

Mevrouw Hannie van Leeuwen:

“Je moet ouderen niet als een klapstoel gebruiken”

Leeftijdsbewust personeelsbeleid, vitaliteit, preventie, gezondheidsmanagement ... Werken aan gezondheid is bittere noodzaak om het hoofd te bieden aan vergrijzing en een krappe arbeidsmarkt – ook voor verzekeraars. Maar wat is goed beleid? En wat gebeurt er al allemaal? In dit derde deel van de serie ‘Werken aan inzetbaarheid’ richten we het vizier op ouderen en vitaliteit. En, eerlijk is eerlijk, waar kun je dan beter naar toe dan naar CDA-prominent mevrouw Hannie van Leeuwen.

Haar lijst met nevenfuncties is lang. Gezien haar leeftijd is de lijst ‘vorige nevenfuncties’ een stuk langer dan de lijst ‘huidige’, maar menigeen kan jaloers zijn op haar maatschappelijke status. De tachtig gepasseerd en nog steeds ‘volop in het leven’. Haar geheim? Een oprechte belangstelling, met name voor kwetsbare mensen. Mevrouw Hannie van Leeuwen vertelt honderduit, over leeftijdsbewust personeelsbeleid, over de Regiegroep GrijsWerkt én over de AOW. Eerst twijfelt ze een beetje of ze het moet zeggen, maar dan is ze even duidelijk als altijd: “Als we krampachtig moeten vechten om de AOW op 65 jaar te houden, terwijl aan de andere kant de AWBZ afkalft, dan mag van mij die AOW-leeftijd wel een beetje omhoog.”

U bent in januari 82 geworden en heeft net nog wat nieuwe functies aangenomen?

“Klopt. Iedereen dacht dat ik in een gat zou vallen toen ik vorig jaar uit de Eerste Kamer ging, maar niks daarvan hoor. Ik ben, naast diverse al bestaande functies, lid geworden van het bestuur van CrossOver, het kenniscentrum voor Wajongers. Ook ben ik sinds kort lid van de commissie Nationaal Programma Ouderenzorg (een commissie die tachtig miljoen heeft toegewezen

gekregen van de staatssecretaris om de op te zetten regionale geriatrie netwerken te beoordelen), en de minister heeft mij gevraagd voorzitter te worden van een programmaraad die zich moet buigen over de verdeling van de aanvullende subsidies voor patiënten-, gehandicapten- en ouderenorganisaties. Dan kan ik toch geen nee zeggen?”

U bent een schoolvoorbeeld van de vitale oudere. Wat is uw geheim?

“Ik kan goed organiseren. Als je veel doet, moet je ook goed je agenda bewaken en ervoor zorgen dat je alles in goede banen leidt. Het voornaamste is en blijft echter een oprechte belangstelling voor mensen. Ik ben ook, laat ik het maar gewoon eerlijk zeggen, nooit een pur sang huisvrouw geweest. De huishoudelijke taken zijn altijd voor mij gedaan, zodat ik alleen mijn dagelijkse hapje en drankje hoeft te verzorgen. Dat scheelt tijd hoor.”

Komen andere ouderen ook voldoende aan bod? Doen werkgevers met andere woorden wel genoeg?

“Nee. Werkgevers zijn geen langetermijndenkers en daarnaast hebben ze de nodige vooroordelen. Ze denken dat ouderen minder productief en meer ziek zijn, maar vergeten de andere kant:



die van de wijsheid en de ervaring. Bovendien zijn ouderen niet vaker ziek. Het is alleen zo dat als ze ziek worden, ze gemiddeld iets langer ziek zijn.”

Moeten ouderen eigenlijk wel langer werken? Misschien hebben ze daar wel helemaal geen zin in.

“Klopt, maar dat hebben we wel zelf veroorzaakt. In de jaren tachtig, de tijd van de grote jeugdwerkloosheid, werd ouderen duidelijk gemaakt dat ze plaats



Fotografie: Hans Kouwenhoven

moesten maken voor de jongeren. De werkgevers hebben er echter een koude sanering van gemaakt. De ouderen werden helemaal niet vervangen en dus werd het doel (oud maakt plaats voor jong) ook niet bereikt. Intussen kregen we prachtige VUT-regelingen in ons land, waardoor ouderen ook makkelijker plaats konden maken. Ze moesten alleen nog leren hoe ze met hun vrije tijd moesten omgaan, maar ook dat kwam in orde. En nu krijgen we weer een tijd waarin we handen te kort komen en de ouderen langer aan de slag moeten. Prima, maar dan moeten we diezelfde ouderen ook garanderen dat ze niet als een klapstoel worden gebruikt. En niet, op het moment dat het je uitkomt, de ouderen er weer uitschoppen.”

U heeft ook deel uitgemaakt van de Regiegroep GrijsWerk en heeft veelvuldig gepleit voor een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Is er naar u geluisterd?

