

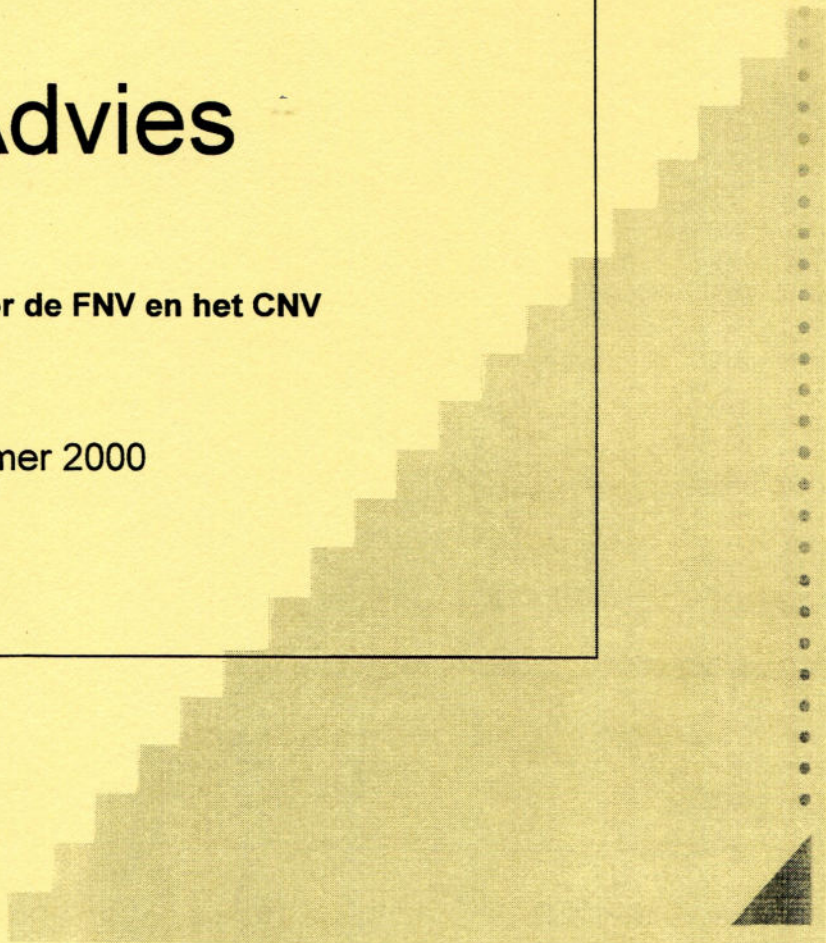
POAM

Participatie van Ouderen
in het Arbeidsproces
en de Maatschappij

Advies

voor de FNV en het CNV

zomer 2000



POAM

Participatie van Ouderen in het Arbeidsproces en de Maatschappij

advies

voor de FNV en het CNV

zomer 2000

een uitgave van de projectorganisatie stichting

Bevordering Maatschappelijke Participatie

Sarphatikade 13
1017 WV - Amsterdam
Telefoon: (020) 428 27 28 / 427 10 06
Fax: (020) 428 29 28
E-mail: bmpadam@xs4all.nl

AUTEURS: S. Moerbeek en F von Meijenfeldt
EINDREDACTIE: W. Budding
OPMAAK: P. Krijnen

september 2000

Inhoud:

1. **Algemeen.**
 - 1.1. Wat is het POAM?
 - 1.2. De status van het POAM advies en de conferentie
 - 1.3. De werkwijze
 - 1.4. De opbouw van het advies

2. **De inleiding**
 - 2.1. De aanleiding
 - 2.2. Belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen
 - 2.3. Drie hoofdonderwerpen
 - 2.4. Kennis, ervaring en keuzevrijheid
 - 2.6. Overgang van werken naar niet werken: het draait om de voorbereiding
 - 2.6. Maatschappelijke participatie: behoefte aan infrastructuur
 - 2.7. Toetsingsronde: aanvullingen op het beeld
 - 2.8. De enquête: veel support

3. **De samenvatting van het advies**

De conclusies en aanbevelingen

 - 3.1. Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid
 - 3.2. De korte en de lange termijn
 - 3.3. Het zwaartepunt ligt bij de vakbonden
 - 3.4. De senioren groepen krijgen extra taken
 - 3.5. Een eigen rol voor de centrales
 - 3.6. Het advies

4. **De arbeidsparticipatie van ouderen**

De mogelijkheden en onmogelijkheden

 - 4.1. Introductie
 - 4.2. Belangrijke ontwikkelingen
 - 4.3. De samenhang
 - 4.4. Verschillende behoeften en mogelijkheden
 - 4.5. Scholing en verlichting van de zwaarte van het werk
 - 4.5. Geen specifiek ouderenbeleid
 - 4.6. De aanbevelingen
 - 4.6.1. De vakbonden
 - 4.6.2. De vakcentrales, werkgevers en overheid

5. **De overgang van werken naar niet-werken**
Niet alleen een individueel psychologisch vraagstuk
 - 5.1. Introductie
 - 5.2. Maatschappelijke ontwikkelingen
 - 5.3. Voorbereiding is noodzakelijk
 - 5.4. De werksituatie als uitgangspunt
 - 5.5. Een nieuwe rol voor vakbonden en bedrijven
 - 5.6. De aanbevelingen
 - 5.6.1. De vakbonden
 - 5.6.2. De vakcentrales
 - 5.6.3. De werkgevers
 - 5.6.4. De ondernemingsraden
 - 5.6.5. De overheid

6. **De maatschappelijke participatie van ouderen**
Het belang van een infrastructuur
 - 6.1. Introductie
 - 6.2. Ouderen zijn vitaal en actief
 - 6.3. Er zijn tal van organisaties
 - 6.4. Het belang van een infrastructuur
 - 6.5. De maatschappelijke participatie meer dan vrijwilligerswerk
 - 6.6. De POAM-visie: een actieve rol voor de vakbeweging
 - 6.7. De aanbevelingen
 - 6.7.1. De vakbonden
 - 6.7.2. De vakcentrales
 - 6.7.3. De gemeenten/Stichtingen Welzijn Ouderen
 - 6.7.4. De ouderenbonden
 - 6.7.5. De overheid

7. **Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid**
De rol van vakbonden en vakcentrales
 - 7.1. Introductie
 - 7.2. Vakcentrales of vakbonden?
 - 7.3. Een grotere positie voor de bonden
 - 7.4. Rol centrales niet uitvlakken
 - 7.5. De structuur en rol van de vakbonden
 - 7.6. De senioren groepen
 - 7.7. De taken
 - 7.8. Een aandachtsfunctionaris per bond
 - 7.9. Een communicatievoorstel vanuit de FNV-groep
 - 7.10. De rol van de vakcentrales: coördinatie, service, ondersteuning en algemene belangenbehartiging
 - 7.11. De communicatie tussen de bonden
 - 7.12. De service- en de dienstverlening
 - 7.13. Kennis- en informatiecentrum

- 7.14. De collectieve belangenbehartiging
- 7.15. Aansturen lokaal/regionaal ouderenbeleid
- 7.16. De meerwaarde van een vakbewegingsbrede benadering
- 7.17. De aanbevelingen
 - 7.17.1. De vakbonden
 - 7.17.2. De vakcentrales

- 8. **Besluit**
 - 8.1. Een infrastructuur derde levensfase opbouwen
 - 8.2. Samenwerking om sterke maatschappelijke partner te zijn

1. Algemeen

1.1. Wat is het POAM?

POAM is een project wat staat voor Participatie van Ouderen in het Arbeidsproces en in de Maatschappij. Binnen het project is een visie op de rol van de vakbeweging ontwikkeld. Het project is een gezamenlijk initiatief van het CNV, de FNV en de St. BMP. Het werd gefinancierd door:

- het ministerie van VWS;
- FNV Bondgenoten;
- de Hout en Bouwbond CNV;
- de CFO, CNV bond voor Overheid, Zorgsector en Verzelfstandigde Overheidsinstellingen.

Het project is, na een voorbereidingsperiode van drie maanden, in januari 1999 van start gegaan. Het werd afgesloten op 23 maart 2000 met de presentatie van dit eindadvies.

Doel van het POAM was om vanuit het perspectief van werknemers en van leden van de vakbeweging een visie en een programmavoorstel te ontwikkelen voor het toekomstig ouderenbeleid van de brede vakbeweging.

1.2. De status van het POAM advies en de conferentie

Het POAM-project heeft de status van een eenmalige advies. Het advies, zoals dat verwoord is in bijgaande conferentiestukken, is gericht aan de besturen van de beide vakcentrales en aan de besturen van de afzonderlijke bonden. Vanzelfsprekend worden daarbij de bonden die mensen hebben voorgedragen voor de groepen en die bijgedragen hebben aan de financiering van het project, het eerst aangesproken. Deze bonden en ook de centrales hebben van tevoren aangegeven dat zij het advies zeer serieus zullen nemen. Behalve op de vakbeweging richt dit advies zich ook op andere partijen zoals werkgevers en de overheid. Bedoeling van het advies is om een impuls te geven aan het denken over de participatie van ouderen in het arbeidsproces en in de maatschappij en een reeks voorstellen te doen voor het vakbewegingsbeleid voor de komende vijf jaar.

1.3. De werkwijze

In het kader van het POAM-project zijn een tweetal projectgroepen actief geweest. Eén in FNV-verband en één in CNV-verband. De projectgroepen zijn gevormd door werkende en niet-werkende ouderen. Zij zijn voorgedragen door FNV-bondgenoten (FNV Groep) en door de Hout en Bouwbond CNV en de CFO (CNV groep) en begeleid door medewerkers van de St. BMP. Bij het samenstellen van de werkgroepen is er op gelet dat de deelnemers uit uiteenlopende bedrijfssectoren afkomstig zijn.

De projectgroepen zijn zes keer afzonderlijk en zes keer gezamenlijk bijeen geweest. Voor deze opzet is gekozen omdat de inhoud van het ouderenbeleid een belangrijke gemeenschappelijke component heeft, maar de achtergronden en structuren van FNV en CNV op een aantal punten verschillen.

De FNV groep kende 11 deelnemers, waarvan er een eigenlijk lid is van de Unie. Hij is met toestemming van de Unie betrokken geweest bij de groep. De CNV groep kende 12 leden (zie bijlage 1). Een van de CNV deelnemers, de heer Jan Haenen (CFO) is helaas gaandeweg het project overleden. De leden van de projectgroepen hebben op persoonlijke titel deelgenomen.

In de discussies van de projectgroepen heeft het uitwisselen van ervaringen en het brainstormen over belangrijke vraagstukken een centrale plaats ingenomen. Gaandeweg het project zijn beide projectgroepen steeds meer naar elkaar toe gegroeid.

Behalve dat de projectgroepen zelf stevig gediscussieerd hebben en zich over tal van netelige kwesties hebben gebogen, hebben ze ook een enquête uitgezet onder oudere FNV en CNV leden en hebben ze een vijftiental interviews gehouden met belangrijke 'externe' partners. Voor het houden van de enquête zijn oudere kaderleden van CNV en FNV bereid gevonden om bij honderd a-select gekozen leden van boven de 50 jaar op huisbezoek te gaan. Dit heeft geleid tot een respons van 99%.

De interviews zijn gehouden met vertegenwoordigers van: de overheid, werkgevers, ondernemingen, vakbonden, Arbeidsvoorziening Nederland, de SER, gemeenten en een enkele maatschappelijke organisatie (zie bijlage 2).

Als extra inspanning is er in juni 1999 een POAM-reactie geschreven op de adviesaanvraag aan de Sociaal Economische Raad (SER) over bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen. Deze reactie is als bijdrage in de standpuntbepaling toegezonden aan de besturen van FNV en CNV en aan de leden van de betreffende SER werkgroep.

De slotconferentie heeft het karakter van een eerste oordeelsvorming over het eindadvies van het POAM. De uitkomsten van de conferentie zijn weergegeven in een speciale conferentiekraant die ter afsluiting van het totale project is verschenen. In de conferentiemap waren vijf aparte notities opgenomen die tezamen het eindadvies van het POAM vormden. Deze dienden tevens als basismateriaal voor de discussies in de zes workshops. De inleiding met als titel: "Vaardigheden, ervaring en kennis als rode draad in een vakbewegingsbeleid voor alle leeftijden", geeft op hoofdlijnen de inhoud van het totale advies en de motivatie van een aantal belangrijke keuzes daarin. Dit stuk stond centraal in workshop I, maar diende ook als onderlegger voor de andere workshops.

De andere vier stukken vormden de uitwerkingen van de deelonderwerpen waar het POAM zich mee bezig heeft gehouden. Deze stukken laten preciezer zien langs welke lijnen de POAM- groepen hun voorstellen ontwikkeld hebben. Hierbij komen op

sommige punten ook de verschillen tussen FNV en CNV aan bod. Elk van deze stukken sloot af met een aantal concrete aanbevelingen aan vakbonden, vakcentrales, werkgevers en de overheid. In een enkel geval richtten de aanbevelingen zich ook op andere maatschappelijke partners van de vakbeweging zoals de ouderenbonden.

Met de organisatie van de slotconferentie en de daaraan gekoppelde uitgave van een krant waarin verslag wordt gedaan van deze conferentie is een einde aan het POAM-project gekomen. Dit eindadvies is tijdens de conferentie officieel aan vertegenwoordigers van de hoofdbesturen van beide vakcentrales aangeboden. Het is aan hen en aan de besturen van de vakbonden om vast te stellen wat er verder met het advies gebeurt, c.q. op welke manier de voorstellen in praktijk worden gebracht. Het spreekt vanzelf dat de leden van de POAM-groepen, ieder vanuit hun eigen positie, actief zullen volgen wat er met hun advies gebeurt. In ieder geval zijn ze voornemens om na een jaar elkaar in gezamenlijkheid nog eenmaal te treffen om de voortgang van het ouderenbeleid binnen de brede vakbeweging te bespreken.

1.4. De opbouw van het advies

Het POAM-advies is opgebouwd uit zeven hoofdstukken en een samenvatting. Voor de slotconferentie zijn een aantal hoofdstukken apart in de werkgroepen gebruikt.

Hoofdstuk 1. geeft een algemeen beeld van de achtergronden van het POAM project. Hoofdstuk 2. is de inleiding op het POAM-advies als geheel. Dit stuk gaat vooral in op de redenering die geleid heeft tot het advies om een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid te voeren. In hoofdstuk 3. is een samenvatting van het advies verwoord. Hoofdstuk 4. gaat in op de arbeidsparticipatie van ouderen. Hoe die vanuit een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid beschouwd moet worden en wat eraan gedaan kan worden. Hoofdstuk 5. beschrijft de overgang van werken naar niet-werken en bekijkt wat de rol van de vakbeweging op dit gebied is. Hoofdstuk 6. gaat in op de maatschappelijke participatie van ouderen in het kader van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid. Het definieert de rol die de vakbeweging op dit gebied heeft en geeft aan waarin deze verschilt van die van bijvoorbeeld de ouderenbonden. Hoofdstuk 7. gaat in op de verhouding tussen de vakbonden en de vakcentrales bij de ontwikkeling en uitvoering van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid. Het doet voorstellen hoe de inhaalslag rond de positie van ouderen binnen de bonden gemaakt kan worden en schetst de rol van de bestaande senioren groepen. In hoofdstuk 8. wordt kort aangegeven wat er met het advies verder gebeurt.

