

Anders gaan denken over ouderdom

KRIJN VAN BEEK, IMRAT VERHOEVEN, MARTIJN VAN DER STEEN & FEMKE ROOSMA

Het kabinet heeft met zijn voornemen de pensioengerechtigde leeftijd te verschuiven een dappere stap gezet richting houdbare overheidsfinanciën. Het beeld dat het kabinet hiermee 'iets aan de vergrijzing heeft gedaan' klopt alleen niet. Inderdaad, de AOW-leeftijd heeft veel van doen met 'ouderen' en levert (misschien) ook extra begrotingsruimte op in de tijd dat de vergrijzing zich voordoet. Maar vergrijzing gaat over iets anders. Vergrijzing gaat over een samenleving waarin meer mensen langer leven, over een samenleving waarin de variatie in kwaliteiten en talenten van oudere mensen toeneemt. De uitdaging van de vergrijzing schuilt in het ontwikkelen van arrangementen die de leefstijlen en behoeften van de toekomst optimaal ondersteunen.

De demografische trends zijn relatief eenvoudig: mensen leven langer en binnenkort gaat de babyboomgeneratie met pensioen. Kortom, het aantal ouderen in onze samenleving stijgt. Het werkelijke probleem van deze demografische ontwikkelingen, datgene wat we doorgaans

in het gesprek over 'vergrijzing' bedoelen, is de disbalans tussen enerzijds de huidige instituties en anderzijds de toekomstige bevolkings-samenstelling en de leefstijlen die daarmee samenhangen. Instituties vatten we hier breed op, als 'gedeelde manieren van denken, doen en voelen'.¹ Het gaat dus niet alleen om overheidsbeleid, maar ook om gangbare opvattingen over 'ouderen', manieren van omgang met ouderen op de werkvloer en de manier waarop generaties elkaar ontmoeten (of niet).

In het overheidsbeleid inzake vergrijzing ligt de nadruk volledig op de vaststelling van gemiddelden in leeftijdsontwikkeling en samenstelling van de bevolking. Dit beleid construeert grote gemeenschappelijke mallen waardoor alle delen van de huidige en toekomstige cohorten worden geperst. Deze focus op gemiddelden heeft drie nadelen.

Ten eerste is door de dwang van de gemiddelden een totale fixatie op een willekeurig scharnierpunt in het leven ontstaan. Bij '65' zijn mensen 'oud'. De politieke discussie over de AOW-leeftijd heeft deze gedachte alleen maar versterkt: aan de vijfenzestigste verjaardag wordt de gehele levensloop opgehangen. Elk jaar later stoppen met werken voelt als verlies, elke dag eerder als winst. Die winst kan collectief behaald worden, maar ook individueel, zoals de spotjes voor het 'Zwitserlevengevoel' ons laten zien. Het uniforme draaipunt is verworden tot een rare en soms ronduit discriminerende

21

Over de auteurs Krijn van Beek is directeur van Denktank 2100. Imrat Verhoeven is onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam. Martijn van der Steen is co-decaan van de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB). Femke Roosma is student sociale wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam en onderzoeksassistent bij Denktank 2100.

Noten zie pagina 26

barrière. De variatie in levensduur neemt toe en loopt bovendien parallel aan een groeiende variatie in gezondheid. Zo leven hoger opgeleiden langer dan lager opgeleiden en is er geen reden om te geloven dat die trend zal omslaan.² Zo'n twintig procent van de bevolking overlijdt voor z'n vijftenzestigste, terwijl circa dertig procent ouder wordt dan vijftachtig — voor hen krijgt dat ijkpunt dus een heel andere betekenis.³ De paradox van de fixatie op vijftenzestig is dat die scherpe afbakening weliswaar eerlijk lijkt, maar

Het uniforme draaipunt '65' is verworden tot een rare en soms ronduit discriminerende barrière

in werkelijkheid voor ongelijkheid en discriminatie zorgt — een ongelijkheid die bovendien de indeling van het hele leven is gaan domineren.

Ten tweede voedt de focus op het gemiddelde de neiging om alle ouderen over een kam te scheuren. De voorbeelden zijn legio, recent weer in een merkwaardig opiniestuk van leraar en publicist Ton van Haperen in *NRC Handelsblad*, waarin hij betoogt dat leraren boven de zestig geen contact met kinderen meer kunnen maken.⁴ Voor de zestigste verjaardag kan dat kennelijk wel, maar daarna is het afgelopen. Deze redenering zou niet zo veel uitmaken als Van Harperen een eenzame zonderling zou zijn. Helaas is zijn veronderstelling representatief voor een belangrijk deel van onze cultuur én van het overheidsbeleid. Leeftijd is en blijft een veel gehanteerd criterium voor scheiding en verdeling, waarbij geen rekening wordt gehouden met kwaliteiten en vermogens van de personen in kwestie.

