

de mos

Jaargang 23
Augustus 2007

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

7

NIDI

inhoud

- 1 **De kracht en inspiratie van de oudere werknemer**
- 3 Demodata
- 4 Demodata
- 5 **Dienstbaarheid aan het gezin zet urenaantal vrouwen onder druk**
- 5 Demodata
- 8 **Verstedelijking in Europa**



Foto: Stockxchng/Jari Lehtikangas (Trelim).

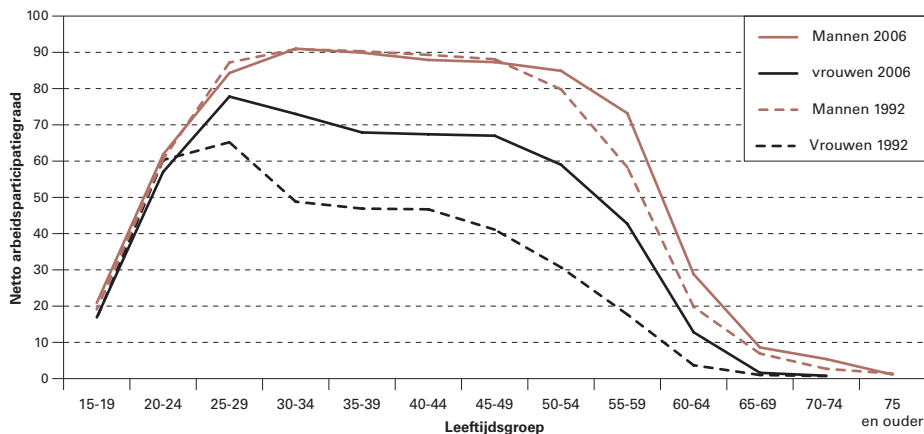
De kracht en inspiratie van de oudere werknemer

HARRY VAN DALEN EN KÈNE HENKENS

Met de vergrijzing en krimp van de beroepsbevolking zal het belang van de oudere werknemer toenemen. Toch is de positie van oudere werknemers nog wankel zo blijkt uit onderzoek van het NIDI voor het ministerie van Economische Zaken. Maar wat is de kracht van de oudere werknemer en wie zien werknemers zelf als lichtend voorbeeld als het gaat om werken tot op hoge leeftijd?

Het verhogen van de arbeidsparticipatie is voor menig kabinet een heilige missie. Van Lubbers tot Balkenende werd en wordt iedere keer de nadruk gelegd op werk en participatie. In het verleden was deze opdracht beperkt tot de beroepsbevolking als geheel maar met het voortschrijden van de vergrijzing krijgt het verhogen van de arbeidsparticipatie onder ouderen extra aandacht. Zo ook bij het kabinet Balkenende IV dat in het Coalitieakkoord vermeldt dat de “centrale uitdaging is mensen in staat stellen te participeren en langer productief en maatschappelijk betrokken te blijven, door te investeren in kennis en vaardigheden.” In dat kader wil de regering ook expliciet dat “de arbeidsdeelname van ouderen na hun 65^{ste} jaar verder zal worden aangemoedigd.” De afgelopen jaren is er een lichte vooruitgang geboekt in het verhogen van de arbeidsparticipatie (zie figuur 1) maar van een grootse doorbraak op hoge leeftijden is nog geen sprake. Bij vrouwen is vanaf 30- tot 60-jarige leeftijd veel vooruitgang geboekt en bij mannen is de grootste verandering opgetreden in de leeftijdsgroep 55-59 jaar, waar de arbeidsdeelname met 15 procentpunten is toegenomen. Achter deze cijfers gaat echter nog steeds een wankel arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer schuil. Wanneer een oudere werknemer wordt ontslagen is de kans zeer klein dat hij of zij elders weer wordt aangenomen. In een onlangs door het NIDI in opdracht van het ministerie van Economische Zaken verricht onderzoek naar gedrag en opvattingen van de werkgever ten aanzien van de oudere werknemer komt naar voren dat zorgen over de verwachte productiviteit en arbeidskosten een grote rol spelen bij de geringe interesse van werkgevers voor ouderen.

