

Vergrijzing gevangen in oud denken, hoe verder?

Naar aanleiding van de uitkomsten van de Vergrijzingsmonitor 2010 hebben Kluwer, KPMG en Randstad, die samen het Netwerk Organisatie & Vergrijzing vormen een visie opgesteld op dit onderwerp.

Politiek, vakbonden, werkgevers maar ook zeker werknemers zitten gevangen in oud denken als het gaat om het oplossen van de vergrijzingsproblematiek. Werknemers willen steeds meer ruimte voor ontwikkeling en hun werk afstemmen met de individuele en vaak levensfase afhankelijke wensen en ambities. De belangrijkste eisen die werkgevers echter stellen aan medewerkers zijn een hoge productiviteit en flexibele en brede inzetbaarheid. De vakbonden zijn vooral conservatief en willen behouden wat in een vorige eeuw is opgebouwd. De politiek kijkt vooral naar de betaalbaarheid van vergrijzing voor de BV Nederland. Iedereen komt op voor zijn eigen belangen en dit zorgt ervoor dat we er op deze manier natuurlijk nooit samen uitkomen. Kortom, vergrijzing vraagt om een integrale benadering met een duidelijke agenda.

Als Netwerk Organisatie & Vergrijzing durven wij te stellen dat er een drietal zaken ten grondslag liggen aan het succes van organisaties en de BV Nederland in het oplossen van de vergrijzingsproblematiek en dus op de agenda's moeten voorkomen:

1) Nieuwe arbeidsverhoudingen zijn nodig

De eisen die een werknemer aan zijn werk stelt, staan steeds meer in het teken van het leven dat hij wil leven. Individuele ambities en levensfase afhankelijke wensen maar ook generatieverschillen maken traditioneel vormgegeven CAO's tot een keurslijf in plaats van maatwerk. De traditionele arbeidsverhoudingen, vaak overgereguleerd en tot in detail vastgelegd in collectieve overeenkomsten en regelingen, kunnen wat ons betreft, net als het ambtenarenrecht, op de helling. Er moeten sector afspraken op hoofdlijn komen waar vooral ruimte wordt geschapen voor de werkgever en de individuele werknemer om afspraken te maken omtrent inzet. Daarbij kan rekening worden gehouden met de ontwikkeling en levensfase van de werknemer en de specifieke wensen die daarbij komen kijken.

Het nieuwe werken is volgens ons en volgens de respondenten van de Vergrijzingsmonitor een geschikte manier om werk flexibeler en individueel - en levensloopbestendig te organiseren. In de collectieve afspraken kan worden vastgelegd hoe het nieuwe werken invulling kan krijgen in een specifieke sector. Hierbij valt te denken aan o.a. digitale samenwerkingsvormen, kennisondersteunende instrumenten, output verantwoordelijkheid, meer aandacht voor mentoring en leidinggeven op afstand en flexibelere arbeidstijden.

2) Andere attitude van de werknemer

Werknemers kijken er regelmatig naar uit om op of voor hun 60^e jaar een lucratieve regeling van de werkgever te ontvangen. Na 30 jaar bij dezelfde baas vinden ze het welletjes en hebben ze hard genoeg gewerkt. Deze opvatting hoor je veelvuldig bij overheids personeel en ook bij medewerkers van multinationals. De CAO's uit de jaren 80 en 90 hebben een slechte invloed gehad op de arbeidsmoraal van werknemers. Een starter op de arbeidsmarkt moet zich vanaf het begin bewust zijn dat hij verantwoordelijk is voor zijn eigen toekomst voor wat betreft een groot aantal zaken waaronder arbeid en inkomen. Hierbij hoort het 'levenslang' op peil houden van zijn kennis, competenties en inzetbaarheid, maar ook het lef om zelf een andere baan of arbeidsvorm te kiezen als dat beter past in je levensfase. De overheid moet samen met werkgevers het leren voor iedereen mogelijk maken zodat werknemers aantrekkelijk blijven.

3) Zet kennisontwikkeling in de volgende versnelling

Voor een maatschappelijk en economisch gezond Nederland is het noodzakelijk dat de politiek de bestaande grondvesten drastisch reviseert. De productiviteit is verre van optimaal en holt achteruit. Vanuit de politiek worden alleen korte termijn en vaak incidentgedreven maatregelen genomen.

De politiek zou een gedurfde visie op kennis, arbeid en ondernemen moeten formuleren waarmee Nederland qua arbeidspotentieel en ondernemerschap weer aan de top van de competitie meespeelt. Voor de instroom van capaciteit en innovatief vermogen zou Nederland als kennisland moeten excelleren. Kennisontwikkeling en innovatie is immers één van de grootste concurrentievoordelen van werkgever, werknemer én de BV Nederland.