Ten derde verbloemen de overzichtelijkheid van de demografie en de betovering van het getal vijftenzestig dat we niet weten wat ouder worden inhoudt. We weten hoe onze ouders en grootouders oud werden en hoe ze zich nu gedragen, maar de geschiedenis laat zien dat iedere naoorlogse generatie in activiteit en

gezondheid de voorgaande generaties ruimschoots overtreft. Onderzoek dat uitwijst dat de gemiddelde hardloopsnelheid afneemt met de leeftijd en dat laat zien dat het gemiddelde IQ daalt vanaf een jaar of twintig, toont slechts een deel van het verhaal.⁵ Voor het verlies aan snelheid, kracht of IQ komt iets in de plaats. Onderzoek wijst bijvoorbeeld uit dat mensen op latere leeftijd meer intermenselijke vaardigheden ontwikkelen en een grotere capaciteit voor het doorzien van oncalculeerbare complexiteit. De piek in de ontwikkeling van deze op EQ gebaseerde vaardigheden ligt pas tussen de zestig en tachtig.⁶ Het dominante beeld dat mensen met hun leeftijd steeds minder capabel worden, in *NRC Handelsblad* onlangs nog geduid als een 'grijze plaag',⁷ behoeft dus bijstelling.

Kortom, de nadruk op gemiddelden maakt een karikatuur van de ouderdom.⁸ Hiermee worden de cruciale vragen verhuld, waar de demografische ontwikkeling ons voor stelt: wat voor soort samenleving willen we eigenlijk zijn als een kwart van de bevolking ouder is dan vijftenzestig jaar? En hoe komen we daar?⁹

MEER LEVEN

De huidige denkschema's over ouderdom benadrukken vooral het verlies aan spierkracht en cognitieve vaardigheden, wat leidt tot sombere uitspraken over afnemende opbrengsten en stijgende 'kosten' als gevolg van veroudering. Hiermee doen we ouderen als mensen (hun kwaliteiten) en als burgers (hun reële en potentiële bijdrage aan de samenleving) ernstig tekort. De vijftenzestig vormt het ijkpunt voor een hele reeks nauw verbonden regelingen en afspraken, die maakt dat de heel actieve levensfase vóór de vijftenzestigste verjaardag voltooid moet zijn. Zo is een race naar de vijftenzestig ontstaan die in elk van de verschillende levensfasen grote consequenties heeft voor arbeid, zorg en deelname aan maatschappelijke verbanden. Vrijwel alles wat we als 'productief' zien moet in de jaren voor de vijftenzestigste verjaardag plaatsvinden, omdat daarna de

‘onproductieve levensfase’ begint. Gezien de gezondheidstoestand en levenshouding van velen is deze aanname volstrekt bizar. Voor een toenemend aantal mensen nu — en zeker in de komende decennia — geldt dat zij, volgens de conservatieve schattingen, na hun vijftenzestig-

Ongelukkige beeldvorming ontnemt het zicht op wat ouderen en jongeren elkaar te bieden hebben

ste nog ongeveer twintig gezonde levensjaren voor de boeg hebben. De huidige instituties zijn terug te voeren op het idee dat er in die tijd ‘niets’ gebeurt. Het is zelfs zo dat iedere werknemer op zijn of haar vijftenzestigste zonder meer kan worden ontslagen. Doordat deze twintig gezonde levensjaren in de arrangementen rond de levensopbouw worden genegeerd, is er sprake van economische en maatschappelijke onderbenutting van menselijk kapitaal en van discriminatie van mensen boven de vijftenzestig jaar die zich nog lang niet oud voelen en die nog lang niet onproductief zijn.

Deze onderbenutting wordt versterkt door de houdgreep waarin belangengroepen elkaar hebben genomen. Het gevecht rond verworven rechten zal de komende jaren nog veel intensiever worden als belangengroepen en de politiek niet bereid zijn om hun blik op de veranderingen in de samenleving te verbreden. De onderbenutting wordt bovendien in stand gehouden door onbegrip tussen de generaties. Buiten feestjes in de familie vinden er weinig ontmoetingen plaats tussen ouderen en jongeren. Het gevolg is wederzijds gemopper en onnodige polarisatie. Ongelukkige beeldvorming ontnemt het zicht op wat ouderen en jongeren elkaar te bieden hebben. Gebrek aan inzicht in elkaars sterke kanten belemmert de ontwikkeling van burgerschap. Juist in een samenleving waarin mensen langer en in goede gezondheid leven, is het een

gedeelde verantwoordelijkheid van alle generaties om aan die samenleving vorm te geven.