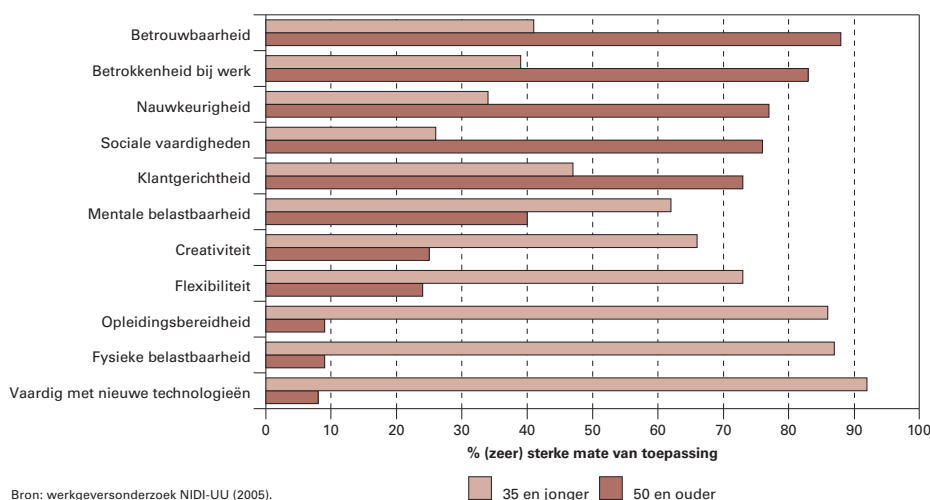
Figuur 1. (Netto) arbeidsparticipatiegraad^(a) naar leeftijdsgroepen, 1992 en 2006



^(a) Netto arbeidsparticipatiegraad betreft de werkzame beroepsbevolking (personen die ten minste 12 uur per week werken) in procenten van de bevolking.

Bron: CBS statline.

Figuur 2. De vele onderliggende dimensies van productiviteit volgens werkgevers



Bron: werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005).

Van de ondervraagde werkgevers verwacht 76 procent dat met een vergrijzend personeelsbestand de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl maar zeven procent een productiviteitsgroei verwacht. Deze verwachtingen van werkgevers suggereren dat oudere werknemers een ‘total loss’ voor organisaties vormen. Dat is natuurlijk schromelijk overdreven omdat met het klimmen der jaren zowel de krachten als de zwaktes

H.M. Koningin Beatrix en haar hond Chip.
Foto beschikbaar gesteld op: www.koninklijkhuis.nl.
Foto: RVD/Raymond Rutting.



Akteur John Kraaijkamp Sr.
Foto: ANP Photo/Kippa/Freek van Asperen.



zich ontwikkelen. De logische vraag is derhalve wat de kracht en de zwakte van de oudere werknemer is.

Kracht en zwakte

In het onderzoek is werkgevers in diverse sectoren van de economie gevraagd om aan te geven in welke mate bepaalde eigenschappen van toepassing zijn op werknemers. Wanneer recht op de man af wordt gevraagd hoe een werkgever oordeelt over de productiviteit van werknemers boven de 50 jaar dan vindt 40 procent van de werkgevers dat deze eigenschap in sterke tot zeer sterke mate van toepassing is. Voor werknemers jonger dan 35 jaar is de werkgever aanzienlijk positiever: 77 procent. Productiviteit is echter een algemene term waar een waaier aan betekenissen achter schuilgaat. Productiviteit is voor de ene werkgever in de ene context iets heel anders dan voor de andere werkgever die in een heel andere context opereert. Wel weet een individuele werkgever meestal heel goed wat in zijn specifieke organisatie een hoge productiviteit inhoudt. Dat kan in het ene geval zijn het maken van declarabele uren, in het andere geval het aantal bedden dat wordt verschoond of het aantal producten dat wordt verkocht. Bij productiviteit kan juist de fysieke belastbaarheid een grote rol spelen, maar in een ander geval zijn vaardigheid om met nieuwe technologie om te gaan of sociale vaardigheden vooral bepalend. In figuur 2 zijn de vele achterliggende dimensies van productiviteit nader onder de loep genomen.