“De eerste jaren is er vooral veel onderzoek gedaan om de vooroordelen zoveel mogelijk te kunnen wegnemen, maar toen heb ik wel gemerkt hoe hardnekkig die vooroordelen zijn bij het bedrijfsleven. Vergelijk het maar met gehandicapten. De WAO is verslechterd, maar de werkgevers hebben de gehandicapten niet vastgehouden. Er begint nu iets meer lucht te komen, maar dat komt door de krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor krijgen werkgevers meer belangstelling voor gehandicapten en ouderen, maar het gaat nog altijd niet van harte.”

Wat kunnen (of moeten) werkgevers anders, beter, doen?

“Leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren. Werkgevers moeten maatwerk bieden. Gedurende de hele loopbaan van iemand moet je je afvragen: zit hij/zij nog wel op de goede plaats, is hij niet eens toe aan een andere uitdaging, zijn aanpassingen nodig, etc. Daarbij zul je ook demotie niet uit de weg moeten gaan, maar dat moet je dan wel goed begeleiden. Als iemand tot zijn zestigste actief is als chef van een zware afdeling, dan kan je hem best de laatste jaren van zijn actieve loopbaan (jonge) mensen laten coachen. Wat dat betreft had ik best eens een groot bedrijf willen leiden, maar ik ben altijd in de publieke sector blijven hangen. Daar verdien je niet zo veel, maar voordeel is weer dat je kunt blijven hameren op het belang van maatwerk en een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ik ben al even bezig, maar dat besef begint nu langzaam, een beetje noodgedwongen, door te dringen.”

Maar we zijn er nog lang niet?

“Nee. Ik denk dat we de Lissabon-doelstelling wel zullen halen, maar er is nog veel te doen hoor. Een cultuuromslag bewerkstelligen duurt ook lang. In het begin waren de ouderenbonden ook niet altijd even blij met mij, maar langzamerhand zijn ook zij zover dat ze zien dat langer doorwerken verstandig is. En natuurlijk is dat niet voor iedereen weggelegd. Als jij veertig jaar lang in de haven hebt gewerkt, ben je wel op. Dan is er heus geen sprake van een Zwitserlevengevoel. Daarom heb ik altijd gezegd dat er mogelijkheden moeten zijn om bedrijfstakgewijs te differentiëren. Net zoals we best practices moeten uitdragen.”

Wie of wat is voor u een best practice?

“Het blijft altijd lastig om namen te noemen, maar over het algemeen zijn het toch de grote(re) werkgevers die een goed oude-

renbeleid voeren. Voor het MKB is een goed leeftijdsbewust beleid veel lastiger. MKB'ers moeten de oplossingen veel meer zoeken in een branchegewijze aanpak en met pools werken. Als jij een klein metaalbedrijfje hebt, met vier werknemers, is het erg veel gevraagd om een oudere of Wajonger in dienst te nemen. Maar je zou het tijdelijk best kunnen doen als die Wajonger uit een pool komt en na een paar maanden kan doorstromen naar een ander. We moeten veel meer vanuit mensen denken. Mensen helpen. Weet je wat ik zo cynisch vind: we hebben het over leeftijdsbewust personeelsbeleid en over het langer aan het werk houden in een tijd van geen krimp. En zelfs dan lukt het al niet om iedereen tot 65 jaar aan het werk te houden, als dat al genoeg is om het financieringsprobleem voor allerlei collectieve voorzieningen op te lossen. Ik behoor inmiddels wel tot de stroming die zegt: één maand per jaar erbij voor de AOW. Als we de AOW-leeftijd willen verhogen, zullen we dat immers wel geleidelijk moeten doen, omdat het bedrijfsleven wel in staat moet worden gesteld om de overige pensioenen daarop aan te passen.”

Maar we moeten er nu wel aan beginnen?

“Ja. Er zijn partijen die zeggen dat je er nu niet aan moet beginnen en partijen die zeggen dat je er nooit aan moet beginnen. Dat vind ik onzin. We hebben de AOW gemaakt in een tijd dat de berekeningen uitgingen van een gemiddelde AOW-duur van zeven jaar. Ik geniet er nu al zeventien jaar van en straks is het misschien wel gemiddeld twintig jaar. Dan snapt toch iedereen wel dat of die premie onbetaalbaar hoog moet worden of dat er iets anders moet gebeuren. Draagvlak creëren, ook bij die oudere werknemers die erg aan hun verworvenheden zijn gehecht.”

(Vervolg op pagina 6)

Herverzekering voor ruim vijf miljard euro

Verzekeraars in Nederland hebben de risico's die ze verzekeren voor ruim vijf miljard euro herverzekerd. Dat meldt het Statistisch Bulletin juni 2008 van De Nederlandsche Bank. Het herverzekeren gebeurt vaak bij buitenlandse maatschappijen, maar met een premie-omzet van één miljard spelen ook Nederlandse herverzekeraars een bescheiden rol op deze markt.

