



Bouwbedrijf Roelofs heeft sinds een jaar een elektrische shovel in gebruik die het werk van bouwvakkers helpt verlichten.

# Gezond je pensioen halen? Begin daar al vanaf je dertigste over na te denken

TEKST EDUARD SLOOT BEELD NIEK STAM

Hoe zorgen we dat Nederlanders tot aan hun AOW-leeftijd plezierig en gezond kunnen werken? Vakbonden en werkgevers zijn daar al jaren mee bezig. De praktijk blijft weerbarstig.

Bouwvakkers van boven de 55 jaar die graafwerkzaamheden verrichten of riolen aanleggen zijn zeldzaam, zegt Arjan Grimme, hoofd personeel en organisatie bij bouwbedrijf Roelofs. 'Voor mensen die aan de schop staan is het bijna niet te doen op die leeftijd. Een enkeling kan nog door.'

Roelofs, dat zich onder meer bezighoudt met de aanleg van stationsgebieden, winkelstraten en de inrichting van stadscentra en actief is in het noorden en midden van het land, probeert het werk te verlichten met bestratingmachines, tilkranen, het stimuleren van gezond eten (in de bouwketen staan fruitmanden) en regelingen om op oudere leeftijd minder te gaan werken. Desondanks gaan de meeste bouwvakkers in het bedrijf vanaf 55 jaar of soms al eerder ander werk doen, zoals landmeter.

Niet alleen in de bouw hebben werknemers moeite door te werken tot hun AOW-leeftijd, zegt Sanne van der Meulen van vakbond CNV Vakmensen. 'Er is een groot aantal sectoren waar het werk door verschillende oorzaken zwaar is. Bijvoorbeeld schoonmakers die steeds meer moeten doen in korte tijd. Maar ook kantoorwerk kan zwaar zijn. Denk aan hoge werkdruk bij personeel in callcenters.' De bond spreekt leden die 'grote twijfels' hebben of ze hun pensioen gaan halen. Uit een peiling onder leden bleek dat bijna 80 procent via een regeling graag eerder wil stoppen. Van der Meulen: 'Wij krijgen daar veel vragen over. Bij vrijwel alle cao-onderhandelingen is het een belangrijk thema.'

## **tweedeling**

Toch valt het aantal bedrijven dat regelingen heeft om het werk vol te houden nog tegen, blijkt uit onderzoek van arbeidseconoom Raymond Montizaan van de Universiteit



De shovel kan onder meer worden gebruikt om putten en in het wegdek verzonken palen te tillen (links). Met een zogeheten riebak wordt bestrating uitgegraven (rechts).

Maastricht. Zes op de tien bedrijven heeft daarvoor géén speciaal beleid. Slechts 7 procent stimuleert het eigen personeel om opleidingen en trainingen te volgen zodat ze kunnen doorschuiven naar een andere functie. 'Dat is weinig, hè?' Zorgelijk, vindt Montizaan. Allereerst omdat werknemers langer moeten doorwerken in hun zware baan. Maar ook omdat nieuwe technologie het werk van laag- en middelbaar opgeleiden overbodig maakt. 'Denk aan het werk van secretaresses en personeel bij banken. Ook in magazijnen zie je robots het werk overnemen.'

In de cijfers ziet Montizaan nog niet dat oudere werknemers vaker werkloos zijn of op een andere manier uitvallen. Maar dat kan wel gebeuren, zegt hij. De onderzoeker vreest vooral een tweedeling tussen werknemers die doorwerken tot 67 jaar en personeel dat het werk niet meer kan bijbenen, aan de kant komt te staan, en noodgedwongen in laagbetaalde banen aan de slag gaat. 'Werkgevers wijzen er vaak op dat de technologisering niet heeft geleid tot meer werkloosheid. Maar het gaat ook om de vraag of het goede of slechte banen zijn.'

De bouw heeft de afgelopen jaren echt wel maatregelen genomen die het werk lichter maken, zegt Fenneken Lamaker van brancheorganisatie Bouwend Nederland. Hoewel bestratingmachines niet zo geschikt zijn voor parkeerhavens of tegelwerk rond bomen, hoeft er nu minder met de hand te worden gedaan, zegt ze. Ook hebben metselaars stenen tegenwoordig op een verhoging staan, zodat ze niet telkens hoeven te bukken om een volgende steen te pakken. Soms worden vanuit de fabriek complete voorgemetselde muren aangeleverd. 'Verder proberen bedrijven te zorgen voor afwisseling in het werk en krijgen de oudere medewerkers een rol als

lermeester.' Maar helemaal tevreden is ze niet. 'Er zijn echt wel bedrijven die nog te weinig doen. Kleine bedrijven weten soms niet goed hoe ze dit moeten aanpakken.' Ook maakt 'slechts 30 procent' van de bouwvakkers gebruik van de mogelijkheid voor een gratis medisch onderzoek en adviesgesprek. 'Jammer', zegt Lamaker. 'We bieden als brancheorganisatie veel aan, maar je moet er wel gebruik van maken.'

