

Flexibele medewerkers halen hun pensioen wél!

*door: Erik Oortwijn
en dr. Alex Klein*

Wat hebben arbeidsongeschiktheid, flexibiliteit van de medewerker en duurzame inzetbaarheid met elkaar te maken? En welke impact hebben deze onderwerpen op het bedrijfsresultaat enerzijds en de pensioenleeftijd anderzijds?

Het FD kopte onlangs: 'Steeds meer mensen met een zwaar beroep halen pensioen niet werkend'. In dat artikel zegt Jan Berghuis van het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT): "De pensioenleeftijd stijgt zo snel dat ouderen met een zwaar beroep dat niet kunnen bijhouden." Het PMT ziet een verdubbeling van het aantal arbeidsongeschikten sinds de verhoging van de pensioenleeftijd.

Eerder met pensioen niet acceptabel

De veel gehoorde oplossing dat mensen met een zwaar beroep eerder met pensioen moeten kunnen is asociaal en financieel niet haalbaar. Als eerste rijst het vraagstuk wat een zwaar beroep is en of dit louter lichamelijke of ook geestelijke zwaarte betreft. Allerlei beroepsgroepen zullen pleiten voor een vervroegd pensioen op basis van de fysieke of emotionele belasting, waarmee meteen de financiële onhaalbaarheid aangetoond wordt: als we met z'n allen eerder met pensioen willen gaan, wie gaat dat betalen?

Mensen met een zwaar beroep weten dat ze een zwaar beroep uitoefenen. Mensen met een zwaar beroep moeten rond hun 35^e levensjaar beseffen dat hun lijf over circa tien jaar de eerste tekenen van fysieke of emotionele slijtage gaat vertonen. Mensen met een zwaar beroep moeten rond hun 35^e realiseren dat hun lijf het niet volhoudt tot aan het pensioen, tenzij zij iets anders gaan doen. Dr. Alex Klein stelt: "Waarom zou de medewerker eerder met pensioen moeten en de maatschappij onnodig zwaar belasten, als in zo'n vroeg stadium al duidelijk is dat er iets moet veranderen? Waar is de verantwoordelijkheid van de werkgever en de individuele werknemer gebleven?"

Hiermee komen we tot de essentie van het probleem, waarbij voor een oplossing twee zaken van belang zijn. Ten eerste moet in kaart gebracht worden wat zware beroepen zijn en ten tweede hoe uitval op latere leeftijd voorkomen kan worden, waarmee vervroegd pensioen niet meer aan de orde is.

Wat is een zwaar beroep?

Voor velen die zich in dit probleem verdiepen is het een valkuil om per beroep te willen benoemen of het een zwaar beroep betreft. Daarbij wordt de discussie hierover ook nog eens vertroebeld door telkens de stratenmakers als voorbeeld van een zwaar beroep te nemen.

Dit is nu juist een van de weinige beroepen waar al snel een algemene consensus bereikt kan worden; bijna iedereen is het er mee eens dat dit een zwaar beroep is, waarbij een hogere pensioenleeftijd een probleem is.

Het gaat in de discussie juist om vrijwel elk ander beroep. "De zwaarte, fysiek of mentaal, is niet per se gekoppeld aan het beroep, maar aan het individu", aldus Erik Oortwijn, manager mobiliteit van Reinders en Van Soest. "Een beroep kan door de een als zwaar worden ervaren en door een ander juist als veel minder zwaar."

Daarbij is het ook nog eens van belang om het begrip 'zwaar' verder te definiëren. Zwaar zal voor de ene medewerker betekenen dat men het beroep op lange termijn niet zal volhouden en voor een ander kan het juist betekenen dat het een beroep met uitdaging is. Of een beroep zwaar is, met op de lange termijn risico van uitval, is dus per individu verschillend.

Om tot een oplossing te komen dienen zowel de werkgever als de werknemer hun volle verantwoordelijkheid te nemen. Tijdig en vervolgens regelmatig monitoren hoe de werknemer zijn werk ervaart en hoe hij verwacht zich de komende jaren te ontwikkelen, brengt op tijd aan het licht wanneer een werknemer zijn beroep op lange termijn te zwaar zal vinden en daardoor een groot risico van uitval loopt. Vervolgens kan hiernaar gehandeld worden. “Werknemer en werkgever dienen samen een ontwikkelplan op te stellen, waarbij de werknemer - al dan niet binnen de organisatie - doorgroeit naar een baan die wél tot aan het pensioen vol te houden is”, zo stelt Oortwijn.

Raadgevende flexibiliteit

Uit onderzoekⁱ komt naar voren dat wanneer binnen een organisatie medewerkers flexibel zijn in hun houding en werkzaamheden, dat dan het ziekteverzuim met ruim 40 procent daalt en dat de organisatie gekenmerkt wordt door lage personeelskosten. Dat hiermee de winstgevendheid van de werk verschaffende organisatie verbeterd, behoeft geen verdere uitleg.

Door deze flexibiliteit één abstractieniveau hoger te tillen komt het onderwerp duurzame inzetbaarheid in beeld. Een medewerker met een zwaar beroep, die principieel flexibel durft te zijn ten aanzien van zijn beroepsmatige werkzaamheden, zal eerder geneigd zijn tot omscholing. Niet alleen kan deze medewerker hierdoor zelf wel doorwerken tot aan zijn pensioen, ook voorkomt hij hiermee langdurige arbeidsongeschiktheid en daarmee hoge kosten voor zowel zijn werkgever als de maatschappij in het algemeen.

De flexibiliteit van de individuele werknemer, die weet dat over een aantal jaar de kans op arbeidsongeschiktheid erg groot is en daarom zijn verantwoordelijkheid nu neemt om om te scholen, zal zijn werkgever in de nabije toekomst veel kosten besparen. Weliswaar zal een omscholingstraject tijdelijk op de winst van de werkgever drukken en voor de werknemer ook een aderlating zijn (in tijd en in geld), maar de baten overstijgen de gemaakte kosten vele malen.

“Deze manier van denken vraagt echter een heel andere benaderingswijze dan op dit moment wordt gebezigd”, aldus dr. Klein. “Niet de klassieke houding van slachtofferschap, maar een proactieve en toekomstgerichte wijze van denken over werken in het algemeen en zware beroepen in het bijzonder, daar gaat het om. Iedereen kan zijn kop in het zand steken, maar deze sociaal-maatschappelijke problematiek vraagt om een oplossing, die niet door struisvogels is bedacht.”

Als een individuele werknemer nu al weet dat hij zijn beroep niet tot in de eeuwigheid kan volhouden, dan moet hij nu al kiezen voor omscholing, terwijl hij nog nergens last van heeft. Wachten totdat de problemen zich manifesteren is simpelweg te laat!

Als een werkgever nu al weet dat zijn medewerkers hun beroep niet tot in de eeuwigheid kunnen uitvoeren, dan moet hij nu al voorsorteren op omscholing voor zijn vakkrachten. Wachten totdat de arbeidsongeschiktheidskosten de pan uit rijzen is simpelweg te laat!

Als de maatschappij nu al weet dat bepaalde beroepsgroepen hun werkzaamheden niet tot in de eeuwigheid kunnen uitvoeren, dan moeten zij nu al insteken op verplichte omscholing. Wachten totdat de gemeenschappelijke kosten door onnodig vervroegd pensioen schier ondraagbaar zijn is simpelweg te laat!

ⁱ NOVOR-onderzoek, Nationaal Onderzoek ter Verbetering van Organisatie Resultaten, dr. Alex Klein