

Langer doorwerken gaat niet vanzelf

Vanwege de vergrijzing en de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 die er hoogstwaarschijnlijk aankomt, staat langer doorwerken hoog op de agenda. Niet iedere oudere werknemer werkt gemakkelijk een aantal jaar langer door. Ook secretaresses krijgen met langer doorwerken te maken. Wat zijn de achtergronden en ontwikkelingen en hoe kan een secretaresse er het beste mee omgaan?

door: Gabor Mooij

De noodzaak tot langer doorwerken is een gevolg van de vergrijzing. Dit houdt in dat een steeds groter deel van de Nederlandse bevolking 65 jaar of ouder wordt. De belangrijkste oorzaak van de vergrijzing is de stijgende levensverwachting, waardoor er verhoudingsgewijs steeds meer ouderen komen. Verder worden in Nederland sinds de jaren 60 relatief minder kinderen geboren. Het effect van de vergrijzing wordt versterkt doordat in korte tijd de grote groep babyboomers met pensioen gaat. Het gaat om de generatie die vlak na de Tweede Wereldoorlog is geboren. Hierdoor neemt in korte tijd de beroepsbevolking snel af. Het gevolg is onder andere dat steeds minder 'actieven' steeds meer AOW-uitkeringen moeten financieren. De AOW-premie dreigt daardoor omhoog te gaan. Ook de overheid moet steeds meer geld uit de schatkist halen om de AOW te financieren. Vandaar dat het kabinet in oktober 2009 het voorstel deed om de AOW-leeftijd stapsgewijs naar 67 te verhogen. Dit zorgt ervoor dat de groep AOW-gerechtigden afneemt en daarmee het aantal AOW-uitkeringen. Doordat ook de leeftijd in de aanvullende pensioenen hoogstwaarschijnlijk meestijgt met de AOW-leeftijd betekent dit dat werknemers later met pensioen gaan.

Een ander effect van de vergrijzing is krapte op de arbeidsmarkt, omdat er te weinig werknemers overblijven om alle vacatures in te vullen. Ook dit maakt langer doorwerken nodig.

De grens van 65

Veel mensen stoppen nog ruim voor hun 65ste met werken. In veel cao's staan afspraken over een voldoende hoog aanvullend pensioen voor het 65ste levensjaar. Verder kunnen werknemers met de levensloopregeling fiscaalvriendelijk geld sparen om met vroegpensioen te gaan.

Andersom is na 65 doorwerken vaak moeilijk, omdat wet- en regelgeving en veel cao's er nog grotendeels van uitgaan dat iemand uiterlijk met zijn 65ste met pensioen gaat. Ook moet de werkgever eraan mee willen werken dat een werknemer doorwerkt na zijn 65ste.

Ouder werknemersbeleid in cao's

Veel cao's regelen in meer of mindere mate een 'ouder werknemersbeleid'. Vaak gaat het om extra verlofdagen voor oudere werknemers of een vierdaagse werkweek in plaats van een vijfdaagse. Ook zijn er cao's met vrijstellingen van overwerk of ploegendiensten voor oudere werknemers. Nadeel van de hiervoor genoemde 'ontziemaatregelen' is dat ze oudere werknemers duurder maken waardoor de positie van deze werknemers op de arbeidsmarkt verslechtert.

Zo'n 20 procent van de cao's kent volgens het onderzoek 'Perspectief op Langer doorwerken' uit 2009 afspraken over specifieke scholing voor oudere werknemers. Daarnaast komen in sommige cao's afspraken voor over loopbaanbegeleiding en het inzetbaar houden van oudere werknemers.

Deeltijdpensioen en demotie

Deeltijdpensioen kan langer doorwerken gemakkelijker maken. Een secretaresse werkt dan bijvoorbeeld vanaf haar 63ste in deeltijd en ze krijgt voor de tijd dat ze niet werkt een aanvullende pensioen. De mogelijkheden voor deeltijdpensioen hangen af van de cao, de pensioenregeling en van de bereidheid van de werkgever om met oudere deeltijdwerkers te werken.

Daarnaast kan demotie een oplossing zijn om de belasting bij langer doorwerken te verminderen. Het kan plaatsvinden door verlichting van taken binnen dezelfde functie. Daarnaast kan demotie een andere functie van gelijk niveau inhouden in een minder stressvolle werkomgeving. Een derde vorm van demotie is een lichtere functie. Vaak is bij demotie ook sprake van een salarisverlaging.