2. De inleiding

Vaardigheden, ervaring en kennis als rode draad in een vakbewegingsbeleid voor alle leeftijden

2.1. De aanleiding

De vakbeweging (FNV en CNV) heeft veel oudere leden. Binnen sommige bonden is het percentage leden van boven de 55 jaar meer dan 30%. Ondanks dit grote aantal staan CNV en FNV niet bekend om hun uitgewerkte en indringende ouderenbeleid. Uit een onlangs door het POAM gehouden enquête onder zo'n honderd oudere vakbondsleden blijkt dat slechts 9% lid is omdat de vakbeweging veel voor ouderen doet.

Deze stand van zaken is te wijten aan een aantal wezenlijke dilemma's rond het ouderenbeleid van vakbonden en vakcentrales. Eén van de belangrijkste dilemma's is, dat de kerntaken van de vakbeweging sinds oudsher op het gebied van arbeid en inkomen liggen. De vrees bestaat dat wanneer de vakbeweging zich gaat bezighouden met onderwerpen die voor niet-werkende ouderen belangrijk zijn, zoals zorg, wonen en ontmoeting, ze zich begeeft op terreinen die veel te ver afdrijven van deze kerntaken. Hierdoor ontstaat versnippering van beleid. Een tweede dilemma is de angst voor een vergrijsd imago van de bonden. Als de vakbeweging gekenmerkt wordt door 'grijze hoofden' zal de aantrekkingskracht voor jongeren nog verder afnemen, zo wordt gevreesd.

Hoewel deze dilemma's nog altijd spelen is er de laatste tien jaar wel degelijk gewerkt aan het ontwikkelen van een ouderenbeleid. Daarbij is gekozen door de centrales en door een aantal bonden voor het apart organiseren van niet-werkende ouderen. Voorbeelden hiervan zijn het Secretariaat Uitkeringsgerechtigden en Ouderen (FNV) en het Landelijk Platform Senioren (CNV).

Ondanks de toegenomen aandacht voor de positie van ouderen worstelt de vakbeweging nog steeds met de inhoud en de vormgeving van het ouderenbeleid. De vraag blijft wat nu de kenmerken van een 'vakbewegingseigen' ouderenbeleid zijn en hoe er om gegaan moet worden met de tegenstellingen tussen werkenden en niet-werkenden.

2.2. Belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen

De roep van de oudere leden van FNV en CNV om een vakbeweging waar ze zich in herkennen wordt steeds luider. Daarnaast doet zich in meer algemene zin een aantal belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen voor die een bezinning op het ouderenbeleid noodzakelijk maken.

Tot in de jaren zestig was de ouderdom de periode van welverdiende rust na een leven van hard werken. In de jaren zeventig nam de gemiddelde levensverwachting van de Nederlandse bevolking snel toe. Mensen leefden langer en ouderen toonden zich vitaler. In de jaren tachtig begon het beeld van de ouderdom voorzichtig om te slaan. Ouderen manifesteerden zich meer en meer als actieve vitale mensen die nog fit genoeg waren om te reizen, te tuinieren en op te komen voor hun eigen belangen. Steeds meer ouderen kwamen op relatief jonge leeftijd in de VUT terecht. Met als gevolg dat de niet arbeidzame periode voor veel ouderen een periode van zo'n twintig jaar besloeg. In de jaren negentig kwam de behoefte van ouderen om deel te (blijven) nemen aan de maatschappij steeds sterker tot uiting. Ouderen wilden gewaardeerd worden en hun bijdrage leveren aan de samenleving. Nu, in het begin van de 21 ste eeuw, is er voor het eerst sinds jaren sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Het wordt niet alleen belangrijk gevonden dat ouderen deelnemen aan de samenleving, maar er wordt ook steeds vaker van hen verwacht dat zij langer blijven werken. De kennis en ervaring van ouderen wordt een steeds belangrijker onderwerp.

Niet alleen het beeld van de ouderdom is veranderd. In de samenleving voltrekken zich tal van andere veranderingsprocessen. Steeds meer vrouwen gaan werken, waardoor de verhouding tussen arbeid en zorgtaken op de politieke agenda komt te staan. Op de arbeidsmarkt is niet alleen sprake van toenemende krapte (mede door het toenemend aantal ouderen) maar ook van verdere individualisering van het arbeidsproces. Mensen werken niet meer hun hele leven in dezelfde baan. Ze worden niet meer opgeleid voor 'het bedrijf', maar voor 'de markt'. Collectieve regelingen worden steeds meer als knellende banden ervaren. Nieuwe begrippen als employability en leeftijdsbewust personeelsbeleid doen hun intrede. De nieuwe werknemer moet flexibel, goed opgeleid en zelfbewust zijn. VUT regelingen worden op de helling gezet en omgebouwd naar individuele pre-pensioen regelingen. Met de introductie van deze regelingen komt de vaste pensioenleeftijd ter discussie te staan.

Deze veranderingen hebben hun invloed op het denken en doen van de vakbeweging. Het gaat niet meer alleen om collectieve belangenbehartiging en emancipatie van de arbeider. Het gaat om individuele kansen en mogelijkheden van werknemers en om een service- en dienstverlening die past bij het 'postmoderne' calculerende vakbondslid.

2.3. Drie hoofdonderwerpen

De roep van oudere leden, de veranderde beleving van de ouderdom en de veranderingen op de arbeidsmarkt vormen met elkaar de aanleiding tot het POAM-project. Doel van dit project is om de twee poten van het ouderenbeleid binnen de vakbeweging: het beleid voor werkende ouderen en het beleid voor niet-werkende ouderen, meer op elkaar af te stemmen en een toekomstvisie te ontwikkelen voor het toekomstige ouderenbeleid van de brede vakbeweging.

In het POAM-project hebben drie hoofdonderwerpen centraal gestaan:

- de arbeidsparticipatie van ouderen;

- de overgang van werken naar niet-werken;
- de maatschappelijke participatie van ouderen.

De 23 leden van de POAM-groepen zijn zelf ouder geworden in een tijd waarin de arbeidsparticipatie van ouderen geen echt aandachtspunt was binnen bedrijven en ondernemingen. Een tijd waarin de VUT een vanzelfsprekende verwachting was en waarin de overgang van werken naar niet-werken over het algemeen abrupt verliep. Vanuit deze ervaringswereld hebben zij naar de toekomst gekeken. Zij hebben niet alleen een visie voor het beleid van de vakbeweging ontwikkeld, maar doen ook een aantal concrete suggesties hoe de huidige praktijk op de werkvloer en binnen de vakbeweging zelf verbeterd kan worden.

2.4. Kennis, ervaring en keuzevrijheid

Al in de eerste discussies binnen de groepen is door diverse groepsleden benadrukt dat de drie hoofdonderwerpen van het POAM niet los van elkaar beschouwd moeten worden, maar dat ze nadrukkelijk met elkaar in verband staan.

Ook is er herhaaldelijk op gewezen hoe wezenlijk en belangrijk het is dat ouderen hun vaardigheden en kennis kunnen blijven ontwikkelen en hoe noodzakelijk het is dat zij hun talenten zowel op economisch als op maatschappelijk terrein kunnen inzetten.

Een ander belangrijk uitgangspunt betreft de individuele keuzevrijheid van mensen. In de visie van de POAM groepen op de drie hoofdonderwerpen keren deze drie uitgangspunten telkens terug (zie voor een verdere uitwerking van de hoofdonderwerpen de overige delen van dit advies).

2.5. Arbeidsparticipatie van ouderen: een kwestie van investering en eigen keuzes

De arbeidsparticipatie van ouderen is lange tijd geen wezenlijk onderwerp geweest. Nu de economie bloeit en de verhouding tussen de aantallen jongeren en ouderen in de maatschappij drastisch is gewijzigd, benadrukken overheid, werkgevers en in toenemende mate ook de vakbeweging, dat het noodzakelijk is dat ouderen langer blijven doorwerken. In ieder geval tot de leeftijd van 60-62 jaar, eventueel ook nog daarna.

Uit de POAM-discussies en uit de enquête blijkt dat een kwart van de huidige ouderen wel langer had willen doorwerken. Het is de verwachting dat de bereidheid van ouderen om te blijven werken de komende tijd zal toenemen. Dit heeft niet alleen te maken met de inrichting van de pre-pensioenregelingen, maar ook met een algemene mentaliteitsomslag in de samenleving. Om ervoor te zorgen dat ouderen ook werkelijk door kunnen werken en te voorkomen dat het aantal Wao'ers nog verder groeit is het belangrijk dat aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

- Niet alle ouderen zijn in staat om langer door te werken. De keuze om langer door te werken of eerder uit te treden moet een vrijwillige keuze zijn. Ouderen

mogen niet verplicht worden eerder te stoppen met werken of juist langer te werken. Langer doorwerken is alleen mogelijk wanneer hiervoor ook op ondernemingsniveau de voorwaarden worden geschapen en er in ouderen wordt geïnvesteerd. Dit betekent dat het vanzelfsprekend moet worden gevonden dat ook oudere werknemers in aanmerking komen voor scholing van allerlei aard.

- De waarde van ouderen voor het arbeidsproces is niet dezelfde als die van jongeren. Ervaring is een belangrijk goed. Het gaat daarbij niet alleen om baangebonden ervaring, maar ook om bredere levenservaring. Het is belangrijk dat er veel meer functies worden gecreëerd waarin ouderen hun ervaring kwijt kunnen en waarin zij hun kennis en inzicht kunnen overdragen op jongeren. In het algemeen kan de mogelijkheid tot functieverandering in hetzelfde of in een ander bedrijf bijdragen aan verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen.

Het scheppen van de voorwaarden voor een hogere arbeidsparticipatie is een zaak van de vakbeweging, werkgevers en de overheid. Toekomstige ouderen zullen zich moeten realiseren dat blijven leren en open blijven staan voor nieuwe ontwikkelingen belangrijk is om ook na je veertigste prettig te kunnen blijven werken.

2.6. Overgang van werken naar niet werken: het draait om de voorbereiding

Tot voor kort verliep de overgang van werken naar niet-werken voor de meeste mensen tamelijk abrupt en onvoorbereid. Het is de verwachting van de POAM groepen dat de overgang van werken naar niet-werken in de toekomst flexibeler zal verlopen. Dit heeft alles te maken met het toenemend aantal deeltijdbanen, mogelijkheden voor zorgverlof, flexibele pensioenregelingen, deeltijd-pensioenen en dergelijke. Sommige mensen willen het liefst met 55 jaar stoppen met werken, terwijl andere ook na hun 65-ste nog door willen gaan.

Niet alleen wordt de periode van de overgang steeds meer uitgerekt, maar ook neemt de wens van ouderen om na pensionering actief te blijven toe. Er zijn (in ieder geval in vakbondskringen) maar weinig ouderen die genoeg hebben aan reizen en hun familie. Net als arbeidsparticipatie vraagt maatschappelijke participatie om oriëntatie op de mogelijkheden en om voorbereiding op de keuzes. De POAM-groepen houden in alle opzichten een pleidooi voor een gedegen voorbereiding op de overgang van werken naar niet-werken. Daarbij gaat het om de volgende punten:

- oriëntatie op en bespreking van de eigen ambities in het werk en daarbuiten;
- inventarisatie van de verschillende mogelijkheden in het werk en daarbuiten;
- berekening van de financiële mogelijkheden;
- scholing met het oog op een vervolgcariëre in het arbeidsproces of in de maatschappij.

Bedrijven, vakbonden en ondernemingsraden hebben alle drie een belangrijke taak in het voorbereiden van werknemers op hun pensioen. Het gaat daarbij zowel om de mogelijkheden tot scholing en functieverandering in het arbeidsproces, als om oriëntatie op de mogelijkheden om maatschappelijk actief te zijn en om zich daar middels scholing voor te bereiden.

2.7. Maatschappelijke participatie: behoefte aan infrastructuur

In de definitie van het POAM is de derde levensfase de levensfase waarin mensen op grond van zelf gekozen verplichtingen en op grond van opgedane kennis en ervaring een actieve maatschappelijke positie kiezen die aansluit bij hun fysieke en geestelijke mogelijkheden.

Het doen van vrijwilligerswerk, het actief zijn binnen de vakbeweging en het opkomen voor de belangen van bepaalde maatschappelijke groeperingen geeft ouderen de mogelijkheid om hun kennis en ervaring actief in te zetten. Het geeft ze het gevoel gewaardeerd te worden en nuttig te zijn, het geeft structuur aan het leven en het biedt kansen om eens iets heel anders te gaan doen dan men daarvoor gedaan heeft.

Maatschappelijke participatie omvat echter meer dan vrijwilligerswerk. Bij maatschappelijke participatie ligt het vertrekpunt niet zozeer bij de noden en behoeften van de samenleving maar worden de doelen, vaardigheden en talenten van ouderen zelf als uitgangspunt gekozen. Vanuit deze optiek zijn de mogelijkheden voor ouderen om maatschappelijk te participeren in zekere zin beperkt. Het bestaande vrijwilligerswerk ligt vooral in de sfeer van zorg- en dienstverlening. Niet iedereen voelt zich hiertoe aangetrokken. Voorts wordt de keuze om wel of niet te participeren beschouwd als een volstrekt individuele aangelegenheid. Er zijn relatief weinig georganiseerde verbanden of netwerken van waaruit ouderen zich maatschappelijk present kunnen stellen.

De POAM-groepen zijn van mening dat het belangrijk is om een infrastructuur te ontwikkelen die ouderen, meer dan nu, in de gelegenheid stelt om hun kennis en ervaring en hun talenten in te zetten in de maatschappij en die de nodige mogelijkheden voor oriëntatie, scholing en ondersteuning biedt.

De ontwikkeling van een dergelijke infrastructuur is een aangelegenheid van meerdere partijen. Naast de vakbeweging hebben ook de ouderenbonden, werkgevers, gemeenten en de rijksoverheid hierin een taak.

2.8. Toetsingsronde: aanvullingen op het beeld

De POAM-groepen hebben hun bevindingen rond de drie hoofdonderwerpen voorgelegd aan een aantal belangrijke maatschappelijke partners van de vakbeweging en aan voorzitters en bestuurders van een aantal FNV en CNV bonden (zie bijlage 2). Ook hebben ze middels een enquête een aantal stellingen voorgelegd aan 'gewone' vakbondsleden.

