholingbonus - de kosten voor de omscholing voor zijn rekening wil nemen.

4. Vitaliteit bevorderen

In het regeerakkoord is een nieuwe *vitaliteitsregeling* opgenomen: “*De levensloopregeling en het spaarloon worden geïntegreerd tot een regeling die ondersteunt in zorgtaken, in het volgen van scholing, het opzetten van eigen bedrijf, demotie of deeltijdpensioen. De regeling kan niet worden gebruikt voor vervroegd uitreden. De spaarloon- en levensloopregeling worden budgetneutraal geïntegreerd in een nieuwe vitaliteitsregeling.*”

Aandachtspunten vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling kan qua reikwijdte breder uitvallen dan de persoonlijke scholings- en inzetbaarheidsbudgetten op sector- of ondernemingsniveau. De regeling vergt uitwerking waarbij van belang is dat het een eenvoudige individuele faciliteit wordt, waar werknemers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen en werkgevers gericht (alleen aan deelnemers) aan kunnen bijdragen op basis van arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Ook mensen die niet in loondienst zijn, zoals zzp-ers, moeten hieraan kunnen meedoen. Voor de systematiek kan worden aangesloten bij de levensloopregeling, waarbij de voorkeur naar een ‘lichte’-versie uitgaat: eenvoudig qua vormgeving en uitvoering.

Het lijkt voorsnog niet voor de hand te liggen de vitaliteitsregeling te gebruiken ter financiering van *scholingskosten*. Daartoe dient vooral de huidige scholingsaftrek. Gelet op de beoogde doelen van de vitaliteitsregeling lijkt vormgeving als ‘inkomensdervingsregeling’ (zoals in geval van verminderde inkomsten vanwege deeltijdpensioen en scholingsverlof e.d.) een reële optie.

Behoud van de mogelijkheid tot inleg en aanwending ten behoeve van prepensionering, zoals opgenomen in de huidige levensloopregeling, acht de StvdA gewenst.

³³ Daarnaast zijn er de bestaande re-integratiegelden die voor sectoroverstijgende mobiliteit kunnen worden ingezet.

De Stichting van de Arbeid acht per saldo een vitaliteitsregeling denkbaar wanneer:

- deze ook aangewend kan worden voor vervroegde uittreding³⁴ dan wel
- naast de nieuwe regeling blijft de levensloopregeling in zijn huidige vorm bestaan.

Voor de vitaliteitsregeling kan volgens de Stichting de spaarloonregeling als financieringsbron dienen.

5. Overige maatregelen

Voortzetten Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW)

In het kader van een samenhangend beleid op weg naar het streven om tot normalisering van de arbeidsmarktpositie van ouderen te komen, is het gewenst om de IOW vooralsnog te continueren. De huidige IOW geldt voor werknemers van 60 jaar of ouder die voor 1 juli 2011 werkloos worden en vervalt op 1 juli 2016.

Als optie kan worden gedacht aan de volgende opzet (op voorwaarde dat uit monitoring blijkt dat van een substantiële verbetering van de werkhervattingskansen van 60-plussers sprake is): vanaf 2015 wordt de toetredingsleeftijd in de regeling telkens met één jaar verhoogd zodat er vanaf 2020 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt.

Doorwerkbonus werknemers

Om oudere werknemers te stimuleren om door te werken, pleit de Stichting van de Arbeid voor een gedeeltelijke handhaving van de doorwerkbonus zoals die nu al bestaat.

- de werknemer ontvangt een doorwerkbonus vanaf 62 jaar;
- de hoogte van de nieuwe doorwerkbonus zal op een lager niveau liggen dan de huidige doorwerkbonus;
- de hoogte van de maximale doorwerkbonus loopt in een aantal stappen op naarmate de werknemer dichterbij de AOW-leeftijd komt.

Tabel 1 Overzicht van voorgestelde maatregelen flankerend beleid overheid

Bron: Stichting van de Arbeid

Nieuwe set regelingen	Doel maatregel	Beoogd effect
<i>Bevordering baanmobiliteit oudere werknemers</i> • Mobiliteitsbonus werkgever • Mobiliteitsbonus werknemer	Stimulering baanmobiliteit 55-plussers	Meer mobiliteit 55+ en voorkomen werkloosheid
<i>Bevordering instroom van ouderen in het arbeidsproces</i> • Premiekorting oudere werklozen • Compensatieregeling langdurig zieke oudere werknemers • Project 55-plus • persoonlijk perspectief-plan / loopbaanplanning oudere WW-ers	Werkloze ouderen aan werk Vermindering financieel risico werkgevers bij aanname 55+ Bevordering werkhervatting 55+	Minder werklozen Stimulering aanname 55+ door werkgevers Hogere participatie ouderen
<i>Bevordering sectorale en/of sector-overstijgende scholing</i> • Omscholingbonus	Voorkomen van werkloosheid	Werkloosheid voor-

³⁴ Als werknemers op de AOW-leeftijd met pensioen gaan en nog een tegoed hebben staan, kunnen zij dit storten in hun pensioenregeling zodat zij een hoger pensioen hebben. Men zal dus aan het eind van zijn loopbaan zelf een afweging maken tussen vervroegde uittreding of een hoger pensioen. Dat is anders dan bij de vroegere VUT-regelingen waar de werknemer een financieel nadeel had als hij er geen gebruik van maakte.