Een werkgever mag een werknemer alleen in functie terugzetten als deze aantoonbaar slechter functioneert en als de werkgever met een leeftijdsbewust personeelsbeleid het functioneren van oudere werknemers bevordert.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Werkgevers kunnen oudere werknemers ondersteunen met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dit personeelsbeleid richt zich op een duurzame en optimale inzet van het personeel. Een voorbeeld ervan is dat een werkgever oudere werknemers meer flexibiliteit biedt qua werkzaamheden en werktijd. Dit kan bijvoorbeeld via variabele werktijden of de mogelijkheid tot thuiswerk. Hierdoor kan de werknemer gemakkelijker een goed evenwicht bereiken tussen privé en werk.

Opleidingen op maat horen bij een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid. Werkgevers zien daar de zin niet altijd van in. Ze vergeten dan dat ze hun investering in 'jobhoppende' jongere werknemers vaak sneller kwijt zijn dan die in oudere werknemers die nog vijf of tien jaar in dienst blijven. Een misverstand bij werkgevers is vaak dat oudere werknemers voldoende hebben aan hun ooit gevolgde opleidingen en hun lange ervaring. Dit klopt niet vanwege onder andere de vele nieuwe ontwikkelingen op het gebied van ICT en telecommunicatie en doordat organisaties in hoog tempo veranderen. Iedere werknemer moet hierdoor blijven leren.

Bij een leeftijdsbewust personeelsbeleid hoort ook dat de werkgever let op de ontwikkeling van oudere werknemers. Werknemers kunnen lang goed hebben gefunctioneerd met een bepaalde vaste manier van werken. Als ze zich echter te lang niet hebben aangepast aan vernieuwingen in de organisatie, kunnen ze vastlopen. De werkgever kan dit voorkomen door periodiek met oudere werknemers te bespreken hoe ze zich (willen) ontwikkelen.

Een werkgever kan begeleiding van jongeren door oudere medewerkers als standaard onderdeel toevoegen aan het personeelsbeleid. Oudere werknemers kunnen via coaching van jongere medewerkers of het met hen delen van kennis en ervaring nieuwe uitdagingen vinden in hun werk. Een manier om de dynamiek in het werk van oudere werknemers te houden is functieroulatie. Medewerkers wisselen hierbij om de zoveel tijd van taken en functie of voeren tijdelijk andere taken uit.

Onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid kan ook het bevorderen van de gezondheid van (oudere) werknemers zijn. Een werkgever kan hen bijvoorbeeld voorlichting geven over gezond leven en bewegen, vrijblijvende gezondheidsonderzoeken aanbieden of fitnessabonnementen verstrekken.

Financieel aantrekkelijker

De overheid heeft diverse regelingen om langer werken financieel aantrekkelijker te maken.

Werknemers hebben recht op een arbeidskorting, die toeneemt tussen het 57ste en 62ste levensjaar. Verder kunnen ze aanspraak maken op een doorwerkbonus. Met de levensloopregeling kunnen werknemers belastingvriendelijk sparen voor vroegpensioen.

Voor werkgevers is er sinds 2009 een speciale premiekorting als ze een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst hebben.

Oudere secretaresse

Op de volgende manieren kan je als oudere secretaresse je werk aantrekkelijk houden en gemakkelijker langer doorwerken:

- Geef het zelf aan je werkgever aan als je merkt dat je scholing nodig hebt.
- Ga na welke regelingen voor oudere werknemers er in de CAO staan, als je werkgever onder een CAO valt, en maak gebruik van deze regelingen.
- Zie demotie niet als een degradatie, maar als een mogelijkheid om op een passende en prettige manier langer door te werken.
- Door te sporten, voldoende te bewegen op je werk en gezond te leven blijf je fit, waardoor je je werk minder snel als een belasting zult ervaren.
- Ga tijdig (bijvoorbeeld rond je 55ste) het gesprek aan met je werkgever over het verdere vervolg van je loopbaan.
- Voer structureel gesprekken met je leidinggevende over de verhouding tussen je belasting en belastbaarheid.
- Breng zelf ideeën naar voren voor nieuwe taken zoals coaching of het op een andere manier delen van kennis en ervaring met jongeren.
- Ga niet mee in het beeld dat je minder kunt omdat je ouder wordt. Volgens de Arbo Unie heeft bijna driekwart van de groep werknemers boven de 60 een goed tot uitstekend werkvermogen.