Uit de gesprekken met de maatschappelijke partners komen de volgende beelden naar voren:

- De POAM-notities worden door de meeste gesprekspartners als verfrissend en nieuw ervaren. Met name het punt van de noodzakelijke samenhang in het beleid voor oudere werkenden en oudere niet-werkenden ondervindt veel steun;

- Verscheidene geïnterviewden, onder meer de voorzitter van de SER en de voorzitter van de FNV vrouwenbond zijn ervan overtuigd dat het vraagstuk van de verhouding tussen economische participatie en maatschappelijke participatie niet alleen een vraagstuk is van ouderen. De waardering voor onbetaalde arbeid zal volgens hen een belangrijk maatschappelijk onderwerp zijn in de toekomst;
- Er bestaat binnen bedrijven grote huiver voor het voeren van een specifiek ouderenbeleid. Men vindt dit stigmatiserend en is bang voor tegenstellingen tussen verschillende categorieën werknemers. Dit geluid werd zowel van personeelsfunctionarissen als van vertegenwoordigers van ondernemingsraden gehoord. In plaats van een gericht ouderenbeleid kiest men liever voor een zogenaamd leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarin de individuele behoeften en mogelijkheden van de werknemers, ongeacht hun leeftijd, centraal staan;
- De discussie over de noodzakelijke verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen wordt vooral op het niveau van de SER en het ministerie van Sociale Zaken gevoerd. In de bedrijven is er nog weinig aandacht voor dit onderwerp. Wel wordt in nieuwe cao's de leeftijd voor het pre-pensioen iets verhoogd;
- Hoewel de organisaties van werkgevers benadrukken dat de kennis en ervaring van oudere werknemers waardevol is voor het bedrijfsleven, blijft er, onder meer volgens vertegenwoordigers van de Arbeidsvoorziening Nederland, bij werkgevers sprake van veel vooroordelen over oudere werknemers;
- Het pleidooi voor een bredere oriëntatie op de overgang van werken naar niet-werken is voor de meeste geïnterviewden een nieuw onderwerp, waar ze nog weinig over nagedacht hebben, maar dat ze wel belangrijk vinden. Gebleken is dat er op verschillende plaatsen in het land in projecten geëxperimenteerd wordt met het afwisselen van betaald werk en vrijwilligerswerk gedurende de laatste arbeidsjaren;
- Het pleidooi voor een infrastructuur voor de derde levensfase ondervindt vooral weerklank bij organisaties die zich al met dit terrein bezighouden, zoals de Gildes, gemeenten, Stichtingen Welzijn Ouderen en het ministerie van VWS¹. Voor de vakbeweging is dit onderwerp tamelijk nieuw;
- Bestuurders van vakbonden blijven zich afvragen hoe ze een onderwerp als de maatschappelijke participatie van ouderen kunnen invoegen in het beleid van hun bond;

2.9. De enquête: veel support

De enquête laat zien dat de ondervraagde vakbondsleden het in grote lijnen met de visie van het POAM eens zijn.

- 93% van de ondervraagden onderschrijft de stelling dat het beleid van de vakbeweging voor oudere werknemers en het beleid van de vakbeweging voor oudere niet-werkenden veel meer samenhang zou moeten vertonen en dat in een dergelijk beleid ook de overgang van werken naar niet-werken meer aandacht zou moeten krijgen;

1. Het ministerie van VWS is niet benaderd in het kader van de interviews, maar heeft in een later gesprek op de POAM-visie gereageerd.

- 91% onderschrijft de stelling dat vakbonden een belangrijke taak hebben in het bespreekbaar maken van de toekomstmogelijkheden en de verwachtingen van oudere werknemers binnen de bedrijven. 81% vindt dat er op dit punt ook een belangrijke rol is weggelegd voor ondernemingsraden;
- 74% vindt dat de overgang van een werkend naar een niet-werkend leven veel flexibeler zou moeten verlopen en dat ouderen zich tijdens hun werkzame leven moeten kunnen voorbereiden op een actieve rol in de maatschappij;
- 68% vindt het bestaande aanbod voor ouderen te eenzijdig en te veel gericht op alles wat met zorg te maken heeft. Zij zijn het in belangrijke mate eens met de stelling dat het merendeel van de ouderen niet zorgbehoevend is en dat er meer mogelijkheden dienen te komen voor de maatschappelijke participatie van ouderen².

²

De geënquêteerden konden hun waardering voor de POAM-stellingen uitdrukken in cijfers van 1 tot en met 5. In de voorliggende tekst zijn de scores 4 en 5 tezamen uitgedrukt in een percentage..

3. De samenvatting van het advies

De conclusies en aanbevelingen

3.1. Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid

Op grond van de eigen discussies en de aanvullingen daarop in de interviews komen de POAM groepen tot de volgende conclusie dat:

Het ouderenbeleid binnen de vakbeweging moet niet gebaseerd zijn op het onderscheid tussen werkenden en niet-werkenden, maar op het uitgangspunt dat mensen gedurende hun hele leven hun talenten, vaardigheden en kennis zowel economisch als maatschappelijk moeten kunnen inzetten en ontwikkelen.

Een beleid dat op dit uitgangspunt is gebaseerd geldt voor alle leeftijden en alle groepen binnen de vakbeweging. Het sluit aan bij de actuele discussie binnen de vakbeweging over verschuiving van de kerntaken in de richting van ook onbetaalde arbeid en bij begrippen als employability en flexibiliteit. Bovendien verkleint het de tegenstellingen tussen de generaties.

De rol van de vakbeweging in een dergelijk beleid is:

- het opkomen voor de (inkomens-)belangen van haar leden, zowel in de betaalde als in de onbetaalde arbeid;
- het bewaken en verbeteren van de voorwaarden en omstandigheden waarin mensen economisch en maatschappelijk actief zijn;
- het mee ontwikkelen van structuren en organisatievormen voor mensen om betaald en onbetaald werk te kunnen verrichten (toeleiding, ondersteuning, scholing).

Naar analogie met de huidige opvattingen over personeelsbeleid kan dit beleid benoemd worden als levensloopgericht of leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid.

3.2. De korte en de lange termijn

Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid maakt op de lange termijn het ouderenbeleid overbodig. Zover is het echter nog lang niet. Ouderen hebben binnen de vakbeweging een belangrijke inhaalslag te maken. Op alledrie de hoofdonderwerpen: de arbeidsparticipatie van ouderen, de overgang van werken naar niet-werken en de maatschappelijke participatie van ouderen staat het beleid van de vakbeweging nog in de kinderschoenen. Het POAM adviseert met name de vakbonden om de komende vijf jaar een inhaalslag te maken op die drie kerngebieden.

3.3. Het zwaartepunt ligt bij de vakbonden

In een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid staan de vaardigheden, ervaring en kennis van mensen centraal. Het zwaartepunt van dit beleid ligt logischerwijs meer bij

de vakbonden dan bij de vakcentrales. De vakbonden werken het meest direct aan het scheppen van de voorwaarden en de omstandigheden voor de arbeidsparticipatie van hun leden. Wanneer de overgang van werken naar niet-werken wordt voorbereid vanuit de werksituatie, is dit tevens een onderwerp van de bonden. Ook bij de maatschappelijke participatie van mensen staat hun ervaring en hun kennis voorop. Die hebben ze meestal opgedaan in hun werkend leven. Met name ouderen voelen zich verbonden met hun bond en met de bedrijfstak die de bond vertegenwoordigt. Ze willen de bond gebruiken als uitvalsbasis om ook hun maatschappelijke deelname vorm te geven.

3.4. De senioren groepen krijgen extra taken

De meeste vakbonden kennen aparte structuren voor senioren binnen hun bond. In de praktijk houden deze groepen zich alleen bezig met de positie van niet-werkende ouderen. Bij de inhaalslag rond ouderenbeleid, die in het perspectief van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid plaatsvindt, krijgen deze aparte senioren groepen een uitgebreidere taakstelling. Zij houden zich niet alleen bezig met het seniorenwerk, maar hebben ook de taak om als motor te fungeren voor het brede ouderenbeleid binnen de bond. Dat wil zeggen dat zij bij de diverse geledingen van de bond aandacht vragen voor de arbeidsparticipatie van ouderen en voor de overgang van werken naar niet-werken. De communicatie met andere bedrijfsgroepen, groepsbesturen en bestuurders wordt daarmee een expliciet aandachtspunt voor de senioren groepen. Dit betekent dat zij hun kennis op deze punten zullen moeten vergroten en dat er een programma ontwikkeld moet worden waarover die communicatie met andere geledingen van de bonden moet gaan en hoe deze kan verlopen.

De aandacht voor een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid kan natuurlijk niet alleen opgehangen worden aan groepen van vrijwillig actieve senioren. Dit is ook een nadrukkelijke taak van de besturen van de bonden. Om de gewenste inhaalslag op het gebied van het ouderenbeleid te kunnen realiseren en het beoogde programma te kunnen ontwikkelen verdient het aanbeveling dat de vakbonden binnen FNV en CNV voor een periode van vijf jaar een aparte aandachtsfunctionaris leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid benoemen.

3.5. Een eigen rol voor de centrales

Hoewel het zwaartepunt van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid bij de bonden hoort te liggen blijven er voor de centrales een aantal belangrijke taken over. Schematisch weergegeven ziet de taakverdeling tussen bonden en centrales er als volgt uit:

Vakbonden

- Organisatie van oudere leden.

Vakcentrales

- Service aan (oudere) leden.

- | | |
|--|---|
| - Ondersteuning en scholing van oudere niet-werkende leden bij hun maatschappelijke participatie. | - Kennis-informatiecentrum ouderenbeleid. |
| - Aandacht voor de positie van ouderen in het arbeidsproces en bij de overgang van werken naar niet-werken (cao-onderhandelingen, branche-overleg, reorganisaties, collectief ontslag etc.). | - Communicatie tussen de bonden over de ontwikkeling van een leeftijds-bewust vakbewegingsbeleid. |
| - Opkomen voor de materiële en immateriële belangen van mensen die onbetaalde arbeid verrichten. | - Collectieve belangenbehartiging van ouderen in de SER, bij de politiek etc. |

3.6. Het advies

Het POAM advies aan de vakbeweging is om te komen tot een **leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid**. Uit de discussies die in het kader van het POAM-project zijn gevoerd komt naar voren dat het op korte en de langere termijn van belang is aandacht te besteden aan de volgende onderwerpen:

- arbeidsparticipatie;
- overgang van werken naar niet-werken;
- maatschappelijke participatie;
- de rol van vakbonden en vakcentrales.

Het advies is om voor deze delen te komen met concrete **handelingsperspectieven** voor vakbonden, vakcentrales, werkgevers en de overheid. Deze handelingsperspectieven zijn in de volgende hoofdstukken nader uitgewerkt.

4. De arbeidsparticipatie van ouderen

De mogelijkheden en onmogelijkheden

4.1. Introductie:

Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid is niet gebaseerd op het onderscheid tussen werkenden en niet-werkenden, maar gaat er vanuit dat mensen gedurende hun hele leven hun talenten, vaardigheden en kennis, zowel economisch als maatschappelijk, moeten kunnen inzetten en ontwikkelen. Belangrijke onderliggende uitgangspunten hierbij zijn de samenhang tussen de verschillende levensfasen en het streven naar zo groot mogelijke keuzevrijheid.

Op het gebied van de arbeidsparticipatie van ouderen betekent dit dat er door werkgevers, vakbonden, de overheid en oudere werknemers zelf gewerkt moet worden aan condities die het mogelijk maken dat mensen zich ook in de tweede helft van hun arbeidscarrière kunnen ontwikkelen en functies kunnen vervullen die passen bij hun leeftijd en bij hun capaciteiten. En dat zij zich vanuit de werksituatie kunnen voorbereiden op de derde levensfase. Het vergroten van de mogelijkheden voor de arbeidsdeelname van oudere werknemers mag echter niet betekenen dat ouderen gedwongen worden om langer door te werken.

4.2 Belangrijke ontwikkelingen

In de jaren tachtig en een groot deel van de jaren negentig, toen er sprake was van grote werkloosheid in Nederland, was de arbeidsparticipatie van ouderen geen onderwerp van betekenis. Werkgevers, werknemers en de overheid waren het er over eens dat ouderen plaats moesten maken voor jongeren. De VUT nam een hoge vlucht, ouderen raakten gewend aan het idee dat zij zo tussen hun 55-ste en hun 60-ste het arbeidsproces zouden verlaten. Er werd niet of weinig in oudere werknemers geïnvesteerd. Scholing was meestal voorbehouden aan jongeren en er was weinig aandacht voor de fysieke en psychische omstandigheden die maakten dat ouderen er naar verlangden om te stoppen met werken. Voor degenen die de VUT-leeftijd niet haalden bestond de WAO als uitwijkmogelijkheid. Begin jaren negentig werd voor het eerst het grote aantal Wao-ers aan de orde gesteld en werd een start gemaakt met de discussie over voorkoming van arbeidsongeschiktheid en reïntegratie van Wao-ers. Eind jaren negentig, toen er sprake bleek van krapte op de arbeidsmarkt drong bij overheid en werkgevers door dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland wel bijzonder laag was. Binnen de vakbeweging realiseerde men zich dat het niet investeren in ouderen vanuit menselijk oogpunt een verkeerde keus was.

Op dit moment is de arbeidsparticipatie van ouderen een belangrijk onderwerp in kringen van werkgeversorganisaties, vakbeweging en de overheid. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de SER onlangs gevraagd advies uit te brengen

over maatregelen die kunnen leiden tot verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen. In zijn adviesaanvraag noemt minister De Vries een aantal argumenten waarom het belangrijk is dat ouderen langer doorwerken:

- Ouderen zijn hard nodig om aan de vraag naar gekwalificeerde arbeid te voldoen;
- De samenleving kan zich niet permitteren dat mensen met een schat aan kennis en ervaring (te) vroeg de arbeidsmarkt verlaten;
- In het licht van de verdere vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse bevolking zal de arbeidsdeelname van ouderen een steeds belangrijker factor worden voor voldoende draagvlak voor het sociale stelsel en voor de ontwikkeling van de Nederlandse economie.

Het advies van de SER is in december 1999 verschenen. De raad adviseert unaniem om langs twee beleidssporen te werken. Het eerste spoor betreft een voortzetting van het leeftijdsbewust en op termijn leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid op ondernemingsniveau. Het tweede spoor heeft betrekking op arbeidsvoorwaardelijke- en uitredingsregelingen. De SER beveelt onder meer aan voortvarend door te gaan met het omzetten van de huidige VUT-regelingen in pensioen of flexibele pensioenregelingen en wijst op de noodzaak van het voeren van een toekomstgericht employability-beleid voor alle werknemers (een personeelsbeleid waarin permanente scholing, flexibiliteit, mobiliteit en opleiding voor de 'markt' centraal staan).