Internationale 'lang-levenrisico' Conferentie: wereldtop naar Nederland

Het vierde International Longevity Risk and Capital Markets Solutions Conference wordt dit keer op 25 en 26 september gehouden in Naarden. Gedurende dit internationale evenement, dat onder meer door het Nederlandse onderzoeksinstituut Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (Netspar) wordt georganiseerd, zullen sprekers uit Europa, Azië en de VS hun meest recente inzichten delen. Niet alleen over academisch onderzoek van het zogenoemde longevity risk (in goed Nederlands het langlevensrisico), maar ook over de instrumenten die pensioenfondsen en verzekeraars nodig hebben om dit risico te (kunnen) dekken. Meer info en inschrijven via www.longrisk.com.

Van BPV&W naar Welder

Het Breed Platform Verzekerden & Werk heet voortaan Welder. De naamsverandering hangt onder meer samen met het gegeven dat Welder voortaan het grootste deel van zijn inkomsten uit de markt moet halen. Welder blijft wel, samen met het Verbond en de KNMG, deelnemer in het zelfreguleringsoverleg dat uitvoering geeft aan de resultaten van de evaluatie van de Wet op de medische keuringen.

(Vervolg van pagina 5)

Toch durft het kabinet geen beslissing te nemen over de AOW-leeftijd. Een Bos-syndroom?

"Iedereen weet dat het kiezers kost en hoewel je bepaald niet alles op het conto van de vergrijzing mag schrijven, vergen de kosten van de gezondheidszorg steeds meer, mede door de toegenomen medische mogelijkheden. En als je het mij vraagt, betaal ik liever wat meer aan de AOW om de AWBZ, kinderopvang en jeugdzorg op peil te houden."

U maakt een soort koppeling tussen de AWBZ en de AOW?

"Nee, een koppeling gaat te ver, maar we zouden ons wel eens mogen afvragen wat ouderen belangrijk vinden. Ik ben oud en denk dat elke oudere en misschien wel elke Nederlander het nog steeds het belangrijkste vindt, dat ze deskundig en op tijd

worden geholpen in de gezondheidszorg. Er is sprake van een toenemende zorg- en hulpvraag. We gaan er in Nederland ook steeds meer naartoe dat mensen een eigen bijdrage moeten leveren. En ik ben zo bang dat het krampachtig vasthouden aan de AOW op 65 jaar ten koste gaat van onze gezondheidszorg en andere voorzieningen."

U roept het kabinet bijna op om de knoop nu eindelijk door te hakken en de AOW-leeftijd te verhogen?

"Een beetje wel. In het najaar komt het kabinet met een definitief standpunt op het rapport van de Commissie Bakker en ik hoop dat dit kabinet de nek uit durft te steken. Tenzij het kabinet mij overtuigend kan aantonen dat er geen ingrepen plaatsvinden in de gezondheidszorg, in de noodzakelijke voorzieningen. Dan kunnen ze mij overtuigen. Anders niet." ■

840 miljoen voor levensloopregeling

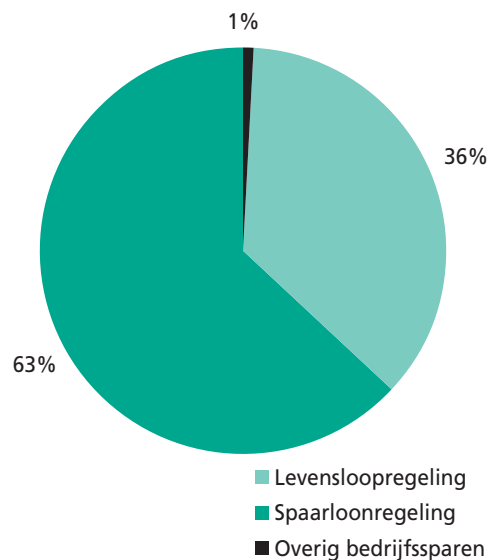
Werknemers hebben in het afgelopen jaar minder geld opzij gelegd voor de levensloopregeling dan een jaar eerder. In 2007 hebben ze 840 miljoen euro ingelegd op hun levenslooptekening of -verzekering, zeventig miljoen minder dan in 2006. Dat blijkt uit cijfers van het CBS en het CVS (Centrum voor Verzekeringsstatistiek).

Het aantal levenslooptekeningen en -verzekeringen steeg vorig jaar van 220.000 naar 269.000. Het bedrag dat deelnemers gemiddeld uit hebben staan, kwam uit op 6.700 euro. Aan het eind van 2007 hadden de deelnemers een tegoed van 1,8 miljard euro opgebouwd, bijna twee keer zoveel als eind 2006. In totaal hebben de deelnemers vorig jaar 53 miljoen gebruikt voor onbetaald verlof.

Het CVS noemt het op zich ook "wel logisch" dat het ingelegde bedrag per rekening in 2007 is gedaald. "In 2006 mochten namelijk nog tegoeden, zoals prepensioen, worden overgeheveld naar de levensloop." ■

Tegoed bedrijfssparen, 31 december 2007

Totaal: 4,9 mld euro



Bron: CBS/Verbond van Verzekeraars