- Informeer bij je werkgever naar de mogelijkheden van thuiswerk. Wijs hem daarbij op de voordelen zoals minder reistijd en ongestoord werken.
- Een (deels) ander takenpakket of werken bij een andere afdeling kan voor de nodige verfrissing zorgen in je werk.
- Bespreek met je werkgever de mogelijkheden van variabele werktijden als je door je werktijden werk en privé niet goed kunt afstemmen.
- Gebruik werkoverleg ook om met je collega's de belasting die je voelt als oudere werknemer te bespreken.
- Deel je ervaringen met andere oudere collega's op het werk.

Case GGZ Breburg Groep

Corrie Soeteman en Marieke van Veen werken bij de Breburg Groep, een instelling voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ) in de regio Breda - Tilburg. Corrie is sinds 1 mei 2009 teamleider van de secretariaten van de Zorggroep Psychose en Autisme Breda. Ze is 60 jaar en heeft langdurige werkervaring als secretaresse binnen de gezondheidszorg. Voor Corrie is leeftijd niet echt een issue. "Met een flexibele, relativerende en positieve levenshouding kom je ver. Werken is voor mij geen 'moeten' maar meer een kwestie van willen."

Corrie's collega Marieke van Veen (56), secretaresse bij de Zorggroep Psychose en Autisme, werkt al 29 jaar bij de GGZ. "Ik ben vanzelf een oudere secretaresse binnen de organisatie geworden."

Marieke zal niet vrijwillig kiezen voor langer doorwerken. "Eerder stoppen met werken is voor mij een wens, maar financieel niet haalbaar. Een aantal regelingen hiervoor bestaan niet meer."

Extra verlofuren

"Onze cao biedt met het levensfasebudget (LFB) mogelijkheden om extra verlofuren op te nemen. Hierdoor kan ik wat flexibeler werken en daardoor zo optimaal mogelijk functioneren", vertelt Corrie. Ook Marieke vindt dat het LFB haar werk gemakkelijker maakt. "Hierdoor heb ik elke maand één extra vrije dag."

Training

De GGZ Breburg Groep biedt beide secretaresses trainingen aan voor hun persoonlijke ontwikkeling. Marieke: "Het gaat om trainingen zoals omgaan met stress en hoe fit te blijven." De Breburg Groep kent volgens Corrie en Marieke geen beleid voor langer doorwerken na 65.

De oudere secretaresses vervullen bij de Breburg Groep vaak een coachende rol voor de nieuwe of jonge medewerksters. "We dragen zo onze kennis en ervaring over", zegt Corrie.

Case Rosy Quaedvlieg, PricewaterhouseCoopers

Rosy Quaedvlieg is 56 jaar oud en werkt als secretaresse voor het managementteam van de business unit Indirect Taxes van PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs (PWC) en voor een partner bij PWC. Ze is al 30 jaar bij haar huidige werkgever in dienst. "Mijn werk doe ik met veel plezier en enthousiasme. Ik werk fulltime en vaak meer dan dat."

Als groot voordeel van haar ervaring ziet ze dat ze nu anders tegen zaken aankijkt dan toen ze jonger was. "Ik hoef mezelf niet meer te bewijzen."

Rosy is actief in de ondernemingsraad en doet ook binnen haar business unit op eigen initiatief veel voor haar collega's. "Een aantal keren per jaar organiseer ik bijeenkomsten voor alle secretaresses van de business unit. Ook help ik jongere collega's met hun ontwikkeling en coach ik ze. Je moet in ons bedrijf zelf met voorstellen en ideeën komen. Als ze goed zijn, krijg je de ruimte er iets mee te doen."

Vrijwillige regelingen

"Mijn werkgever doet voor mij niets anders dan voor andere werknemers om me mijn werk goed te laten doen", vertelt Rosy. Wel heeft PWC algemene regelingen voor de oudere werknemers, waaraan ze vrijwillig deel kunnen nemen. Deze zijn niet gebaseerd op een cao, omdat PWC geen cao kent, maar op jaarlijks overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Een voorbeeld is de seniorenverlofregeling. "In het jaar dat je 55 wordt, kun je één dag minder gaan werken tegen inleveren van een halve dag salaris. De werkgever betaalt de andere helft. Vanaf je 60ste mag je twee dagen minder werken. Dat 'kost' je maar één dag."