4.3. De samenhang

De POAM-projectgroepen hebben zich nog voor de adviesaanvraag aan de SER gebogen over het vraagstuk van de arbeidsdeelname van ouderen. Zij hebben op basis van hun eigen ervaringen een aantal knelpunten in kaart gebracht en een aantal aandachtspunten voor toekomstig beleid geformuleerd. De beide groepen benadrukken dat de arbeidsdeelname van ouderen geen op zichzelf staand vraagstuk is, maar nauw samenhangt met de eerdere ervaringen van mensen in het werk en met de verwachtingen die zij hebben van de derde levensfase. Zij stellen dat wanneer de derde levensfase wordt gezien als een fase waarin mensen op grond van zelfgekozen verplichtingen een actieve maatschappelijke bijdrage leveren, dat dan de keuze tussen stoppen met werken, langer doorwerken, of gedeeltelijk aan het werk blijven, in een ander perspectief komt te staan. Het wordt dan gemakkelijker en aantrekkelijker om na te denken over allerlei combinaties van betaalde arbeid, onbetaalde arbeid en vrije tijd en zelf doelen te formuleren die passen bij de eigen omstandigheden en behoeften.

Voorts wijzen de POAM-groepen op de bufferfunctie die ouderen op de arbeidsmarkt vervullen. In tijden van werkgelegenheid wordt er op aangestuurd dat ouderen plaats maken voor jongeren, in tijden van grote behoefte aan arbeidskrachten wordt erop aangestuurd dat ze langer doorwerken. Onder bepaalde omstandigheden is het volgens de POAM-groepen acceptabel dat ouderen plaats maken voor jongeren. Ook zijn ze er niet op tegen dat ouderen langer doorwerken dan nu het geval is. De fluctuaties op de arbeidsmarkt mogen echter nooit betekenen dat ouderen geen recht

hebben op scholing. Scholing en opleiding dienen niet alleen gericht te zijn op het verkrijgen en behouden van werk, maar dienen ook in het perspectief te staan van maatschappelijke participatie. Alleen dan kunnen ouderen omschakelen van economische naar maatschappelijke participatie en andersom.

4.4. Verschillende behoeften en mogelijkheden

Uit de ervaringen van de POAM-groepen blijkt dat er grote verschillen bestaan in de behoefte van mensen om langer door te werken. Deze verschillen hangen samen met de aard van het beroep dat mensen uitoefenen, maar hebben ook te maken met persoonlijke kenmerken en arbeidsomstandigheden. Uit de POAM-discussies komen de volgende redenen naar voren waarom mensen eerder stoppen met werken:

- VUT-regelingen waren en zijn financieel gunstig;
- Mensen hebben andere plannen voor de inrichting van hun leven;
- Bij reorganisaties is het vanzelfsprekend dat ouderen als eerste afvloeien, daar worden aparte regelingen voor gemaakt;
- In een aantal sectoren en beroepen is het werk fysiek en psychisch zo zwaar dat ouderen het niet volhouden;
- Bedrijven vinden het niet vanzelfsprekend om in ouderen te investeren op het gebied van scholing;
- Bij het overstappen naar een beter passende functie in een ander bedrijf verliezen mensen vaak hun opgebouwde rechten;
- In veel bedrijven is het aanpassen van het werk voor oudere werknemers of het aanbieden van andere functies geen gebruik;
- Aanpassen van het werk ten behoeve van ouderen is in kleine bedrijven nauwelijks mogelijk.

Hoewel veel ouderen van nu oud geworden zijn met de gedachte dat ze van de VUT gebruik konden maken, zijn er onder deze groep de nodige mensen die best langer (hadden) willen doorwerken. In de POAM-groepen ligt dit aantal op een kwart. Eenzelfde percentage komt uit de enquête naar voren.

Het is de verwachting van de POAM-groepen dat het aantal ouderen dat langer wil doorwerken dan nu gebruikelijk is, de komende jaren zal stijgen. Dit hangt onder meer samen met de ombouw van de VUT naar pre-pensioenregelingen, de omslag in het denken over vervroegde uittreding en met een aantal economische ontwikkelingen. De volgende economische ontwikkelingen zullen naar verwachting een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen:

- De flexibilisering van de economie brengt ook banen met zich mee die beperkter zijn in uren en die voor ouderen juist gunstig kunnen zijn. Door de 24-uurs economie en door de verdere toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt ontstaat er behoefte aan nieuwe vormen van dienstverlening in en om het huis. Nu doen ouderen dat veelal vrijwillig, in de toekomst zullen er op dit terrein meer betaalde banen ontstaan;

- Er is een ontwikkeling in de richting van meer flexibele cao's waarin werknemers makkelijker tijd kunnen omzetten in geld en andersom (zogenaamde 'cao's à la carte'). Dit kan op de langere termijn ook gunstig zijn voor oudere werknemers (met name in de beter betaalde banen).

Ondanks deze positieve verwachtingen zijn er in de praktijk tal van knelpunten te noemen die een prettige arbeidsdeelname van ouderen belemmeren. In de POAM-discussies is vooral de nadruk gelegd op het belang van scholing en het verlichten van zwaar werk.

4.5. Scholing en verlichting van de zwaarte van het werk

Scholing is een belangrijk middel om te voorkomen dat ouderen te vroeg uitgerangeerd raken. Het gaat daarbij niet alleen om scholing op het eigen vakgebied maar ook om bredere scholing die in het perspectief staat van de eigen economische en maatschappelijke carrière. Sociale scholing kan bijdragen aan een beter sociaal klimaat binnen bedrijven en een betere verstandhouding tussen oudere en jongere werknemers.

In de praktijk blijkt het leervermogen van ouderen vaak te worden onderschat. Scholing die op latere leeftijd begint, komt meestal echter te laat. Een goed scholingsbeleid begint vanaf het moment dat mensen zich op de arbeidsmarkt begeven en loopt door tot in de derde levensfase. Het creëren van permanente scholingsmogelijkheden voor alle leeftijden dient één van de prioriteiten bij het vaststellen van Cao's te zijn.

Bij het ontwikkelen van scholingsprogramma's dient er in de gaten te worden gehouden dat ouderen op een andere manier leren dan jongeren. Klassikale vormen van scholing spreken hen minder aan. Scholingstrajecten waarin ze hun eigen ervaring een plaats kunnen geven leiden tot hoger rendement.

Oudere werknemers willen niet alleen geschoold worden, ze hebben ook behoefte om hun ervaring en kennis over te dragen aan anderen en om zelf bij te dragen aan de ontwikkeling en uitvoering van scholingsprogramma's. In de praktijk zijn er vaak weinig mogelijkheden voor ouderen die graag een functie als mentor, leermeester of adviseur willen vervullen.

De zwaarte van werken wordt door mensen verschillend beleefd. Hoewel er in de bouw veel fysiek zwaar werk voorkomt, klagen niet alle oudere bouwvakkers over zwaar werk. Een van de redenen hiervoor is dat er sprake is van 'natuurlijke selectie'. De mensen die het werk als zwaar ervaren verdwijnen in de WAO, of stellen alles in het werk om zo vroeg mogelijk uit te treden. De oudere werknemers die overblijven hebben over het algemeen plezier in hun werk. Toch geldt voor veel mensen dat zij het werk op latere leeftijd zwaar beginnen te vinden.

Uit de POAM-discussie komt naar voren dat de zwaarte van het werk samenhangt met verschillende factoren:

- de fysieke belasting die het werk met zich mee brengt;
- de werkdruk en de stress die daaruit voortvloeit;
- de psychische belasting in sommige beroepen;
- het sociale klimaat binnen een bedrijf/dienst/onderneming;
- de grootte van een bedrijf, dienst of onderneming (hoe groter het bedrijf, hoe meer mogelijkheden voor functieverandering of aanpassing.

Opvallend is, dat er binnen bedrijven zo weinig gepraat wordt over de zwaarte van het werk in relatie tot ouder worden. Uit de enquête blijkt bijvoorbeeld, dat in 71% van de gevallen waarin mensen het werk te zwaar beginnen te vinden, daar niet met hen over gesproken wordt.

Het zoeken naar oplossingen in gevallen dat het werk te zwaar begint te worden, wordt vaak overgelaten aan de individuele werknemer. Deze heeft echter weinig mogelijkheden tot een oplossing en is al gauw geneigd om te denken aan stoppen met werken. Er ligt dan ook een grote verantwoordelijkheid bij de vakbeweging, ondernemingsraden en Arbodiensten om de zwaarte van het werk voor ouderen - vroegtijdig te signaleren en eventuele oplossingen te bespreken.

4.6. Geen specifiek ouderenbeleid

Het blijkt in de praktijk niet altijd eenvoudig te zijn om binnen bedrijven en ondernemingen aandacht te besteden aan de positie van ouderen. In de interviews werd een aantal bedenkingen en praktische belemmeringen genoemd. De bedenkingen die mensen uitten betroffen vooral het voeren van een specifiek beleid gericht op oudere werknemers. Evenals de POAM-groepen concludeerden de meeste geïnterviewden dat een scholingsbeleid pas effect heeft als het zich richt op alle leeftijdscategorieën binnen een bedrijf en op de gehele loopbaan van mensen. Daarnaast werd er, met name door de gesprekspartners uit de ondernemingen, op gewezen dat een specifiek ouderenbeleid stigmatiserend werkt en duur is. Het algemene credo lijkt te zijn: "geen doelgroepenbeleid, maar een leeftijdsbewust personeelsbeleid".

De belemmeringen die genoemd worden liggen vooral op het terrein van de structuur en de organisatie van bedrijven. Vaak zijn er weinig mogelijkheden om mensen van functie te laten veranderen, omdat er veel gespecialiseerde functies zijn, omdat de werksetting te kleinschalig is, of omdat niet iedereen een mentorfunctie kan krijgen. Ook blijkt dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat mensen onder druk gezet worden om van bestaande regelingen voor oudere werknemers zoals, de BAPO en de FPU-regelingen, zo min mogelijk gebruik te maken. Tenslotte wordt door verschillende gesprekspartners aangegeven dat er bij werkgevers sprake is van de nodige vooroordelen over het leervermogen, de flexibiliteit en de ervaring van ouderen.

In de visie van het POAM kan een deel van de geconstateerde belemmeringen opgeheven worden door niet alleen binnen het bedrijf of binnen de afdeling waar mensen werken naar oplossingen te zoeken, maar dit in een breder verband te doen. Mobiliteitscentra binnen grote bedrijven kunnen een uitkomst bieden voor mensen die

graag van functie willen veranderen. Sectoraal georganiseerde scholingsprogramma's kunnen ertoe bijdragen dat ook werknemers uit branches met veel kleine bedrijven voor scholing in aanmerking komen. Afwisseling van werk met vrijwilligerswerk kan de arbeidsmotivatie van ouderen verhogen en ze nieuwe perspectieven bieden om zich op te oriënteren.

In het SER-advies worden naast deze aandachtspunten hele reeksen van maatregelen genoemd die door werkgevers en de overheid getroffen kunnen worden, van het verlagen van de loonkosten voor oudere werknemers, tot het hanteren van het leeftijds-afspiegelingsbeginsel bij collectief ontslag.

Door de POAM-groepen wordt in aanvulling op de voorstellen van de SER gewezen op de moeilijke financiële positie waarin oudere werknemers met zware beroepen terecht kunnen komen. In een aantal sectoren en in bepaalde functies is sprake van zodanig zwaar werk, dat langer doorwerken nauwelijks tot de mogelijkheden behoort. In deze sectoren is het ook lang niet altijd mogelijk om van functie te veranderen. Het huidige beleid gericht op het omzetten van VUT-regelingen in pensioenregelingen en het voorgestelde beleid om mensen die doorwerken financieel te belonen, kunnen er toe leiden dat mensen met een zwaar beroep in een financieel ongunstige positie terechtkomen. Zij kunnen tijd en geld niet tegen elkaar uitwisselen. De POAM-groepen vinden het een uitgesproken taak van de vakbeweging om aandacht te vragen voor deze mensen en te bezien of in sommige beroepen een versnelde pensioenopbouw geregeld kan worden zodat mensen die echt niet langer door kunnen werken toch op een redelijk pensioen kunnen rekenen.

4.7. De aanbevelingen

De inspanningen om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten dienen in het perspectief te staan van de keuzevrijheid van mensen en de mogelijkheden om hun kennis en ervaring te benutten en actief te ontwikkelen. Naast een aantal maatregelen op macro-niveau zijn de afspraken die vakbonden en werkgevers op branche- en ondernemingsniveau met elkaar kunnen maken over de invulling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid van grote betekenis. Gezien het gebrek aan investeringen in de positie van oudere werknemers van de afgelopen decennia is een grote inhaalslag noodzakelijk. Dit betekent dat er niet alleen bij werkgevers en individuele werknemers een mentaliteitsverandering plaats moet vinden, maar ook binnen de vakbeweging zelf. De FNV-campagne "prettig werken na je veertigste" is op dit punt een belangrijk voorbeeld. Behalve voor de arbeidsparticipatie van ouderen dient er binnen bedrijven en de vakbeweging ook oog te zijn voor de periode na het stoppen met werken en de noodzakelijke voorbereiding daarop.

4.7.1. De vakbonden

Van de vakbonden, de Ondernemingsraden en de Arbodiensten wordt het volgende verwacht:

- het tijdig bespreekbaar maken van mogelijkheden van oudere werknemers binnen bedrijven en daarbij aandacht te hebben voor de zwaarte van het werk;
- de CAO-onderhandelingen, in het branche-overleg en bij reorganisaties en procedures voor (collectief) ontslag dienen vakbonden en werkgevers de volgende doelstellingen na te streven;
- het hantering van het leeftijds-afspiegelingsbeginsel bij afvloeiing en ontslag wegens reorganisatie en dergelijke;
- het geven van extra aandacht voor scholings- en opleidingsmogelijkheden van werknemers boven de veertig;
- het actief creëren van mogelijkheden tot functieverandering binnen en buiten ondernemingen (mobiliteit).

4.7.2. De vakcentrales, werkgevers en overheid

Van de vakcentrales, de werkgevers en de overheid wordt het volgende verwacht:

- de centrales, de organisaties van werkgevers en de overheid dienen de adviezen van de SER voortvarend ter hand te nemen.;
- als aanvulling daarop dienen zij aandacht te besteden aan de toekomstige financiële positie van mensen die nu zwaar werk verrichten. Een van de opgaven is om na te gaan in hoeverre deze mensen niet in een financieel nadelige positie terecht komen omdat zij er niet voor kunnen kiezen om langer door te werken;
- de vakcentrales dienen, tezamen met de overheid en bijvoorbeeld universiteiten, meer onderzoek te doen naar het rendement van scholingsprogramma's voor oudere werknemers en de betekenis van ervaring in concrete beroepen en sectoren. Daarnaast dienen zij te stimuleren dat er bij de ontwikkeling van scholingsprogramma's aandacht is voor de manier waarop ouderen leren.