Oudere werknemers scoren hoog op eigenschappen als betrouwbaarheid, betrokkenheid, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. Jongeren hebben weer andere relatieve voordelen en zij scoren hoog waar ouderen laag op scoren: vaardigheid met nieuwe technologieën, fysieke belastbaarheid, opleidingsbereidheid en flexibiliteit.

Oud en jong verschillend gewogen

Het is evenwel de vraag welke aspecten werkgevers en werknemers bij hun oordeel over de productiviteit het sterkst laten meetellen. Het

Voormalig premier Wim Kok.

Foto: Flickr/Good Fella.



NIDI-onderzoek laat zien dat het gewicht dat werkgevers toekennen aan de verschillende kwaliteiten van productiviteit nogal verschilt van de gewichten die werknemers zelf toekennen.

De opvattingen van werkgevers en werknemers blijken wat dat betreft nogal uiteen te lopen. Werknemers, zowel jong als oud, hebben de neiging om de zachte kwaliteiten als belangrijkste eigenschappen van hun functioneren te benoemen, zoals nauwkeurigheid, sociale vaardigheden, betrokkenheid bij het werk en betrouwbaarheid. Harde kwaliteiten scoren laag: mentale en fysieke belastbaarheid, vaardigheid met nieuwe technologie en opleidingsbereidheid worden zelden genoemd als belangrijke kenmerken.

Werkgevers wegen de harde dimensie zwaarder mee in hun beoordeling van de productiviteit van werknemers dan de zachte kwaliteiten. Ouderen mogen dan worden geroemd om hun sociale capaciteiten en hart voor de zaak, het is van geringe invloed op het oordeel van werkgevers over hun productiviteit. Dit oordeel wordt vooral gevoeld door zorgen over belastbaarheid, achterblijvende kennis, vaardigheden en flexibiliteit.

Rolmodellen die doorwerken

De beeldvorming van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers is soms gebaseerd op eigen ervaringen met jongere en oudere werknemers, doch wordt zeker ook voor een deel mede bepaald door bestaande stereotypen en vooroordelen. Via onder meer de *Taskforce Ouderen en Arbeid*, de *Regiegroep Grijs werkt* en *Actieteam talent 45+*, alsmede door middel van talrijke ouderenprojecten en -subsidiereregelingen probeert de overheid een cultuuromslag te bewerkstelligen en de stereotypen uit de wereld te helpen. Het vizier is daarbij doorgaans vooral gericht op werkgevers die anderen wellicht ten voorbeeld kunnen dienen. Zelden wordt er naar werknemers gekeken. Ook daar kunnen rolmodellen van inspirerende ouderen die langer doorwerken tot voorbeeld dienen. "Cultuuromslagen zijn gebaat bij krachtige voorbeelden" zo stelde CNV-voorman René Paas toen hij onlangs pleitte voor een papadag voor prins Willem Alexander, waarbij hij duidelijk de prins voor ogen had als bepalend rolmodel.

Wie zijn de rolmodellen wanneer het gaat om langer doorwerken? Om een beeld te krijgen van de ouderen die bij werknemers respect afdwingen is aan werknemers de volgende vraag gesteld: "Er zijn nogal wat bekende Nederlanders die doorwerken tot op hoge leeftijd. Kunt u een persoon noemen die voor u wat dat betreft een inspiratiebron vormt?" De tabel geeft de top-10 weer van meest inspirerende ouderen in Nederland.

Bovenaan staat Koningin Beatrix. Zij is blijkbaar niet alleen de moeder des vaderlands maar ook de moeder van alle werknemers die inspiratie zoeken om langer door te werken. De positie van Koningin Beatrix roept zowel verwondering als bewondering op. Verwondering, omdat zij hoogstwaarschijnlijk niet dient als voorbeeld voor de mobiele en flexibele werknemer. Zij be-



Foto: Stock.xchng/Mokra.

zet al 27 jaar dezelfde positie. Haar permanente standplaats is Den Haag waar zij tot het einde van haar loopbaan verblijft, de ontslagbescherming is zeer royaal, en vanaf het moment van haar benoeming zit zij aan haar salarisplafond en door allerlei indexeringsregels is dat inkomen al 27 jaar vastgeklonken. De bewondering heeft ongetwijfeld te maken met haar doorzettingsvermogen. Het is een publiek geheim dat de koningin veeleisend is en haar taak niet licht opvat. Daarnaast weet zij ondanks tegenslagen in de familiekring, waaronder het overlijden van haar man, overeind te blijven en blijft zij onverminderd doorwerken.