Verder is er voor mensen vanaf 40 een compensatieregeling. “PricewaterhouseCoopers stort een bepaald percentage van je bruto jaarsalaris op een levenslooptekening of betaalt het je jaarlijks, belast, uit. De werkgever heeft het liefst dat je het geld gebruikt om eerder te stoppen met werken via de levenslooptekening.”

Rosy kan haar werk regelmatig vanuit huis doen. “Ik waardeer dat erg. Het geeft vrijheid en het is bovendien heel efficiënt. Ik heb geen reistijd en ik kan me meer concentreren op mijn werk.”

Geen schrikbeeld

Langer doorwerken is voor Rosy geen schrikbeeld. “Ik ga gewoon lekker door zolang ik plezier heb in mijn werk. Een belangrijke voorwaarde om mijn werk leuk te blijven vinden, is dat ik me kan blijven ontwikkelen en dat ik de ruimte krijg voor nieuwe uitdagingen.”

Case Jolanda Bronsvort, bouwbedrijf De Groot Vroomshoop

Jolanda Bronsvort is 45 jaar oud en directiesecretaresse bij bouwbedrijf De Groot Vroomshoop. Ze valt niet binnen de categorie oudere secretaresse (55-plus), maar vertelt graag vanuit haar bedrijf en ervaring over langer doorwerken. “Momenteel heb ik nog geen problemen met het uitvoeren van mijn werkzaamheden. Ik werk 30 uur per week en combineer dit met een gezin en een studie. Als ik mijn werk niet meer vol zou kunnen houden zie ik een oplossing in minder werken of voor mezelf beginnen als freelancer.”

Werkplek

De oudere medewerkers bij De Groot Vroomshoop hebben volgens de cao recht op extra vrije dagen. “Ze kunnen bijvoorbeeld vier dagen per week gaan werken.”

De Groot Vroomshoop schenkt veel aandacht aan de arbeidsomstandigheden. “Ik kan het aangeven als ik aanpassingen op mijn werkplek nodig heb en dan wordt dat geregeld. Verder geeft de werkgever een financiële tegemoetkoming aan medewerkers die fysiotherapie verzekerd hebben in hun ziektekostenverzekering.”

Ook kunnen de werknemers gebruik maken van de diensten van een bedrijf dat adviseert op het gebied van lichaamshouding en ergonomie. “Als er toch klachten ontstaan kun je op kosten van de werkgever naar dit bedrijf toe voor een cursus om van de klachten af te komen.”

Daarnaast let De Groot Vroomshoop op teveel aanhoudende stress bij werknemers. “De directie of de direct leidinggevende zorgt dan dat andere medewerkers werkzaamheden van deze werknemers overnemen.”

Gemiste kans

Uit zowel de cases als een discussie over langer doorwerken in de Management Support Groep op LinkedIn komt het beeld naar voren dat werkgevers geen specifiek beleid voor oudere werknemers, laat staan voor oudere secretarissen, hebben ontwikkeld. Wel is er sprake van algemene maatregelen vanuit cao's, zoals werktijdverkorting, of vanuit het gewone personeelsbeleid, zoals werkplekaanpassingen.

Het ontbreken van een personeelsbeleid voor oudere werknemers is verbazingwekkend, omdat toch al enige tijd bekend is dat de vergrijzing maatschappelijk en economisch gezien voor veel problemen kan zorgen. Het is ook een gemiste kans omdat een leeftijdsbewust personeelsbeleid veel mogelijkheden biedt om oudere werknemers naar hun eigen tevredenheid en die van de werkgever te laten doorwerken. Hopelijk gaan werkgevers deze mogelijkheden op korte termijn benutten, zodat werknemers (waaronder veel secretarissen) ook na hun 60ste op een positieve manier hun bijdrage kunnen blijven leveren. Een bijdrage die onmisbaar is, vanwege de grote ervaring van oudere werknemers en omdat in veel sectoren arbeidskrachten de komende decennia heel hard nodig zijn.