5. De overgang van werken naar niet-werken

Niet alleen een individueel psychologisch vraagstuk

5.1. Introductie

Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid gaat er vanuit dat mensen gedurende hun hele leven hun talenten, kennis en ervaring moeten kunnen inzetten, zowel op economisch als op maatschappelijk gebied. Het benadrukt de samenhang tussen de verschillende levensfasen en gaat uit van een zo groot mogelijke individuele keuzevrijheid van mensen. Vanuit deze optiek is de overgang van werken naar niet-werken niet gekoppeld aan één bepaald moment, maar aan een langere periode van oriëntatie, eventuele combinaties van betaald en onbetaald werk en de ontwikkeling van nieuwe perspectieven.

5.2. Maatschappelijke ontwikkelingen

De overgang van werken naar niet-werken vormt, afgezien van de financiële regelingen op dit punt, geen echt aandachtsgebied van vakbonden, werkgevers of de overheid. De vraag wat mensen na hun pensionering gaan doen en hoe ze zich hierop voorbereiden wordt gezien als een individueel vraagstuk.

Algemeen wordt wel erkend dat de overgang naar niet-werken één van de meest ingrijpende momenten in het leven is. Voor veel vrouwen treedt een vergelijkbaar moment op wanneer de kinderen het huis uitgaan. Vanaf het moment waarop mensen het arbeidsproces verlaten worden ze tot de groep ouderen gerekend, ongeacht hun leeftijd. Juist omdat dit afscheid meestal van de ene op de andere dag plaatsvindt, doet het verlies aan arbeidsidentiteit zich sterk voelen.

Het is de verwachting dat de overgang van werken naar niet-werken in de toekomst anders zal verlopen. Ouderen van nu willen graag meetellen in de maatschappij. Ook als ze stoppen met werken hebben ze nog tal van ambities. Hierdoor krijgt de pensionering veel minder het karakter van een breuk dan vroeger. De overgang naar niet-werken zal ook als gevolg van een aantal economische en sociale ontwikkelingen meer flexibel verlopen. Gedoeld wordt onder meer op de tendens om korter te gaan werken, de toename van het aantal deeltijdbanen, de groei van het aantal tweeverdieners, de introductie van het zorgverlof en de invoering van pensioenregelingen en flexibele pensioenen. Ook ontwikkelingen op het gebied van de informatietechnologie dragen ertoe bij dat de grenzen tussen werk en thuis en tussen betaalde en onbetaalde arbeid anders komen te liggen. Door deze ontwikkelingen worden werknemers eerder dan vroeger gedwongen om zich te oriënteren op persoonlijke doelen en de manier waarop ze deze, economisch en/of maatschappelijk willen realiseren. Sommige mensen zullen vroeg willen stoppen met werken omdat ze nog veel andere plannen te realiseren hebben, anderen zullen ook na hun 65-ste door

willen werken, weer anderen zullen betaalde arbeid en vrijwilligerswerk met elkaar willen combineren. Mensen bepalen steeds meer zelf hoe ze hun tijd willen indelen.

5.3. Voorbereiding is noodzakelijk

De POAM-projectgroepen hebben vanuit hun eigen ervaringen diepgaand gesproken over de overgang van werken naar niet-werken. De abruptheid van de overgang en de veranderingen in de verwachtingen omtrent het tijdstip waarop ouderen uittreden uit het arbeidsproces waren daarbij belangrijke ervaringsgegevens. In de gesprekken werd de overgang van werken naar niet-werken benoemd als 'de grote oversteek' van het land van werk en discipline naar het land der onbekende doelen.

Nog niet zolang geleden was de sociale druk om vroeger te stoppen dan je 65-ste alom aanwezig. Er diende ruimte gemaakt te worden voor jongeren. Voor een groot aantal ouderen was de mogelijkheid om vroeger uit te treden een bevrijding. Vooral zwaar werk geeft, al dan niet gedwongen, aanleiding om vroeger te stoppen met werken. Dit heeft ook te maken met het feit dat het thema zwaarte van het werk nauwelijks bespreekbaar is in de praktijk van alledag binnen bedrijven. De toenemende aandacht voor de arbeidsparticipatie van ouderen biedt mogelijkheden om de overgang naar een niet-werkend leven soepeler en beter voorbereid te laten verlopen. Functies die meer zijn afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van ouderen, bijvoorbeeld mentor, leermeester of adviseur bieden niet alleen de gelegenheid om langer bij het werkveld betrokken te blijven, maar bieden ook een perspectief aan oudere werknemers om zich voor te bereiden op de invulling van de derde levensfase. Ze dwingen oudere werknemers en hun omgeving als het ware om zich te realiseren wat de waarde en de betekenis van hun levenservaring en hun kennis is.

Het POAM schetst de derde levensfase als een periode waarin mensen op grond van zelf gekozen verplichtingen en op grond van hun opgedane kennis en ervaring een actieve maatschappelijke positie kiezen die aansluit bij hun fysieke en geestelijke mogelijkheden. Het element van keuzevrijheid is voor de POAM-groepen van het grootste belang. Uit de gevoerde discussies en ook uit de enquête blijkt dat het gesprek over de keuzes die samenhangen met de inrichting van de derde levensfase binnen bedrijven en binnen de vakbeweging niet of nauwelijks wordt gevoerd. De enquête laat bijvoorbeeld zien dat 58% van de ondervraagden zich binnen het bedrijf niet heeft kunnen voorbereiden op de overgang naar de derde levensfase. 18% heeft dit wel kunnen doen door een cursus "Pensioen in Zicht" en 25% heeft het op een andere manier gedaan, meestal op eigen kracht. Opvallend is dat slechts 9% over de derde levensfase op het werk heeft gesproken. Er wordt aan de derde levensfase duidelijk nog geen nieuw 'carrièreperspectief' gekoppeld.

De POAM-groepen en ook de geënquêteerden vinden dat de overgang van een werkend naar een niet-werkend leven flexibeler en beter voorbereid zou moeten verlopen dan nu het geval is. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn onder meer:

- Vroegtijdige oriëntatie op en bespreking van de eigen ambities binnen en buiten het werk;

- Inventarisatie van de verschillende mogelijkheden in het werk en daarbuiten;
- Berekening van de financiële mogelijkheden;
Scholing met het oog op een vervolgcarrière in het arbeidsproces of in de maatschappij.

5.4. De werksituatie als uitgangspunt

Het is belangrijk dat deze voorbereiding vanuit de werksituatie plaats kan vinden. Kennis, ervaring en vaardigheden worden voor een belangrijk deel opgedaan tijdens het werkzame leven. Bovendien draagt de ontwikkeling van nieuwe perspectieven en het opdoen van nieuwe ervaringen bij aan vergroting van het arbeidsplezier.

De mogelijkheden om zich voor te bereiden op 'de grote oversteek' worden onder meer bepaald door de voorwaarden die hiervoor binnen bedrijven worden geschapen en door de organisatorische structuren die er ontwikkeld worden om in de derde levensfase maatschappelijk actief te kunnen zijn.

Wanneer mensen op tijd beginnen met de voorbereiding hebben ze niet alleen de mogelijkheid om zich hier psychisch op in te stellen, ze kunnen zich ook scholen, partners vinden voor initiatieven die ze willen nemen of de sociale omgeving die ze op het oog hebben nader verkennen. Werkgevers, vakbonden en ondernemersraden hebben een belangrijke taak in het scheppen van mogelijkheden voor een vroegtijdige voorbereiding. Ook bij de ontwikkeling van mogelijkheden om maatschappelijk actief te zijn hebben deze partijen een eigen rol. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld 'seniorenpools' oprichten voor oud-werknemers die betrokken willen blijven bij hun vroegere bedrijf en die vandaar uit maatschappelijk actief willen zijn. Vakbonden worden door hun oudere leden gezien als een belangrijke uitvalsbasis om maatschappelijk te participeren.

5.5. Een nieuwe rol voor vakbonden en bedrijven

Scholing en opleiding worden op dit moment nog niet in het perspectief geplaatst van verdere persoonlijke ontwikkeling of maatschappelijke participatie. Uit de interviews blijkt dat er nog weinig is nagedacht over de rol die werkgevers en de vakbeweging kunnen spelen in de overgang naar de derde levensfase. Men beschouwt dit vooralsnog als een individuele verantwoordelijkheid van werknemers. Wanneer er wat langer bij dit onderwerp wordt stil gestaan realiseert men zich wel dat er economische en maatschappelijke ontwikkelingen zijn, die in de toekomst een andere opstelling vereisen. Het gaat daarbij om eerder gesignaleerde tendensen als de toename van het aantal deeltijdbanen, de toename van het aantal tweeverdieners en de introductie van het zorgverlof. Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat mensen zich al veel eerder in hun loopbaan moeten oriënteren op de verhouding tussen betaald en onbetaald werk en dat zij hun carrièreperspectieven in een breder maatschappelijk kader zullen willen plaatsen. Hierdoor wordt de overgangsfase volgens een aantal geïnterviewden over een veel langere periode uitgerekt en zal er in de praktijk steeds minder vaak sprake zijn van een vaste pensioenleeftijd. Hier en daar blijkt er in projecten al

geëxperimenteerd te worden met combinaties van betaald werk en vrijwilligerswerk. Een voorbeeld is het Amsterdamse experiment "Wisselwerk", dat door de gemeente en vakbonden samen is opgezet. Ambtenaren die door hun leeftijd, of de aard van hun (zware) werkzaamheden in de ziektewet dreigen te komen, kunnen met behoud van salaris enkele dagen per week wat anders doen: vrijwilligerswerk, een studie of een stage. Als motivatie om aan de slag te blijven en als flexibele overgang naar de VUT of pre-pensioen is het project een succes gebleken.

Hoewel werkgevers en de vakbonden nog moeten wennen aan het idee dat zij een taak hebben in de voorbereiding van mensen op hun derde levensfase, blijkt dat veel werknemers dit meer vanzelfsprekend vinden. In de enquête wordt het beeld van de POAM-groepen, dat de overgang van werken naar niet-werken meer is dan een individueel vraagstuk nadrukkelijk bevestigd. De helft van de ondervraagden is van mening dat bedrijven een eigen taak hebben in het voorbereiden van hun personeel op de inrichting van hun leven na pensionering. Bijna tweederde van de ondervraagden zegt in dit verband dat het actief creëren van mogelijkheden voor ouderen om zich maatschappelijk in te zetten, een taak van de vakbeweging is.

5.6. De aanbevelingen

De voorbereiding op het leven na pensionering was vroeger geen item. De overgang van werken naar niet-werken vond van de ene op de andere dag plaats. Dit beeld verandert snel. Door verbetering van de medische zorg en betere arbeidsomstandigheden zijn ouderen tegenwoordig veel vitaler. Ze willen langer actief deelnemen aan de maatschappij. De periode na de pensionering wordt steeds langer en daarmee wordt de behoefte versterkt structurele aandacht te besteden aan de voorbereiding op de derde levensfase. Daarnaast komt er vanuit de overheid en het bedrijfsleven steeds meer nadruk op arbeidsparticipatie van ouderen, vooral door de krapte op de arbeidsmarkt en het verminderde draagvlak voor sociale voorzieningen.

In de toekomst zal de overgang meer uitgerekt en flexibeler zijn, doordat werkenden individueler en met eigen financiële middelen besluiten nemen over hun eigen arbeidsinzet en over de dingen die ze daarnaast, of in het verlengde daarvan willen doen. Dit alles vereist een vroegtijdige oriëntatie op een leven zonder arbeidsparticipatie en mogelijkheden om betaald werk en onbetaald werk te combineren. Bij een dergelijke voorbereiding spelen vakbonden, werkgevers, ondernemingsraden en de overheid een rol.

5.6.1. De vakbonden

Van de vakbonden wordt het volgende verwacht:

- de mogelijkheden om vanuit de bond in een breder verband maatschappelijk actief te zijn voor ouderen te ontwikkelen;
- de ouderen en de arbeidsongeschikten in de branche-overleggen met werkgevers mee laten spreken over mobiliteit en mogelijkheden van mensen om binnen sectoren en over de grenzen van sectoren heen functies te aanvaarden;

- de ouderen en de arbeidsongeschikten in de onderhandelingen met werkgevers de ruimte te geven voor een levenslang leren, zowel met het oog op de periode dat men nog werkt als in de periode daarna;
- het vertalen van leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid in punten voor Cao-onderhandelingen;
- het naast het pre-pensioen scheppen van mogelijkheden voor flexibel pensioen.

5.6.2. De vakcentrales

Van de vakcentrales wordt het volgende verwacht:

- het verder inhoudelijk uitwerken van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid, zonder strikte scheiding tussen werkenden en niet-werkenden;
- het in samenwerking met de vakbonden opzetten van een databank ter oriëntatie op maatschappelijke mogelijkheden, in combinatie met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de ‘talentenmarkt’ via Internet. Gegevens over kennis, vaardigheden en wensen van oudere leden op basis van vrijwilligheid en met privacybescherming beschikbaar stellen;
- het aanbieden van scholingsmogelijkheden op basis waarvan mensen zich kunnen oriënteren en voorbereiden op maatschappelijke participatie;
- het organiseren van een ledenservice die gericht is op mogelijkheden van ouderen om zich te oriënteren en hun talenten in te zetten (bijvoorbeeld computers met korting).

5.6.3. De werkgevers

Van de werkgevers wordt het volgende verwacht:

- de ouderen in de gelegenheid te stellen om zich in gesprek met anderen te oriënteren op de vraag wat ze verder in hun leven willen realiseren en hoe ze dat willen doen;
- het waar mogelijk scheppen van functies als mentor, leermeester of adviseur;
- het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid met aandacht voor permanente scholing, verlichten van zwaar werk en concrete voorbereiding op maatschappelijke participatie, middels vrijwilligerswerk, stage en studie.;
- het creëren van ‘seniorenpools’ voor werknemers die vanuit het bedrijf maatschappelijk actief willen zijn.

5.6.4. De ondernemingsraden

Van de ondernemingsraden wordt het volgende verwacht:

- het zorgen dat de positie van oudere werknemers binnen ondernemingen bespreekbaar wordt en dat het een vast punt op de agenda wordt in het overleg en bij het personeelsbeleid;
- de functieveranderingen of –aanpassingen bespreekbaar maken voor grotere groepen oudere werknemers;

- een leeftijdsbewust personeelsbeleid vertalen in aandachtspunten binnen het bedrijf

5.6.5. De overheid

Van de overheid wordt het volgende verwacht:

- het samen met andere partijen ontwikkelen van een infrastructuur voor de derde levensfase (inclusief scholingsmogelijkheden);
- het creëren van fiscale voordelen voor mensen die onbetaalde arbeid verrichten; het scheppen van mogelijkheden voor projecten als “Wisselwerk”.