De nummer 2 van de lijst – John Kraaijkamp Sr. – roept eveneens verwondering op omdat zijn jarenlange partner (van het cabaretduo Johnny en Rijk) – Rijk de Gooijer (1925) – geen enkele stem krijgt en toch van hetzelfde bouwjaar is. Wellicht dat de feelgood-factor hier ook een rol meespeelt en dat Rijk de Gooijer te veel 'foute' rollen (bijvoorbeeld als oplichter van verzekeringen 'foutje bedankt') heeft gespeeld om ook nog op bewondering te kunnen rekenen.

demodata

In 2006 verhuisden in Nederland zo'n 650.000 mensen naar een andere gemeente, de meesten binnen de eigen woonprovincie. Ongeveer 90.000 mensen trokken naar Amsterdam, Rotterdam, Den Haag of Utrecht. Dat is één op de zeven. Mensen uit de provincie Utrecht zijn, als ze verhuizen, verhoudingsgewijs nog het meest op de grote steden gericht: bijna 13.000 mensen uit die provincie (1,1 procent van de provinciebevolking) verhuisden naar een van de vier grote steden. Drenten (0,16 procent), Friezen (0,20 procent) en Limburgers (0,21 procent) doen dat het minst (CBS).

Top-10 van de meest inspirerende personen die doorwerken tot op hoge leeftijd^(a)

Naam (geboortjaar en evt. sterfjaar)	Aantal stemmen
1 Koningin Beatrix (1938)	72
2 John Kraaijkamp Sr. (1925)	25
3 Wim Kok (1938)	20
4 Majoor Bosshardt (1913-2007)	13
5 Ben Bot (1937)	12
6 Mary Dresselhuijs (1907-2004)	11
7 Wim Duisenberg (1935-2005)	8
8 Ellen Vogel (1922)	6
Frits Bolkestein (1933)	6
Jan Wolkers (1925)	6
Ruud Lubbers (1939)	6

^(a) Vraag: "Er zijn nogal wat bekende Nederlanders die doorwerken tot op hoge leeftijd. Kunt u een persoon noemen die voor u wat dat betreft een inspiratiebron vormt?" Aantal geldig uitgebrachte stemmen: 357

Bron: NIDI-werknemersonderzoek (2007).



H.M. Koningin Beatrix en de kleinkinderen.

Foto beschikbaar gesteld op: www.koninklijhuis.nl. Foto: RVD/Fotogeniek/Jeroen van der Meyde.

demodata

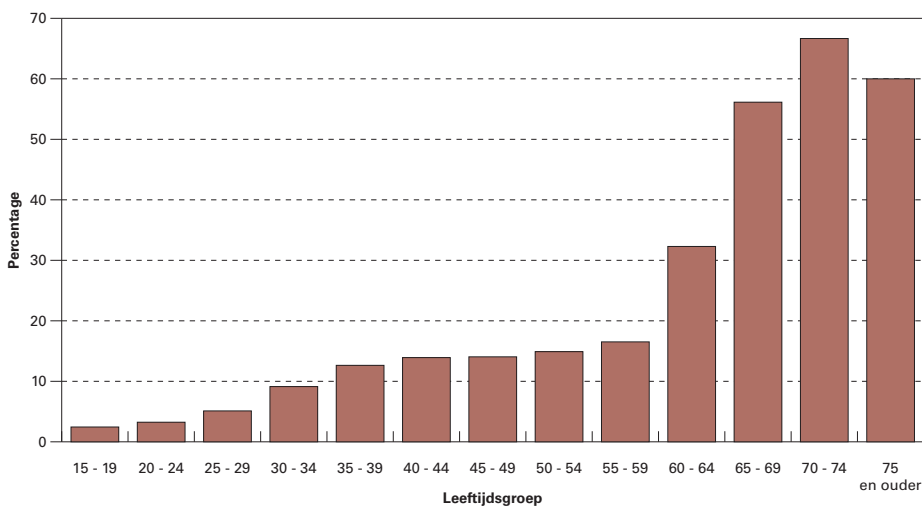
In de eerste helft van 2007 groeide het aantal inwoners van Nederland met bijna 15.000. In het eerste halfjaar van 2006 was dat minder dan 3.000. Vooral de dalende emigratie en stijgende immigratie dragen bij aan de hogere bevolkingsgroei, evenals het lagere aantal overledenen. Het dalende aantal geboorten heeft juist een remmende werking. In het eerste halfjaar van 2007 emigreerden 55.000 mensen, 7.000 minder dan in dezelfde periode vorig jaar. Het aantal immigranten nam juist toe, van 44.000 tot 50.000. Door deze ontwikkelingen is het vertrekoverschot (emigratie minus immigratie) afgenomen van bijna 19.000 tot minder dan 6.000. De bevolkingsgroei in 2006 was de laagste sinds 1900. Verwacht wordt dat de hogere groei in de eerste helft van 2007 het einde markeert van de periode van afnemende bevolkingsgroei sinds 2000. Naar verwachting zal de daling van de emigratie en vooral de stijging van de immigratie de komende jaren doorzetten (CBS).