De oplossing voor deze problemen ligt in het verbreden van het perspectief op de veranderde samenstelling van de samenleving. Wanneer we latere levensjaren zinvoller willen invullen, moeten we al in de vroege levensfasen de ruimte creëren waarin mensen hun levensloop kunnen bijsturen en nieuwe kwaliteiten en talenten kunnen ontwikkelen die passen bij een tweede levensfase. Dat vereist naast een mentaliteitsverandering en perspectiefwisseling een doordachte strategie. Hierin ligt een gezamenlijke uitdaging besloten die alle generaties aangaat. Als we van langer leven ‘meer leven’ willen maken, dan zullen we randvoorwaarden moeten ontwikkelen die ondersteunen dat we een heel leven lang de dingen kunnen doen die we nu zo netjes in verschillende levensfasen hebben opgehokt: leren, werken, zorgen, recreëren en uitrusten.

VIJF ACTIELIJNEN

Hiervoor hebben we al een paar losse elementen aangeduid van een strategie gericht op het bereiken van ‘meer leven’. Wij zien als concrete invulling van die strategie vijf actielijnen.

De eerste actielijn is dat de uniforme slagboom van vijftenzestig jaar wordt ontmanteld. De willekeurige verjaardag als uniform draaipunt in ieders leven staat elke vernieuwing in de weg. Zo ontstaat ‘meer’ tijd om een nieuw pad in te slaan, om nieuwe horizons te verkennen en om ondernemingszin beloofd te krijgen in welke vorm dan ook. We noemen drie opties voor ontmanteling van ‘de 65’. Maak ten eerste ontslag wegens enige verjaardag onmogelijk, om aldus de waterscheiding tussen werkenden en gepensioneerden zijn juridische grondslag te ontnemen. Hernoem de AOW — ten tweede — tot een basisinkomen.¹⁰ Koppel de regeling, met andere woorden, in symbolische zin los van het label ‘ouderdom’. Dat basisinkomen is geen uittreedsubsidie, maar biedt mensen een extra vrijheidsgraad voor persoonlijk ondernemer-

schap: mensen krijgen een extra inkomen, zodat ze nieuwe vrijheid hebben in de keuze van hun maatschappelijke activiteiten. Ten derde: maak rechten meeneembaar. Opgebouwde pensioenrechten zijn nog altijd notoir lastig mee te nemen, zeker als mensen in een andere sector gaan werken of zelfstandige worden na een periode van loondienst. Arbeidsongeschiktheidsregelingen en ww-rechten worden gekoppeld aan het laatst verdiende loon, zodat het ongunstig is om een nieuwe baan te accepteren tegen een lager

Hernoem de AOW tot een basisinkomen. Koppel de regeling in symbolische zin los van het label 'ouderdom'

loon — opgebouwde rechten kunnen zelfs geheel komen te vervallen als een vaste baan wordt ingewisseld voor een tijdelijk contract of als men ervoor kiest als zelfstandige verder te gaan. We zouden opgebouwde rechten veel consequenter aan de persoon kunnen koppelen zodat mensen zonder de huidige torenhoge kosten en pensioengaten een nieuwe wending aan hun leven geven, ongeacht hun leeftijd.

De tweede actielijn grijpt aan bij de beeldvorming. De Nederlandse is zeer op 'jeugd' gericht. Mensen zijn snel 'oud', hoewel ze zich paradoxaal genoeg steeds jonger en jeugdiger voelen. Dat beeld moet deels in het maatschappelijke spel veranderen, maar dat betekent niet dat er geen ondersteunende interventies mogelijk en wenselijk zijn. We denken onder andere aan het wegnemen van geboortedata in cv's, het schrappen van leeftijdseisen in personeelsadvertenties en het voeren van voorlichtingscampagnes om te laten zien dat leeftijd er juist niet toe doet. Overigens signaleren we verschillende maatschappelijke trends die deze beweging al versterken. Moederschap boven de dertig is normaal geworden, modellen van boven de veertig en vijftig krijgen erkenning als stijliconen, ou-

deren bevolken massaal de sportschool en voor het eerst in de geschiedenis is een hobby die van oorsprong gold als een 'seniorenport' — golf — overgewaaid naar een jong publiek. Ouderen gaan zich niet alleen jeugdiger gedragen, ze krijgen ook meer en meer een eigen gezicht in het straatbeeld en in de media.