6. De maatschappelijke participatie van ouderen

Het belang van een infrastructuur

6.1. Introductie

In een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid staan de talenten, vaardigheden en ervaring van mensen centraal. Een dergelijk beleid gaat er vanuit dat mensen gedurende hun hele leven (voor zover hun gezondheid dat toelaat) zich economisch dan wel maatschappelijk moeten kunnen inzetten. In de ene levensfase ligt het accent meer op arbeidsparticipatie, in de andere meer op maatschappelijke participatie. Belangrijke onderliggende uitgangspunten bij een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid worden gevormd door de samenhang tussen de verschillende levensfasen en het streven naar zo groot mogelijke individuele keuzevrijheid.

Wat de maatschappelijke participatie van ouderen betreft betekent dit dat er van uitgegaan wordt dat ouderen de kennis en ervaring die zij gedurende hun werkende leven hebben opgedaan, ook na hun pensionering willen blijven inzetten. Soms in een vergelijkbare setting als het werk, vaak ook vanuit heel andere organisatorische verbanden en netwerken. De POAM-groepen definiëren de derde levensfase, de fase die volgt op de tweede levensfase waarin arbeid en verzorgende en opvoedende taken centraal hebben gestaan, als volgt:

De derde levensfase is de levensfase waarin mensen op grond van zelfgekozen verplichtingen en op grond van hun opgedane kennis en ervaring een actieve maatschappelijke positie kiezen die aansluit bij hun fysieke en geestelijke mogelijkheden.

6.2. Ouderen zijn vitaal en actief

In de inleiding op de conferentiestukken staat al beschreven hoe het beeld van de ouderdom en van ouderen door de jaren heen veranderd is. In de jaren negentig kwam de behoefte van ouderen om deel te (blijven) nemen aan de maatschappij steeds sterker tot uiting. In de POAM-discussies over het onderwerp maatschappelijke participatie bleek dat dit beeld ook voor de POAM-leden zelf geldt. Vrijwel alle POAM-leden vinden het belangrijk om na hun VUT of pensionering maatschappelijk actief te zijn. Zij vinden het enerzijds een soort van (zelfopgelegde) plicht om bij te dragen aan de maatschappij, anderzijds vinden ze er zelf veel voldoening in. Het doen van vrijwilligerswerk, het actief zijn binnen de vakbeweging en het opkomen voor de belangen van bepaalde maatschappelijke groeperingen geeft hen de mogelijkheid om hun kennis en ervaring actief in te zetten. Het geeft ze het gevoel dat ze gewaardeerd worden en nuttig zijn. Het geeft structuur aan het leven en biedt kansen om iets heel anders te gaan doen dan men daarvoor gedaan heeft.

Uit de enquête blijkt dat de meeste oudere vakbondsleden er net zo over denken als de POAM-leden. Van de ondervraagden geeft 50% aan actief te zijn of te zullen worden in het vrijwilligerswerk op het gebied van zorg en dienstverlening. 47% doet dat binnen de vakbeweging. 20% is actief binnen een sportvereniging. Eveneens 20% is, of verwacht betrokken te blijven bij het werk in een andere rol. 16% geeft lezingen, scholing en cursussen. Bovendien onderschrijft 85% de stelling dat ouderen in het algemeen na hun VUT of pensionering graag maatschappelijk actief blijven.

6.3. Er zijn tal van organisaties

Veel ouderen zijn betrokken bij vrijwilligersorganisaties als de Zonnebloem, de Unie van Vrijwilligers, Tafeltje Dekje, Gilde-projecten etc. Vanzelfsprekend zijn veel ouderen actief binnen de ouderenbonden. Deze bonden timmeren stevig aan de weg op het gebied van de belangenbehartiging. Voor politieke partijen en de NS vormen zij een partij waar ze terdege rekening mee moeten houden. Op lokaal niveau houden zij zich actief bezig met onder andere seniorenraden, themabijeenkomsten en recreatie.

Niet alleen in de sfeer van vrijwilligerswerk en belangenbehartiging worden er initiatieven genomen, maar ook op de commerciële markt. Ouderenreizen, ouderentijdschriften en ouderenbeurzen zijn in enkele jaren tijd ingeburgerd geraakt.

De oudere leden van de vakbonden, die vaak al jaren lid zijn van een bond en die zich verbonden voelen met de doelstellingen en de aard van de vakbeweging, zoeken naar een manier om vanuit de vakbeweging activiteiten voor niet-werkende ouderen te organiseren. Meer dan andere groepen binnen bonden en centrales wijzen ze daarbij op het belang van het lokale niveau. Soms wordt er door ouderen uit de vakbeweging met een schuin oog gekeken naar de activiteiten van de ouderenbonden. Zij roeren thema's aan die voor ouderen belangrijk zijn. Aan de andere kant zoeken de ouderen uit de vakbeweging naar invalshoeken die 'vakbewegings-eigen' zijn. De verhouding met de ouderenbonden blijft een vraagstuk dat altijd opduikt in discussies over het ouderenbeleid van de vakbeweging.

6.4. Het belang van een infrastructuur

Hoewel er veel maatschappelijke erkenning is voor het feit dat ouderen zich tegenwoordig anders en actiever opstellen, blijkt bij nadere beschouwing dat veel van het aanbod dat op hen gericht is recreatief en consumptief van aard is, of gericht is op de belangenbehartiging van de eigen groep. Volgens de POAM-groep zijn er relatief weinig mogelijkheden voor ouderen om op basis van hun kennis en ervaring bij te dragen aan maatschappelijke ontwikkelingen en om hun talenten verder te ontwikkelen. Ook uit de enquête komt naar voren dat veel oudere vakbondsleden vinden dat het bestaande aanbod vrij eenzijdig gericht is op zorg en dat er te weinig mogelijkheden voor de maatschappelijke participatie van ouderen zijn. 68% van de ouderen die meededen aan de enquête is het met deze opvatting eens. Behalve dat het bestaande aanbod eenzijdig is, bestaat er ook weinig overzicht van de diverse mogelijkheden en

projecten die er zijn. Over het algemeen wordt de invulling van de derde levensfase toch vooral gezien als een individuele aangelegenheid. Mensen moeten zich op eigen kracht oriënteren op de mogelijkheden die er zijn. 72% van de geïnterviewden zegt dat de mogelijkheden om kennis en ervaring maatschappelijk in te zetten uitgebreid moeten worden.

De POAM-groepen bestrijden niet dat de invulling van de derde levensfase een individuele aangelegenheid is. De individuele vrijheid van deze levensfase is ook voor hen een groot goed. Ze wijzen er echter wel op dat individuele keuzevrijheid niet wil zeggen dat mensen geen behoefte hebben aan structuren, organisaties en netwerken waarin ze met anderen kunnen communiceren en die ze als uitvalsbases kunnen gebruiken om zich maatschappelijk present te stellen.

Eigenlijk zou er voor de derde levensfase, net als voor de andere levensfasen een meer samenhangende infrastructuur ontwikkeld moeten worden. Met infrastructuur wordt meestal bedoeld een stelsel van wegen, paden, kanalen, bruggen, kruisingen, flyovers, parkeerterreinen, benzinstations en dergelijke. In verband met de derde levensfase doelen de POAM-groepen op een op elkaar afgestemd stelsel van communicatiemogelijkheden, organisatiemogelijkheden, ondersteuning en scholing dat ouderen voldoende structuur biedt om op meer dan individuele titel maatschappelijk te kunnen participeren.

6.5. De maatschappelijke participatie meer dan vrijwilligerswerk

Maatschappelijke participatie is in dit verband meer dan het doen van vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk is vaak sterk gekoppeld aan tekorten in de bestaande dienst- en hulpverlening. Vrijwilligerswerk is een vorm van maatschappelijke participatie, maar niet alle vormen van maatschappelijke participatie zijn te kenmerken als vrijwilligerswerk. Meer dan bij vrijwilligerswerk het geval is, staan bij maatschappelijke participatie de doelen, talenten en behoeften van ouderen zelf voorop. Hun kennis, ervaring en vaardigheden vormen het uitgangspunt van waaruit zij hun activiteiten bepalen. Het naar bovenhalen van die behoeften en vaardigheden en het bedenken hoe die maatschappelijk kunnen worden ingezet, vergt het nodige denkwerk en de communicatie met andere mensen. Het project: "Als je het mij vraagt..." van het Ouderen Platform West-Brabant is een aardig voorbeeld van een project waarin ouderen met elkaar in kaart gebracht hebben wat hun motieven zijn om actief te zijn en op welke wijze ze dat willen invullen.

Uit de interviews komt naar voren dat het moeilijk is om aan te geven welke partijen nu verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van een infrastructuur voor de derde levensfase. Sommige geïnterviewden zijn erg huiverig voor 'blauwdrukken'. Zij vinden dat het aan ouderen zelf moet worden overgelaten om initiatieven te nemen. Anderen, zoals het Gilde, de Vrouwenbond FNV, het ministerie van VWS en de VNG erkennen dat er sprake is van 'een structureel gat'. De eerste levensfase kent een uitgebreide infrastructuur van opleidings- en scholingsmogelijkheden en van opvang bij uitval. De tweede levensfase kent een uitgewerkte structuur op het gebied van arbeid en

de toeleiding daar naar toe. Alleen op het terrein van de zorgtaken is daar sprake van een infrastructuur-tekort. De derde levensfase kent als geheel eigenlijk geen herkenbare eigen structuur. Voor deze levensfase is eigenlijk alleen de zorgstructuur echt ontwikkeld.

De erkenning van het bestaan van 'the structural gap', zoals het in de Engelstalige literatuur wordt genoemd, wil nog niet zeggen dat de geïnterviewden een beeld hebben welke partijen er betrokken moeten zijn bij het verder ontwikkelen van de beoogde infrastructuur.

Als mogelijke initiatiefnemers op verschillende terreinen werden genoemd:

- de vakbeweging;
- de ouderenbonden;
- de bedrijven;
- de gemeenten / stichtingen Welzijn voor Ouderen;
- de overheid.

6.6. De POAM-visie: een actieve rol voor de vakbeweging

In de POAM-discussies is benadrukt dat de vakbeweging een taak heeft in de verdere ontwikkeling van de infrastructuur voor de derde levensfase, maar dat het niet de bedoeling is dat zij dit alleen doet. Samenwerking en afstemming met de ouderenbonden en andere partners is van groot belang. Het hoofduitgangspunt voor de bemoeienissen van de vakbeweging met de maatschappelijke participatie is het scheppen van voorwaarden voor ouderen om de kennis en ervaring die zij in hun leven, vaak door de arbeid, hebben opgebouwd actief in te kunnen zetten in de maatschappij. De rol van de vakbeweging op dit punt is het creëren van organisatorische verbanden die ouderen de gelegenheid bieden om zich, onder de vlag van de vakbeweging, maatschappelijk in te zetten. Dit betekent tevens het bieden van ondersteuning (scholing en opbouwende programma's) aan ouderen die in die organisatorische verbanden actief willen zijn. Voorbeelden van initiatieven die vakbonden en vakcentrales kunnen nemen zijn:

- het samen met bedrijven opzetten van seniorenpools, waarin oud-werknemers zich met hun kennis en ervaring presenteren aan de samenleving (vakbonden);
- het creëren van mogelijkheden voor senioren uit de bond om uitgezonden te worden naar Oost-Europa of naar andere gebieden waar opbouwende steun belangrijk is (vergelijk met uitzendproject voor oudere managers van VNO-NCW) (vakbonden);
- het opzetten van een databank en servicecentrum voor de maatschappelijke participatie van oudere vakbondsleden. In zo'n servicecentrum kunnen vraag en aanbod gekoppeld worden en nieuwe initiatieven ontwikkeld worden (bonden en centrales);
- het vormen en ondersteunen van groepen ouderen op lokaal niveau die, op grond van zelfgekozen thema's, uitwaaiëren om een actieve bijdrage aan de lokale

samenleving te bieden. Partners hierbij kunnen gemeenten, bedrijven en ouderenbonden zijn (bonden en/of centrales).

Door zich op deze rol te concentreren kan de vakbeweging, vanuit een eigen initiatieffunctie, bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de infrastructuur voor de derde levensfase, zonder dat er eerst ingewikkelde structuurschema's bedacht moeten worden. Door zich te beperken tot het onderhouden en ondersteunen van groepen die zelf kiezen op welke manier ze zich in willen zetten, voorkomt de vakbeweging dat het inhoudelijk beleid versnipperd raakt en dat ze zich moet bezighouden met de maaltijdvoorziening op lokaal niveau of met cursussen 'stervensbegeleiding'. Deze beperking brengt wel met zich mee dat er, zeker op lokaal niveau, goed gekeken moet worden naar de rol die onder andere de ouderenbonden vervullen en dat er waar mogelijk samenwerkingsafspraken gemaakt worden.

Wat betreft de verhouding tussen vakbonden en vakcentrales, stellen de POAM-groepen dat het organiseren van ouderen opdat zij maatschappelijk actief kunnen zijn, in de eerste plaats een zaak van de vakbonden is. Deze taak ligt in het verlengde van de taken op het gebied van de arbeidsparticipatie en de overgang van werken naar niet werken die door het POAM aan de bonden worden toegeschreven. De rol van de vakcentrales ligt vooral op het gebied van serviceverlening aan bonden (databank bijvoorbeeld) en aan individuele leden. Op lokaal niveau kunnen de centrales initiatieven nemen, wanneer blijkt dat de bonden hiertoe niet in staat zijn. (zie ook hoofdstuk 7).

6.7. De aanbevelingen

Om de derde levensfase uit te laten groeien tot een volwaardige levensfase met een eigen infrastructuur zijn van verschillende partijen inspanningen nodig. Dit geldt niet alleen voor ouderenbonden, gemeenten en de overheid. Ook vakbonden en bedrijven kunnen dienen als organisatorische uitvalsbases voor ouderen om hun ervaring en kennis maatschappelijk in te zetten. Vakcentrales hebben daarbij een faciliterende en ondersteunende rol. Dit leidt tot de volgende aanbevelingen.

6.7.1. De vakbonden

Van de vakbonden wordt het volgende verwacht:

- het, vanuit de eigen organisatiestructuur, initiëren van organisatievormen die het ouderen mogelijk maken hun opgedane vakkennis en hun algemene ervaring bij te houden, verder te ontwikkelen en op een nieuwe manier in te zetten in de samenleving;
- het ontwikkelen van een actief scholings- en ondersteuningsbeleid voor groepen ouderen die vanuit de bond actief zijn in de samenleving;
- het opkomen voor de materiële en immateriële belangen van mensen die onbetaalde arbeid verrichten;
- het aanspreken van bedrijven op de mogelijkheid meer te doen voor senioren dan alleen ontmoetingsdagen en uitstapjes. Concreet valt te denken aan het vormen

van seniorenpoools binnen bedrijven en bedrijfstakken die ouderen de gelegenheid bieden om vanuit het bedrijf maatschappelijk actief zijn.