## 'Ouderen hebben vaak meer talenten dan werkgevers denken.'

Waarom blijft de animo achter? Veel mensen vinden het moeilijk over hun toekomst na te denken, reageert Lamaker. Dertigers voelen zich nog fit en willen liever niet nadenken over dat hun werk over twintig jaar weleens lastig kan worden. 'Ze houden van het ambachtelijke werk waarbij je echt iets maakt. Dat willen ze blijven doen.'

Ook Van der Meulen van CNV Vakmensen vindt niet dat bedrijven 'niks' doen. Er zijn genoeg initiatieven, zegt ze, maar die sluiten niet altijd aan op wat werknemers nodig hebben. 'Het gaat vaak over wat werknemers moeten doen, zoals gezond eten, op tijd naar bed en opleidingen volgen. Maar een werknemer die 's nachts in een distributiecentrum werkt omdat iedereen de dag erna zijn pakketje wil, weet wel dat hij niet te veel kroketten moet eten. Hij heeft er meer aan als een

werkgever meedenkt of het werk ook anders kan worden georganiseerd. Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers.'

Lamaker van Bouwend Nederland hamert erop dat werknemers zich blijven ontwikkelen en in het uiterste geval omscholen. Ze wijst op een bouwvakker die op latere leeftijd rijinstructeur werd. Werkgevers en werknemers moeten daar al vroeg over in gesprek, benadrukt ze. 'Als je pas begint als iemand zestig is, is de speelruimte om wat anders te gaan doen klein. Tien jaar geleden ging het veel over personeelsbeleid voor ouderen, maar dat begint al wanneer je van school komt.' Dat is zeker ook in het belang van bedrijven. 'Een werknemer die uitvalt is duurder', zegt Lamaker. 'Iemand die een opleiding volgt en naar een nieuwe baan wordt geholpen, is voor de werkgever veel goedkoper dan iemand die doorwerkt, twee jaar ziek thuis zit en arbeidsongeschikt wordt.'

Ook arbeidseconoom Montizaan vindt dat bedrijven al vroeg aan de slag moeten met (om)scholing. Tegelijk is het budget voor scholing in de praktijk vaak laag, constateert hij. Bij de meeste bedrijven gaat het om een kleine 1000 euro per jaar. 'Met een paar honderd euro ga je niet iemand omscholen. Bedrijven vinden vaak dat ze goed bezig zijn, maar het mag niks kosten.'

Ook ziet hij dat vooral goed geschoold personeel opleidingen volgt. 'Trainingen worden het meest gebruikt door mensen die dat het minste nodig hebben.' Hoe kunnen praktisch geschoolden daarin worden gestimuleerd? 'Het aanbieden van opleidingen helpt sowieso. Dat geeft werknemers het gevoel dat de werkgever bereid is in hen te investeren. Verder vinden laagopgeleiden het vaak moeilijker ver vooruit te kijken. De afdeling personeelszaken kan hen daarin stimuleren.'

Het opleidingsbudget bij bouwbedrijf Roelofs is zeker niet gering, zegt Grimme – hij wil geen bedrag noemen. Hij wijst op het interne opleidingscentrum waar medewerkers in de winter worden bijgespijkerd.

Als medewerkers de dertig zijn gepasseerd, gaan leidinggevend en personeelszaken al het gesprek aan over de toekomst, zegt hij. 'We vragen of iemand later aan de slag wil als landmeter of beheerder. Als mensen zien dat collega's om hen heen het lastiger krijgen, willen ze daar zeker over praten.' Deze aandacht voor inzetbaarheid lijkt vruchten af te werpen. 'Ons ziekteverzuim ligt iets onder het gemiddelde in de wegenbouw.' Grimme beseft dat het voor een bedrijf als Roelofs met bijna driehonderd medewerkers makkelijker is om medewerkers een andere functie aan te bieden. 'Voor een onderaannemer met tien man personeel is dat lastiger.'

### productiviteit

Wat kan de overheid verder nog doen? Het is vooral een verantwoordelijkheid van vakbonden en werkgevers, vindt arbeidseconoom Montizaan. 'Welke vaardigheden iemand nodig heeft, verschilt sterk per sector en beroep.'

De overheid kan helpen het soms negatieve beeld over oudere werknemers bij te stellen, zegt hij. Dat vergroot de bereidheid in hen te investeren, en ouderen in dienst te nemen. 'Werkgevers zeggen vaak dat ouderen minder productief zijn. Maar zij zitten vaak in meer leidinggevende of begeleidende functies. De productiviteit daarvan is moeilijk te meten. Ouderen hebben vaak meer talenten dan werkgevers denken. Bovendien weet je bij een oudere werknemer dat-ie blijft. Je kunt wel investeren in het opleiden van een 25-jarige, maar die kan zomaar weer vertrekken. ◀