De derde actielijn gaat over ontmoeting. De demografische trend maakt onvermijdelijk dat generaties (met uiteenlopende leefstijlen) elkaar in de toekomst veelvuldig zullen ontmoeten en samen productief moeten gaan zijn. Werkgevers kunnen hierop anticiperen en belangrijke ervaring opdoen, bijvoorbeeld door bij de samenstelling van teams te variëren naar leeftijd. Zo kunnen zij de meerwaarde verkennen die het mengen van generaties heeft. Niet alleen op de werkvloer is winst te behalen, ook op het vlak van wonen en recreëren zien we dat verschillende generaties elkaar nauwelijks nog tegenkomen. Roosters van zwembaden zijn opgedeeld in leeftijdscategorieën, meer-generatiewoningen zijn een zeldzaamheid, winkelpersoneel is meestal jong en ook bij kinderdagverblijven werken weinig ouderen. Intergenerationele ontmoetingen zijn cruciaal voor ouderen om aansluiting te krijgen en te houden bij de samenleving, maar voor jonge mensen zijn ze minstens zo waardevol: zo ontdekken ze wat het is om lang te leven en worden ze in staat gesteld daar in hun eigen toekomstvisies rekening mee te houden. Inzicht in de betekenis van de veranderende samenstelling van de bevolking en in de wijze waarop men de eigen levensloop kan beïnvloeden ontstaat alleen via veelvuldige en alledaagse ontmoetingen met andere generaties. Voor de nieuwe demografische verdeling bestaat geen handboek of vergelijkingsmateriaal.

De vierde actielijn zet in op de ontwikkeling van talenten. Zoals we zagen is het gangbare beeld dat talenten afnemen naarmate mensen ouder worden, terwijl uit een groeiende hoeveelheid onderzoek blijkt dat mensen zich in de loop van hun leven steeds meer EQ-vaardigheden eigen maken. Het is belangrijk om tijdig te

investeren in de ontwikkeling van deze talenten, in de erkenning en benutting ervan. Voor de inrichting van de arbeidsmarkt zijn deze investeringen van het grootste belang, ook — of misschien wel juist — als het gaat om mensen in zware beroepen. De kunst is niet om mensen in dergelijke beroepen aan een vroeg pensioen te helpen, maar om hen tijdig van functie te laten wisselen, zodat ze niet opbranden. De combinatie van investeren in menselijk kapitaal en de meeneembare rechten die we hiervoor bespraken, zou de weg kunnen plaveien.

De laatste actielijn behelst het versterken van de kracht van de voorgaande vier elementen door in te zetten op een nieuwe waardenoriëntatie. Waar nu steeds vooral de kwantiteit telt, kunnen we ook veel bewuster kwaliteit van arbeid, participatie en leven waarderen. Enkelvoudig afrekenen op geproduceerde eenheden blijkt slecht te passen in de thuiszorg, in het onderwijs en bij de politie, maar ook banken en verzekeraars blijken hier niet altijd wel bij te varen. Hetzelfde geldt voor andere takken van het bedrijfsleven. Wie in Duitsland of Italië naar een supermarkt gaat, heeft een grote kans om oudere werknemers te ontmoeten die vriendelijk en servicegericht zijn. Kom daar eens om in een Nederlandse supermarkt. De vele kanten van kwaliteit hebben een complexiteit die verrassend goed aansluit bij de specifieke talenten van ouder wordende mensen. Het bewust introduceren van een vollediger kwaliteitsidee in onze werkprocessen zal ertoe leiden dat mensen met het stijgen der jaren de behoefte blijven voelen om via arbeid of op vrijwillige basis een maatschappelijke rol te vervullen.