6.7.2. De vakcentrales

Van de vakcentrales wordt het volgende verwacht:

- het in samenwerking met de vakbonden opzetten van een databank en servicecentrum voor de maatschappelijke participatie van oudere vakbondsleden, teneinde vraag en aanbod te koppelen en nieuwe initiatieven te ontwikkelen;
- het, waar de bonden dat niet kunnen dekken, vormen van lokale/regionale taakgroepen die zich bezighouden met de maatschappelijke participatie van ouderen op lokaal niveau en het ondersteunen van deze groepen;
- het actief ontwikkelen van vormen van service voor individuele oudere leden;
- het uitwerken van de samenwerking met de ouderenbonden op lokaal niveau.

6.7.3. De gemeenten/Stichtingen Welzijn Ouderen

Van de gemeenten en instellingen voor het welzijn van ouderen wordt het volgende verwacht:

- het ontwikkelen van nieuwe partnerschappen met bedrijven en vakbonden teneinde het aanwezige potentieel onder ouderen aan te spreken voor tal van activiteiten op lokaal niveau;

6.7.4. De ouderenbonden

Van de ouderenbonden wordt het volgende verwacht:

- het actief inventariseren van de behoeften, motieven en wensen van ouderen om maatschappelijk actief te zijn en het op basis daarvan nemen van nieuwe initiatieven op het gebied van scholing, ondersteuning en organisatieontwikkeling. Voorbeelden zijn onder meer het Gilde en het project Vitaal Grijs.

6.7.5. De overheid

Van de overheid wordt het volgende verwacht:

- het ontwikkelen van een integrale visie op de infrastructuur voor de derde levensfase en het entameren van experimenten die leiden tot nieuwe mogelijkheden voor ouderen om maatschappelijk te participeren.

7. Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid

De rol van vakbonden en vakcentrales

7.1. Introductie

In de voorafgaande hoofdstukken is de inhoud van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid aan de orde geweest. Geconstateerd is dat er op de drie hoofdonderwerpen; de arbeidsparticipatie van ouderen, de overgang van werken naar niet-werken en de maatschappelijke participatie een aantal belangrijke opdrachten voor de vakbeweging ligt. Bij de **arbeidsparticipatie** draait het om het vergroten van de mogelijkheden voor ouderen om, op basis van eigen keuzes, langer door te kunnen werken. De instrumenten die daarbij dienen te worden ingezet zijn niet alleen gericht op ouderen, maar op werknemers van alle leeftijden. Voorbeelden hiervan zijn permanente scholing, mogelijkheden tot functieverandering overeenkomstig de eigen capaciteiten, verlichting van zwaar werk etc.

Bij de **overgang van werken naar niet-werken** staan vroegtijdige oriëntatie- en voorbereidingsmogelijkheden centraal. Het gaat daarbij om scholing, het opdoen van ervaring met vrijwilligerswerk, het organiseren van verbanden met gelijkgestemden en dergelijke, om samen vanuit een nieuw kader maatschappelijk actief te zijn. Wat betreft de **maatschappelijke participatie** van ouderen heeft de vakbeweging een taak in het scheppen van (ondersteunings-) mogelijkheden voor haar leden om hun, tijdens het werkzame leven opgedane kennis en ervaring, maatschappelijk in te zetten.

De POAM-groepen komen op basis van de discussies over bovenstaande onderwerpen tot de conclusie dat de rode draad van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid gevormd wordt door de behoefte van vakbondsleden om hun talenten, vaardigheden en kennis, ongeacht hun leeftijd, economisch en/of maatschappelijk in te kunnen zetten en te kunnen ontwikkelen.

Het ouderenbeleid binnen de vakbeweging moet niet gebaseerd zijn op het onderscheid tussen werkenden en niet-werkenden, maar op het uitgangspunt dat mensen gedurende hun hele leven hun talenten, vaardigheden en kennis zowel economisch als maatschappelijk moeten kunnen inzetten en ontwikkelen.

7.2. Vakcentrales of vakbonden?

In een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid zijn er voor de vakbeweging als geheel de volgende kerntaken te benoemen:

- het opkomen voor de (inkomens)belangen van haar leden, zowel in betaalde als onbetaalde arbeid;

- het bewaken en verbeteren van de voorwaarden en omstandigheden waarin mensen economisch en maatschappelijk actief zijn;
- het mee ontwikkelen van structuren en organisatievormen voor mensen om betaald en onbetaald werk te kunnen verrichten (toeleiding, ondersteuning, scholing).

In een ideale situatie zou de aandacht voor de belangen, mogelijkheden, wensen en behoeften van alle leeftijden een integraal onderdeel van het vakbewegingsbeleid moeten zijn. Zover is het echter nog lang niet. Rond de positie van ouderen is op alledrie de bovengenoemde hoofd-onderwerpen nog een belangrijke inhaalslag te maken. Een belangrijke vraag in dit verband is of de verantwoordelijkheid hiervoor bij de vakbonden of bij de vakcentrales moet liggen.

Wanneer we naar de geschiedenis van het ouderenbeleid binnen vakbeweging kijken zien we dat er door FNV en CNV soms wisselende antwoorden zijn gegeven op de vraag of het ouderenbeleid nu primair een taak is van de vakbonden, of van de vakcentrales. Tot voor kort heeft het accent vooral op de centrales gelegen. Een argument voor deze keuze was dat niet-werkende ouderen weinig werkvloergebonden belangen hebben. Sinds kort treedt er echter een verschuiving op in de richting van de vakbonden. Dit heeft onder meer te maken met:

het ontstaan van de megabond FNV Bondgenoten en het opheffen van de regiobesturen binnen het CNV waardoor het ouderenwerk van deze centrales in de lucht komt te hangen.

7.3. Een grotere positie voor de bonden

De POAM-groepen komen op inhoudelijke gronden tot de conclusie dat het zwaartepunt van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid bij de vakbonden hoort te liggen. De vergroting van de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie van ouderen moet vooral binnen ondernemingen en branches gerealiseerd worden, dit is het terrein van de vakbonden. De overgang van werken naar niet-werken dient vanuit de arbeidssituatie te worden voorbereid. Centraal daarbij staan de kennis en ervaring die mensen gedurende hun werkzame leven hebben opgebouwd. Ook dit onderwerp hoort derhalve bij de bonden thuis. Bij de maatschappelijke participatie draait het eveneens om de kennis en ervaring die is opgebouwd gedurende het werkzame leven en die nu in een andere context wordt ingezet. De bond waar mensen hun leven lang lid van zijn geweest vormt een vertrouwd kader van waaruit ze maatschappelijk actief kunnen zijn. De te maken inhaalslag moet derhalve gebruikt worden om de aandacht voor de positie van ouderen stevig binnen de bonden te verankeren.

7.4. Rol centrales niet uitvlakken

Vakbonden hebben dus een taak op alledrie de hoofdonderwerpen van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid. Dit wil overigens niet zeggen dat er voor de centrales op dit punt niets te doen is. Volgens de POAM-groepen hebben de centrales allereerst de opdracht om het besluit te nemen tot het voeren van een leeftijdsbewust beleid, zodat de bonden vanuit een gezamenlijk kader de uitvoering van dit beleid ter

hand kunnen nemen. In de tweede plaats houden de centrales een aantal wezenlijke taken op het gebied van communicatie, ledenservice, kennis- en informatievoorziening en collectieve belangenbehartiging op landelijk niveau.

7.5. De structuur en rol van de vakbonden

De meeste bonden kennen een aparte structuur voor niet-werkende ouderen, onder de naam: **groepsraad senioren**, vakgroep senioren en dergelijke. Bij een enkele bond is het ouderenwerk zoveel mogelijk geïntegreerd binnen de bond als geheel. In de praktijk betekent dit vaak dat er relatief weinig aandacht voor is. Veel bestuurders die het seniorenbeleid in hun portefeuille hebben, doen dit 'erbij', waardoor ze naar hun gevoel vaak onvoldoende aandacht aan dit onderwerp kunnen besteden. FNV Bondgenoten kent sinds kort een eigen bedrijfspgroep Ouderen en Uitkeringsgerechtigden en ook een aparte bestuurder.

7.6. De seniorengroepen

De senioren binnen de verschillende bonden zijn over het algemeen blij met het bestaan van aparte structuren voor ouderen. Zij vrezen dat wanneer deze weg zouden vallen, in veel gevallen de motor achter het ouderenbeleid binnen de bonden zou verdwijnen. In de POAM-visie kunnen de bestaande seniorengroepen een belangrijke functie vervullen bij de omslag naar een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid. Ze krijgen daarin een uitgebreidere taakstelling. Hun taak is niet alleen aandacht te vragen voor de positie van niet-werkende ouderen, maar ook het aanspreken van alle geledingen binnen de bond op het beleid ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen en ten aanzien van de overgang van werken naar niet-werken.

7.7. De taken

Uit de vorige hoofdstukken komen voor de vakbonden de volgende taken in het kader van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid naar voren:

a. De arbeidsparticipatie:

- het streven naar permanente scholing voor alle leeftijden;
- het schenken van aandacht aan de arbeidsomstandigheden, het bespreekbaar maken van zwaar werk;
- het creëren van mogelijkheden voor mobiliteit, functieverandering en afwisseling werk met onbetaalde arbeid;
- het geven van aandacht voor de betekenis van de ervaring van oudere werknemers;
- het bewerkstelligen van een personeelsbeleid waarin aandacht is voor loopbaanplanning en carrièreperspectieven voor alle leeftijden;
- het voeren van een arbeidsvoorwaardenbeleid voor alle leeftijden;
- het aandringen op het hanteren van het leeftijdsafspiegelingsbeginsel bij (collectief) ontslag.

- b. De overgang van arbeidsparticipatie naar maatschappelijke participatie:**
- het realiseren van vroegtijdige brede oriëntatiemogelijkheden voor oudere werknemers (binnen en buiten het werk);
 - het binnen bedrijven realiseren van mogelijkheden tot scholing/functieverandering in het perspectief van een maatschappelijke carrière. het opkomen voor de belangen van ouderen bij pre-pensioenregelingen en flexibele pensioenregelingen;
 - het benadrukken van de waarde van onbetaalde arbeid.
- c. De maatschappelijke participatie**
- het bijdragen aan de ontwikkeling van de infrastructuur voor de derde levensfase;
 - de organisatie van niet-werkende ouderen in groepen en kringen met het oog op maatschappelijke participatie;
 - het maken van eigen scholings- en ondersteuningsprogramma's;
 - het opkomen voor de aan de bedrijfstak gekoppelde pensioenbelangen van ouderen.

Daarnaast hebben de vakbonden nog eigen taken op het gebied van service- en dienstverlening aan (oudere) leden.

7.8. Een aandachtsfunctionaris per bond

Van een aandachtsfunctionaris mag worden verwacht dat hij of zij deze aandachtspunten aan de orde stelt en komt tot het ontwikkelen van programma's en organisatievormen van het advies. Het gaat daarbij om het vervullen van de volgende taken:

- het samen met de vakcentrale ontwikkelen en verzorgen van een scholingstraject voor senioren;
- het samen met de senioren groep aan de orde stellen van de aandachtspunten rond de arbeidsparticipatie en de overgang van werken naar niet-werken binnen de bond als geheel;
- het ontwikkelen van een programma voor de vormgeving van de maatschappelijke participatie van ouderen binnen de bond. (Het is overigens niet de bedoeling dat het benoemen van deze functionaris ten koste gaat van de bestaande ondersteuning aan de senioren groepen).

Ook voor bonden die geen aparte senioren groepen kennen is het belangrijk een aandachtsfunctionaris leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid te benoemen. Deze functionaris kan een tijdelijke groep van werkenden en niet-werkende ouderen vormen waarmee hij/zij samenwerkt in het aan de orde stellen van de positie van ouderen binnen de bond.

7.9. Een communicatievoorstel vanuit de FNV-groep

Uit de ervaringen van de POAM-leden en uit de enquête blijkt dat er binnen de bonden vaak weinig wordt gecommuniceerd over het ouderenbeleid. In de FNV-groep is een plan ontwikkeld hoe de communicatie over het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid kan verlopen. Het voorstel is, om één of twee keer per jaar een conferentie te organiseren met de andere bedrijfsgroepen van FNV Bondgenoten over de voortgang op het gebied van de arbeidsparticipatie van ouderen, de overgang van werken naar niet werken en de maatschappelijke participatie. Deze conferenties die in een periode van vier jaar plaatsvinden dienen om een buitengewoon congres van de bond voor te bereiden dat in het vijfde jaar georganiseerd wordt. Doel van dat congres is om vast te stellen op welke wijze het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid in een volgende periode van vijf jaar gestalte kan krijgen. Het behoort tot de taak van de voorgestelde aandachtsfunctionaris om samen met de bedrijfsgroep UGO de conferenties voor te bereiden. Een dergelijk voorstel is met enige fantasie ook geschikt te maken voor andere FNV en CNV bonden.

Behalve dat het noodzakelijk is de communicatie tussen de verschillende onderdelen van de bonden te bevorderen over de inhoud en de vorm van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid, is het ook van groot belang de communicatie met de oudere leden te verbeteren. Een veel gehoorde klacht van POAM-leden en van ouderen die meededen aan de enquête is dat de informatievoorziening naar hen toe erg slecht is. Hierdoor missen ze het gevoel erbij te horen. Een simpel voorstel is om in de verschillende bondsbladen een aparte pagina voor ouderen op te nemen. Daarnaast zijn nog andere vormen van communicatie met de leden te ontwikkelen.

7.10. De rol van de vakcentrales: coördinatie, service, ondersteuning en algemene belangenbehartiging

Hoewel het zwaartepunt van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid dus bij de bonden ligt blijven er voor de centrales een aantal belangrijke taken over. Allereerst is het van groot belang dat er in centraleverband door FNV en CNV het besluit wordt genomen tot verdere ontwikkeling en uitvoering van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid en de daarmee verband houdende inhaalslag rond de positie van ouderen. Daarbij horen ook uitspraken over de financiering van dat beleid. Door als centrale een besluit te nemen wordt voorkomen dat sommige bonden het ouderenbeleid voortvarend ter hand nemen, terwijl anderen weinig tot niets doen op dit punt.

7.11. De communicatie tussen de bonden

De uitwerking van het beleid zal vooral bij de bonden liggen. Gaandeweg de uitvoering zal afstemming over voortgang en knelpunten echter belangrijk blijven. Dit betekent dat het ouderenbeleid van de bonden zowel in het hoofdbestuur als in het overleg van senioren uit de verschillende bonden een terugkerend punt moet zijn. Het Landelijk Platform Senioren van het CNV en de Contactcommissie UGO van de FNV

bieden hier (met eventuele aanvulling van werkende ouderen) naast de hoofdbesturen een geschikt platform voor.

7.12. De service- en de dienstverlening

De centrales houden zich onder meer bezig met serviceverlening aan leden. In een moderne vakbeweging neemt de serviceverlening een steeds belangrijker plaats in. Het gaat daarbij niet alleen om het helpen bij het invullen van belastingformulieren en dergelijke maar ook om korting op de aanschaf van bepaalde artikelen en andere vormen van service. In het kader van de dienstverlening bestaat er een uitgebreid aanbod aan scholings-, vormings- en trainingsmogelijkheden. Oudere leden hechten over het algemeen veel waarde aan service- en dienstverlening door de vakbeweging.