... en die rolpatronen doorbreken

De top-10 intrigeert omdat het allemaal personen betreft die in de uitoefening van hun vak de zogenaamde zwakke kanten van de oudere werknemer – fysieke belastbaarheid, creativiteit en flexibiliteit – juist veelvuldig gebruiken. De acteur Kraaijkamp en de actrices Dresselhuys en Vogel moesten veelvuldig avond aan avond optreden hetgeen veel uithoudingsvermogen en kracht vergt. Politici en bestuurders als Duisenberg, Kok, Lubbers en Bolkestein moesten en moeten onder grote druk beslissingen nemen en met grote creativiteit oplossingen creëren. Met andere woorden, de bewondering schuilt niet zo zeer in het uitvergroten van de relatieve kracht van ouderen maar eerder van het relatieve nadeel. Dat wordt nog duidelijker als wordt gekeken naar de belangrijkste sectoren waarin de genoemde rolmodellen werkzaam waren/zijn: op de eerste plaats politiek en openbaar bestuur (23,0 procent van de rolmodellen), op de tweede plaats het koningshuis (21,8 procent), ten derde amusement (21,2 procent) en ten vierde cultuur en wetenschap (10,6 procent). Het zijn ofwel sectoren waarin lange dagen worden gemaakt en

een flexibele opstelling wordt verlangd, zoals in de politiek, ofwel sectoren waarin creativiteit en nieuwe technologieën een grote rol spelen zoals in amusement of cultuur en wetenschap. Rolmodellen die in de schijnwerpers staan kunnen door één verkeerde stap echter alle vooroordelen weer bevestigen. In de film 'De keuken van Kok' blijft toch altijd het beeld op het netvlies van een premier die met zijn muis naar het beeld van zijn computer wijst en dan verbaasd is dat het niet werkt. Het vasthouden aan oude technologieën kan evenwel ook zeer ontwapenend zijn. De 89-jarige columnist J.L. Heldring werkt nog dagelijks aan zijn columns voor de lezers van NRC Handelsblad. Dat schrijven gebeurt niet op een laptop, de columns worden ook niet verstuurd met e-mail (zie: http://www.nrc.nl/video/article/719562.ece/Op_bezoek_bij_J.L._Heldring_video). Nee, het schrijven gebeurt op een ouderwetse typemachine, waarbij de typex binnen handbereik is voor de nodige correcties, en het versturen van stukken gebeurt nog per post dan wel fax. De ware kracht van de oudere werknemer schuilt niet in het omgaan met nieuwe technologieën, maar in het creëren van ideeën.

Figuur 3. Percentage zelfstandigen (van alle werkenden^(a)) per leeftijdsgroep, 2005



^(a) Werkenden omvat de groep van werknemers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden.

Bron: CBS statline.