NU BEGINNEN

Ons betoog laat zien dat er een alternatief bestaat voor het verstikkende vertoog van de 'grijze golf', de 'groeiende generatiekloof' en het daarop gebaseerde beleid. De vijf actielijnen vormen samen een strategie voor 'meer leven' en bieden de mogelijkheid om meteen aan de slag te gaan. Zo kan het proces om nieuwe instituties

te ontwikkelen en een cultuurverandering op gang te brengen, passend bij de eenentwintigste eeuw, nu direct beginnen. Dat is geen kwestie van luxe, of van 'preventie' van een abstract toekomstig probleem, maar van tijdig en adequaat inspelen op een nu al zichtbaar fenomeen. De samenleving krijgt de komende jaren een radicaal ander gezicht. Er wonen andere, oudere mensen in onze maatschappij. Het familieportret verandert van aanblik, de buurt ziet er anders uit, etalages raken anders gevuld. Het is tijd dat we die verandering onder ogen zien en de samenleving erop inrichten.

Hoewel de hiervoor geschetste strategie niet vanuit een ideologisch profiel is opgesteld, zijn wij van mening dat onze interventie een aantal interessante nieuwe opties biedt aan de sociaal-democratie. 'Meer leven' gaat over gelijkheid van kansen, over het tegengaan van uitsluiting, over benutting van talenten en over de sociale

Waar nu steeds vooral de kwantiteit telt, moeten we veel bewuster kwaliteit van arbeid, participatie en leven waarderen

en culturele ontwikkeling van alle delen van de samenleving. Het gaat over emancipatie en solidariteit via verbreding van draagvlak. Interessant is wel dat onze strategie haaks staat op het huidige sociaal-democratische geluid zoals dat wordt uitgedragen door de PvdA en delen van de vakbeweging. Vaak wordt gesteld dat sociaal-democraten vanwege de specifieke eigenschappen van het vergrijzingsvraagstuk óf tot feitelijk conservatisme worden geprikkeld (plat behoud van wat er is voor alle generaties, tegen hoge en op termijn inhoudbare kosten van toekomstige generaties) óf tot progressiviteit. Onze ideeën nemen van dat schema afstand: vanuit de progressiviteit ervan wordt per saldo op een heel andere manier voortgebracht wat conserva-

tieve sociaal-democraten nastreven (behoud van welvaart en welzijn voor specifieke groepen), maar tegen een veel lagere en gelijk verdeelde prijs. De hier beschreven strategie en vooral de perspectiefwisseling die daaraan ten grondslag ligt, zouden de basis kunnen vormen voor een

concrete, aantrekkelijke politieke koers van middenpartijen als de PvdA. Langs de weg van 'meer leven' ontstaat zo politieke en maatschappelijke ruimte om tot werkelijke beleidswijzigingen en nieuwe arrangementen voor de toekomst te komen.

Noten

- 1 A. Zijderveld, *The institutional imperative: the interface of institutions and networks*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 2000.
- 2 CBS, *Gezondheid en zorg in cijfers*, 2008.
- 3 CBS, StatLine.
- 4 T. van Haperen, 'Een leraar van 66? Doe het de kinderen niet aan', in: *NRC Handelsblad*, 21 oktober 2009.
- 5 P. Houben, *Interactief levensloopbeleid, vensters en gereedschap om de tweede levenshelft vorm te geven*, Amsterdam: SWP, 2009.
- 6 P. Houben, op cit.
- 7 M. Tamminga, 'De grijze plaag', in: *NRC Handelsblad*, 24 oktober 2009.
- 8 Zie voor de eenzijdigheid van het politieke debat in de afgelopen 10 à 15 jaar: M. van der Steen, *Een sterk verhaal. Een analyse van het discours over vergrijzing*, Den Haag: Boom juridische uitgevers, 2009.
- 9 Deze vragen zijn aan de orde gesteld in vijf strategie-ontwerpsessies van Denktank 2100. Wetenschappers uit zeer verschillende disciplines, werkgevers, ondernemers, creatieven en beleidsmakers van lokale en landelijke overheden bedachten randvoorwaarden die zouden passen bij een samenleving met zoveel meer levenservaring. De auteurs van dit artikel hebben deze ideeën in slagorde gezet in het 2100 rapport *Meer leven, Strategie voor een samenleving waarin mensen langer leven* (zie www.2100web.nl/meerleven). De kern van deze strategie is dat we de aandacht verleggen van de kosten van vergrijzing — waarin ouderen een last of plaag zijn — naar de mogelijkheden voor mensen om van hun langere leven meer te maken. *Meer leven* bevat tal van concrete suggesties waarmee betrokken partijen meteen aan de slag kunnen.
- 10 Ons voorstel is slechts een naamsverandering, voor een uitgebreider voorstel zie: Harrie Verbon, 'Vervang de AOW door een basisinkomen voor ouderen', *Me Judice*, jaargang 2, 12 oktober 2009.