• Ruimere scholingsmogelijkheden en • Persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven	Vergroting inzetbaarheid en omscholing voor werk in andere sector Stimulering leven lang leren	komen
<i>Bevordering vitaliteit</i> • Vitaliteitsregeling (levensloop-, spaarloonregeling)	Stimuleren dat mensen vitaal blijven voor het werk	Vergroten inzetbaarheid
<i>Overig</i> • Voortzetten IOW	Inkomensbescherming voor ouderen die langdurig werkloos zijn (zolang de arbeidsmarktkansen meer dan gemiddeld achter blijven)	Beperken verdere achteruitgang in inkomen
• Verlaagde doorwerkbonus	Stimuleren doorwerken door 62-plussers	Verhoging arbeidsparticipatie ouderen

De nieuwe regelingen worden (budgetneutraal) gefinancierd door (geleidelijke) afschaffing van een deel van de doorwerkbonus, de hogere arbeidskorting oudere werknemers, premiekorting 62-plus regeling, ophoging leeftijd premiekorting 50-plus regeling en ophoging leeftijd compensatieregeling zieke oude werknemers.

- ***Situatie na herschikking van de maatregelen***

In tabel 2 is in beeld gebracht wat oudere werknemers ontvangen bij het vinden respectievelijk veranderen van baan en wat de werkgevers ontvangen in deze twee situaties.

Tabel 2 Flankerend beleid overheid bij in- en doorstroom

Bron: Stichting van de Arbeid

	Ouderen (55 jaar e.o.)	Werkgevers
Instroom	Uitbreiding scholingsmogelijkheden en persoonlijk perspectiefplan 55+ Gedeeltelijke doorwerkbonus Vitaliteitsregeling	Omscholingsbonus Compensatieregeling langdurig zieke oudere werknemers Uitbreiding premiekorting werkgever
Doorstroom	Mobiliteitsbonus werknemer Persoonsgebonden aftrek scholingsuitgaven Vitaliteitsregeling	Mobiliteitsbonus werkgever Omscholingsbonus

11. Monitoring

De Stichting van de Arbeid streeft ernaar dat arbeidsparticipatie van oudere werknemers, te beginnen vanaf heden, over tien jaar (2020) als een normaal gegeven wordt beschouwd³⁵. Dat wil zeggen dat deze in 2020 niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Deze ambitie sluit aan bij de afspraken die gemaakt zijn tijdens de Participatietop juni 2007 en bij de EU-2020 Strategie (voorheen de Lissabondoelstellingen).

³⁵ De Stichting van de Arbeid heeft in het *Pensioen Akkoord Voorjaar 2010* afgesproken om de pensioenge-rechtigde leeftijd in 2020 te verhogen naar 66 jaar.

Jaarlijks zal, te beginnen in de loop van 2012, monitoring en evaluatie plaatsvinden van het effect van de voorgestelde maatregelen op de arbeidsmarktpositie, inzetbaarheid en mobiliteit van ouderen op één van de vier deelterreinen waaruit deze beleidsagenda is opgebouwd. Bij de monitoring zal telkens ook worden onderzocht in welke mate de arbeidsmarktpositie van ouderen (onder andere ten aanzien van participatie, werkhervattingskansen, uittreedleeftijd, instroom sociale zekerheid, uitval en risico op uitval als gevolg van de arbeidsomstandigheden) is verbeterd. Eveneens wordt bekeken in welke mate de doelstelling ten aanzien van de gemiddelde arbeidsparticipatie wordt behaald. Indien de doelstelling niet haalbaar blijkt met de onderliggende investeringsagenda zullen sociale partners in de Stichting van de Arbeid tussentijds afspraken maken over aanpassing of intensivering van de beleidsagenda.

In de eerste helft van 2011 zal een nulmeting worden uitgevoerd.

Bij de opzet en uitkomsten van monitoring en evaluatie zal het decentrale niveau nadrukkelijk betrokken worden. Dit kan onder meer ook vorm krijgen door op sector- en/of cao-niveau zelf een commissie in te stellen die de invulling van de aanbevelingen van deze agenda nauwgezet volgt en terugkoppelt naar de Stichting van de Arbeid.

De uitkomsten van de jaarlijkse monitoring en evaluatie worden in het bestuur van de Stichting besproken, evenals de mogelijke aanpassingen en/of intensivering van de beleidsagenda.

De evaluatie zal worden uitgevoerd door de Stichting van de Arbeid waarbij ten behoeve van de input samenwerking met het ministerie van SZW, UWV, NIDI en RWI voor de hand ligt.