De ware doorzetters

De genoemde rolmodellen representeren beroep/beroepsgroepen waarin langer doorwerken niet zo ongebruikelijk is, zoals politici, bestuurders, acteurs, artiesten, schrijvers, dichters, musici en wetenschappers. Ouderen boven de 65 jaar waren in 2005 hoofdzakelijk werkzaam in middelbare en hogere beroepen (64 procent), het overgrote deel in wetenschappelijke en bestuurlijke beroepen (52 procent) waarvan driekwart in een dienstverlenende, commerciële dan wel niet-commerciële, sector van de economie. De echte doorzetters onder de ouderen zijn echter de zelfstandigen. Nederland telde in 2005 54.000 zelfstandigen ouder dan 65 jaar. Dat is zes procent van alle zelfstandigen in Nederland, terwijl de werkzame 65-plussers maar 0,5 procent van alle werknemers uitmaken. Van alle werkzame 65-plussers is rond de 60 procent zelfstandig (zie figuur 3). Voor veel zelfstandi-

gen zijn onvoldoende pensioen een belangrijke reden om lang door te werken. Volgens recent onderzoek van het EIM bouwt 50 procent van de zelfstandigen geen pensioen op.

Tot slot

Ondanks de overheids campagnes die tot doel hebben om werkgevers aan te zetten tot ander gedrag ten aanzien van oudere werknemers is er wat dat betreft de afgelopen 10, 20 jaar niet zoveel veranderd. Voor werkgevers heeft langer doorwerken nog steeds weinig prioriteit en stereotype beelden over oudere werknemers blijken zeer hardnekkig te zijn. Het belang van rolmodellen om de status quo te doorbreken moet echter niet worden onderschat, zowel in positieve als in negatieve zin. Rolmodellen kunnen onze beelden en gedrag bijstellen. In dat opzicht is nog een laatste waarneming relevant die uit de NIDI-peiling voortkomt: het is opvallend hoe weinig de topmannen uit het bedrijfsleven zijn genoemd als inspiratiebron. Een enkeling noemt nog Frits Philips (1905-2005), maar voor de rest is het doodstil en dat is wellicht veelzeggend en vooral verontrustend omdat in het bijzonder van werknemers wordt verwacht dat zij langer doorwerken en rolmodellen aan de top van bedrijven kenmerkend worden gemist. En de kans dat Koningin Beatrix of John Kraaijkamp zich in werkgeverskringen begeven moet toch klein worden geacht.

LITERATUUR:

- Dalen, H.P. van (2007), De stille kracht van het koningshuis In: C.A. de Kam en A.P. Ros (red.), *Jaarboek Overheidsfinanciën 2007*. Den Haag: SDU. pp. 155-172.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens, J.J. Schippers (2007), *De oudere werknemer door de lens van de werkgever*, NIDI Rapport no. 74, Den Haag (te downloaden van www.nidi.knaw.nl).
- Bangma, K.L. (2006), Pensioen van ondernemers, EIM, Zoetermeer.

Dr. H.P. van Dalen, NIDI en Erasmus Universiteit,
E-mail: dalen@nidi.nl, en **dr. K. Henkens**, NIDI,
E-mail: henkens@nidi.nl

demodata

Het aantal mensen met een chronische ziekte zal de komende 20 jaar flink toenemen. Dat komt vooral door de vergrijzing van de bevolking, maar zeker ook door ongezond gedrag. Het aantal mensen met suikerziekte stijgt met ruim 70 procent naar 940.000 in 2025 wanneer het aantal mensen met overgewicht in hetzelfde tempo blijft stijgen. Bij een sterkere stijging zelfs tot boven het miljoen. Het aantal mensen met osteoporose zal naar verwachting toenemen van 850.000 in 2005 tot ongeveer 1,2 miljoen in 2025, een stijging met 40 procent. Osteoporose komt vooral bij ouderen voor. De belangrijkste oorzaak van de stijging is de vergrijzing. Ziekten die sterk met roken samenhangen, zoals longkanker en chronische obstructieve longziekten (COPD), zullen bij mannen minder sterk toenemen dan in het verleden en bij vrouwen juist sterker. Dit komt doordat mannen de afgelopen decennia minder zijn gaan roken en vrouwen juist meer. Bij mannen stijgt het aantal COPD-gevallen naar verwachting met 12 procent (35.000) tot ruim 300.000 en bij vrouwen met ruim 30 procent (52.000) tot ruim 200.000 (RIVM).