Een concreet voorbeeld dat past binnen de huidige service aan leden is het ontwikkelen van 'pc-privé-projecten' voor leden die niet via hun werkgever aan een dergelijk project kunnen deelnemen. Centrales en bonden moeten onderling afstemmen wie deze vorm van service voor zijn rekening dient te nemen.

7.13. Kennis- en informatiecentrum

De ontwikkelingen rond de positie van ouderen gaan razendsnel. Er worden tal van politieke discussies gevoerd over de AOW, de WAO, de VUT/pre-pensioenen etc. Ook is er de behoefte van oudere leden aan een overzicht van de mogelijkheden om maatschappelijk te participeren. Voor individuele oudere leden en voor de verschillende bonden is het belangrijk dat er een centraal punt bestaat binnen de vakcentrales waar zij terecht kunnen met hun vragen over ontwikkelingen in het ouderenbeleid en waar ze steun kunnen krijgen bij het opzetten van programma's, het starten van activiteiten en het aanbieden van scholingsprogramma's. Voorstel is om binnen beide centrales een 'kennis- en informatiecentrum leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid' op te starten dat uitgaat van de vragen van bonden en individuele leden. De in hoofdstuk 5 voorgestelde 'databank maatschappelijke participatie' kan aan zo'n centrum gekoppeld worden.

7.14. De collectieve belangenbehartiging

Een deel van de (inkomens-) belangen van ouderen komen aan de orde in organen als de SER, in de politiek, in de Stichting van de Arbeid en dergelijke. Het spreekt vanzelf dat het een belangrijke taak is van de vakcentrales om in hun belangenbehartigende activiteiten aandacht te besteden aan de (inkomens-) positie van ouderen. De landelijke senioren groepen van de centrales zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat hiervoor voldoende aandacht is. Belangrijk is dat de inspanningen op dit terrein ook gecommuniceerd worden met de leden.

7.15. Aansturen lokaal/regionaal ouderenbeleid

In de opvatting van het POAM is het ouderenbeleid in de eerste plaats een aangelegenheid van de bonden. Waar het noodzakelijk is om tot afstemming tussen de

bonden te komen, of waar de bonden geen regionale groepen kennen is er een taak weggelegd voor de centrales. Zij kunnen aan de hand van bepaalde thema's (tijdelijke) regionale werkgroepen of taakgroepen in het leven roepen die zich met de uitvoering van een bepaald programma bezig houden.

Het werken met gerichte taakgroepen voorkomt dat er op regionaal niveau eindeloze vergadercircuits worden gevormd.

7.16. De meerwaarde van een vakbewegingsbrede benadering

Het POAM-project is opgezet als een vakbewegingsbreed project. Door de beide POAM-groepen is de onderlinge samenwerking als inspirerend en vruchtbaar ervaren. Hier en daar bestaat bij ouderengroepen binnen FNV en CNV het voornemen dit voorbeeld na te volgen. De discussie en activiteiten in het kader van het POAM hebben bij de leden van beide POAM-groepen het besef doen groeien dat de inhoudelijke verschillen op het gebied van het ouderenbeleid tussen CNV en FNV uitermate gering zijn. Op inhoudelijke gronden zouden ze de samenwerking graag voort zetten. Afgezien van het feit dat het POAM een tijdelijk project is, realiseren ze zich echter dat de verschillende achtergronden en structuren van de beide vakcentrales een nauwere samenwerking niet eenvoudig maken. Vanuit een praktisch motief bevelen ze dan ook aan om, zolang het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid nog in ontwikkeling is, eens per jaar een gezamenlijke FNV-en CNV-discussie te organiseren waarin de ervaringen en inhoudelijke ontwikkelingen met elkaar besproken kunnen worden.

Een dergelijke ontmoeting biedt de gelegenheid om los van de organisatorische vraagstukken van alledag naar de toekomstige positie van ouderen binnen de vakbeweging te kijken en op punten eventueel tot nadere samenwerking te komen.

7.17. De aanbevelingen

Een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid richt zich op de arbeidsparticipatie, de overgang van werken naar niet-werken en de maatschappelijke participatie van werknemers. Het zwaartepunt van dit beleid ligt bij de verschillende vakbonden, omdat zij het meest direct betrokken zijn bij de omstandigheden waarin mensen hun talenten, kennis en vaardigheden op doen en ontwikkelen. De vakcentrales hebben vooral een ondersteunende en faciliterende rol. Dit uitgangspunt leidt tot de volgende aanbevelingen.

7.17.1. De vakbonden

Van de vakbonden mag worden verwacht:

- het ontwikkelen en uitvoeren van beleid op de drie kernonderwerpen van een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid (zie pagina 3 van dit hoofdstuk);
- het, in het kader van de te maken inhaalslag rond de positie van ouderen, aanstellen van een speciale aandachtsfunctionaris leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid per bond;

- het ontwikkelen van communicatielijnen tussen de verschillende geledingen binnen de bonden over de voortgang van het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid;
- het bevorderen van de communicatie met de oudere leden van de bond door middel van publicaties, informatiemateriaal en nieuwe organisatievormen;
- het in de praktijk ontwikkelen van vormen van samenwerking met ouderenbonden, gemeenten en werkgevers op het gebied van de maatschappelijke participatie van ouderen;
- het ontwikkelen van vormen van service- en dienstverlening die aansluiten bij de behoefte van oudere leden om 'er bij te horen' en maatschappelijk actief te zijn (bijvoorbeeld computers).

7.17.2. De vakcentrales

Van de vakcentrales mag worden verwacht:

- het organiseren van de communicatie tussen de bonden die zijn aangesloten bij de vakcentrale over de voortgang in het ouderenbeleid en het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid;
- het aanvullend op de service van de bonden ontwikkelen van vormen van service- en dienstverlening die aansluiten bij de behoefte van oudere leden;
- het oprichten van een 'kennis- en informatiecentrum leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid' waar bonden en leden met hun vragen terecht kunnen. Hieraan kan een databank 'maatschappelijke participatie' worden 'opgehangen' waarin vraag en aanbod aan elkaar worden gekoppeld;
- het blijven opkomen voor de materiële belangen van ouderen in de SER, bij de politiek, in het sociaal beleid etc.;
- het ontwikkelen van vormen van afstemming en samenwerking met de ouderenbonden op landelijk niveau;
- het waar de bonden dat belangrijk vinden, aansturen van groepen ouderen op plaatselijk/regionaal niveau, die het karakter hebben van (tijdelijke) taakgebonden werkgroepen;
- het eens per jaar organiseren van een gezamenlijk bijeenkomst van CNV en FNV over het leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid en ontwikkelingen rond de positie van ouderen.

8. Besluit

8.1. Een infrastructuur derde levensfase opbouwen

Sinds het uitbrengen van het advies zijn er al weer een aantal weken, zo niet maanden verstreken. De opstellers hebben een korte inventarisatie gehouden bij de centrales van FNV en CNV over de stand van zaken op dit moment. Het lijkt erop dat men volop aan de slag is met de aanbevelingen.

De FNV wil zich onder meer concentreren op de mogelijkheden voor ouderen om maatschappelijk actief te zijn en deel te blijven nemen aan de samenleving. Een speciale Programma Commissie ontwikkelt hiervoor nadere voorstellen. De gedachte is om een businessplan op te stellen dat voorziet in de concrete stappen die nodig zijn om er voor te zorgen dat er voor ouderen die hun ervaring en talenten willen inzetten, herkenbare structuren en activiteiten zijn en dat zij de nodige ondersteuning, faciliteiten en scholing kunnen krijgen.

Het CNV is bezig met een interne reorganisatie. Deze reorganisatie heeft niet alleen te maken met de interne structuur van de centrale, maar houdt ook in dat een aantal beleidsterrein, waaronder het ouderenbeleid meer tot het domein van de afzonderlijke vakbonden gaan horen. In het kader van deze reorganisatie is aan de St. BMP gevraagd om in overleg met een aantal POAM-leden uit het CNV en de FNV een voorstel te ontwikkelen voor de implementatie van het POAM-advies binnen het CNV. De verdere besluitvorming over de inhoud en de positie van het ouderenbeleid in CNV verband vindt in het najaar van 2000 plaats. Het implementatievoorstel zal onder andere betrekking hebben op de plaats van het ouderenbeleid binnen de CNV vakbonden en de verhouding tussen bonden en centrale.

Wat de plannen van de verschillende bonden op dit moment zijn is nog niet bekend. Wel is duidelijk geworden dat de drie bonden die meegewerkt hebben aan het POAM druk doende zijn om vast te stellen op welke wijze zij de aanbevelingen in praktijk kunnen brengen.

8.2. Samenwerking om sterke maatschappelijke partner te zijn

Het CNV en de FNV zijn ieder voor zich bezig plannen maken hoe ze verder gaan met het advies om een leeftijdsbewust vakbewegingsbeleid te voeren. Daarnaast hebben ze ook besloten om in een serie gesprekken te verkennen hoe eventuele samenwerking op dit punt er uit kan zien. De POAM-groep heeft, op basis van de eigen positieve ervaring, geadviseerd om minimaal één maal per jaar inhoudelijk met elkaar te overleggen over de voortgang van de plannen. Bestuurders en medewerkers van beide centrales buigen zich nu over de vraag of de samenwerking hierbij moet blijven of dat deze op een aantal punten intensiever en meer naar buiten gericht kan zijn.

Het ziet er naar uit dat FNV en CNV en de loop van het najaar tot definitieve keuzes komen omtrent de inhoud en de structuur van hun toekomstig ouderenbeleid. Duidelijk is dat de vakbeweging ervan doordrongen is dat zij niet meer om de ouderen heen kan. Of de uitvoering van het nieuwe beleid een succes zal zijn hangt niet alleen af van de inzet van bestuurders en beleidsmedewerkers, maar ook van de inzet en betrokkenheid van kaderleden en leden.

Bijlage 1.

Betrokken bij het POAM:

Leden van de CNV projectgroep:

Dhr. H. Boer	Sliedrecht	Hout- en Bouwbond
Dhr. S. de Boer	Baarn	Hout- en Bouwbond
Dhr. W.C. Bor	Zeist	Hout- en Bouwbond
Dhr. J. Bosma	Beetsterzwaag	Hout- en Bouwbond
Dhr. A.H. Bramsen	Uithoorn	Hout- en Bouwbond
Dhr. E.J. van Dijk	Scherpenzeel	Hout- en Bouwbond
Dhr. P.J.G. Haenen	Arcen	CFO †
Mw. H. de Jong	Almere	CFO
Dhr. C.M. Kruf	Oosterhout	CFO
Dhr. R. van Reenen	Alkmaar	CFO
Dhr. A.H. Prins	Nieuw-Vennep	CFO
Dhr. D. Verbaan	Nieuwegein	CNV Centrale, senior kaderlid

Leden van de FNV projectgroep:

Dhr. G. Dol	Klazienaveen	FNV Bondgenoten
Dhr. J. van Duinen	Holwerd	FNV Bondgenoten
Dhr. J.C.M. van den Elzen	Odiliapeel	FNV Bondgenoten
Mw. A. Garritsen	Purmerend	FNV Bondgenoten
Dhr. H. Kuipers	Vaassen	FNV Bondgenoten
Dhr. P. Maas	Den Bosch	FNV Bondgenoten
Dhr. A. van Pelt	Grou	FNV Bondgenoten
Dhr. G. Soepenbergh	Almelo	FNV Bondgenoten
Mw. H. van Wonderen	Terheijden	FNV Bondgenoten
Dhr. A. van de Wiel	Hamont-Achel	De Unie
Dhr. H. Reusink	Amstelveen	FNV Centrale, kaderlid SUGO

Medewerkers van de stichting BMP:

Mw. S Moerbeek	projectleiding
Dhr. W. Budding	gespreksleiding
Dhr. F von Meijenfheldt	interviews/voorbereiding conferentie
Dhr. P. Krijnen	vormgeving
Mw. R. Van Brenk	secretariaat/organisatie

Bijlage 2.

Geïnterviewde personen

- Mw. drs. L.M. van Hoogstraten, VNO-NCW, doelgroepen
Dhr. drs. G. Verhey, VNO-NCW, pensioenen
Mw. drs. M.G. van Westerop, Ballast Nedam, directie personeelszaken
Mw. M. Bregman, VVD, lid hoofdbestuur, portefeuille ouderenbeleid
Dhr. H. Eradus, PvdA, vice-voorzitter landelijke werkgroep ouderenbeleid
Dhr. T. Kapel, Groenlinks, lid van de 50+ groep van GroenLinks
Dhr. P. Ullersma, D66, voorzitter commissie seniorenbeleid
Mw. A.A.M. Willemsen-van der Ploeg, CDA, voorzitter commissie ouderen van
het CDA
Dhr. P. Vlaar, Medisch Centrum Alkmaar, personeelmanager
Dhr. B. Post, Medisch Centrum Alkmaar, personeelmanager
Dhr. J.W. Dorr, Medisch Centrum Alkmaar, ambtelijk secretaris OR
Dhr. M.P.M. Mathijssen, VNG
Mw. J. Regouw, VNG
Dhr. B. Groeneweg, Ballast Nedam, voorzitter centrale ondernemingsraad
Dhr. Wout van Doornik, Gilde Nederland, directeur Gilde Amsterdam
Dhr. Leo Michels, Gilde Nederland, voorzitter Gilde Nederland
Mw. J. Beeftink, Ministerie van Economische Zaken, directie Algemeen
Technisch Beleid
Dhr. Oomens, Ministerie van Economische Zaken
Dhr. A. Feringa, Ministerie van Sociale Zaken, directeur Arbeidsverhoudingen
Dhr. H. Kamps, ABU, voorzitter
Dhr. C.J. van Uitert, ABU, plaatsvervangend directeur/secretaris sociaal-
economische Zaken
Dhr. T. van Amersfoort, Bouw- en houtbond FNV
Dhr. J. Duijnhouwer, Onderwijsbonden CNV
Mw. T van de Kraan, FNV Vrouwenbond
Dhr. J. Tichelaar, Algemene Onderwijsbond
Dhr. J. Vogel, ACP Politiebond CNV
Dhr. C. Vrans, AbvaKabo FNV
Mw. I. Coenen, SUGO
Dhr. P. Stoks, Arbeidsvoorziening
Dhr. R. Snel, Arbeidsvoorziening
Dhr. T. Borsboom, Arbeidsvoorziening
Dhr. dr. H. H.F. Wijffels, Sociaal Economische Raad, voorzitter
Dhr. drs. A. Devreese, Sociaal Economische Raad, plaatsvervangend directeur
Sociale Zaken
Dhr. mr. J.M. Prakke, Sociaal Economische Raad, hoofd Stafafdeling
Voorlichting