

## **Toespraak mevrouw drs. B. van Haafften-Harkema, gedeputeerde provincie Noord-Brabant**

**17 maart: symposium “Hoe kunnen mensen langer doorwerken?”**

**Stichting bijzondere leerstoel ouderen Universiteit van Tilburg**

**Locatie: Bestuursacademie Tilburg**

### **1: welkom en inleiding**

- Dag dames en heren. Ik geef vandaag het goede voorbeeld, door wat langer door te werken. Want als ik hier vertrek, valt er nog genoeg te doen vandaag.
- Hartelijk dank voor uw uitnodiging om uw symposium vandaag te mogen openen. U gaat hier als professionals, managers en wetenschappers in gesprek om antwoorden te vinden op de vraag: “Hoe kunnen mensen langer doorwerken?” Dit is een onderwerp dat maatschappelijk, wetenschappelijk en politiek zeer actueel is. Fijn dat u de moeite neemt om in de drukke agenda tijd vrij te maken voor dit onderwerp.

### **2: Situatieschets en toekomstscenario's**

- Vergrijzing is wat mij betreft geen somber onderwerp. We leven langer en gezonder en dat is goed nieuws. Bovendien is het een ontwikkeling die bij uitstek te plannen valt. Dat wil echter niet zeggen dat we de koppen in het zand moeten steken.
- Er moet een aantal maatregelen worden genomen. Dan moet u niet allereerst denken aan de voor de hand liggende vraag of de AOW betaalbaar blijft. Nee, het gaat wat mij betreft vooral over de gevolgen van de vergrijzing voor de werkvloer. Uit onderzoeken blijkt dat het thema ‘vitaliteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid’ steeds meer leeft bij werkgevers en werknemers. Op dit moment is ongeveer de helft van alle bedrijven bezig met vitaliteit van werknemers.
- Op de werkvloer zijn de gevolgen steeds beter zichtbaar. Als u vandaag een foto maakt van uw personeel dan zult u zien dat ze gemiddeld ouder zijn dan vijf jaar geleden. En stelt u zich eens voor dat we weer vijf jaar verder zijn. Wie hebben dan uw organisatie verlaten? Wie zijn er over om het werk te doen? Wat is dan de gemiddelde leeftijd van uw medewerkers of uw klantenbestand?
- Landelijke trends maken duidelijk dat we tot actie moeten overgaan. De beroepsbevolking daalt met 1 miljoen tussen nu en 2040. En de werknemers worden ouder, er komen steeds meer 60 tot 65-jarigen. Tot 2011 groeit dat aantal tot 1,1 miljoen. Van hen werkt nu slechts één op de vijf. Maar ten opzichte van 2001 is de participatie van ouderen al wel toegenomen. Dat is een goed teken.
- De werkloosheid onder ouderen is de laatste jaren sterk gestegen. De kans op ontslag is voor 55 tot 65 jarigen iets kleiner is dan andere leeftijdsgroepen. Maar eenmaal werkloos, is het veel moeilijker om weer aan de slag te komen.

- Wie denkt dat “ouderen” graag een rustig bestaan hebben na een lang werkzaam leven, is niet meer bij de tijd. De oudere is vitaal, creatief en actief en beweegt zich op alle terreinen van het leven. Werkend, zorgend en ontspannend.
- Dus we moeten ouderen activeren in plaats van ze te ontzien. Meer aandacht voor vitaliteitbeleid: positief beïnvloeden van gezondheid, motivatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. Het leven kan dan spreekwoordelijk wel bij veertig beginnen, maar in de praktijk houdt het personeelsbeleid dan vaak op. Wat we nodig hebben is een gericht leeftijdsbewust beleid en bevordering van de arbeidsmobiliteit.
- Een onderbelicht thema is de informele zorg die vaak door ouderen wordt verricht. Ik heb het dan over de mantelzorg, bijvoorbeeld aan kinderen en naasten, en opvang van kleinkinderen. Dit is een aanzienlijke bijdrage aan de informele economie. Zonder steun van ouderen kunnen en willen veel vrouwen in middelbare leeftijd minder werken. Daar moeten we oog voor hebben. Net zoals we oog hebben voor jonge moeders en vaders die in de drukste periode van hun leven zitten.

### **3: Afronding**

- Ik wil ter afronding nog een keer benadrukken dat vergrijzing geen probleem is. Het is een van de meest voorspelbare demografische ontwikkelingen. Met dus ook een voorspelbare impact op arbeidsmarkt en werkvloer. We zien het al jaren aankomen. Het is nu zaak om met de cijfers aan de slag te gaan.
- Het is de hoogste tijd voor leeftijdsbewust beleid. Er moet een klimaat worden geschapen waarin iedereen zich graag inzet voor de organisatie. Ook de oudere werknemers. Leeftijdsbewust beleid is goed personeelsbeleid. Maar wel met een speciale bril voor de levensfasen en leeftijd van medewerkers.
- Vanaf de eerste dag van de loopbaan moet het beleid erop gericht zijn dat iedereen inzetbaar blijft.

Dames en heren,

- Ik sluit af met een oproep aan u. U gaat zo meteen inhoudelijk verder spreken over oudere werknemers. Ik ga ervan uit dat u zich tot doel stelt om medewerkers optimaal in te zetten en dat ze – ongeacht hun leeftijd – gezond en gemotiveerd blijven. Wat mij betreft: nog lang en gelukkig!

Ik dank u wel.