

# Hou op met gezeur over vergrijzing

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

**Steeds meer mensen leven langer en zijn op latere leeftijd nog energiek, gezond en relatief vermogend. Ze kunnen en willen meer uit hun langere leven halen en hebben de ruimte nodig om dat te doen. Maar die ruimte is er niet, en de politieke strijd over de kosten van de vergrijzing maakt die beperkte ruimte eerder kleiner dan groter. Dat kan en moet anders. In vijf ontwerpessies ontwikkelde Denktank 2100 een strategie die beter past bij onze veranderende samenleving.**

De discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd illustreert de dominante manier van denken over vergrijzing. 'De grijze plaag' kopte de *NRC* boven een achtergrondartikel over de argumenten voor en tegen langer doorwerken (NRC 24-10-2009). 'Mijn generatie betaalt het geluk van de babyboomers', zegt een jonge columnist (Hertzberger, NRC 19-10-2009). Eenzelfde geluid hoorden we eind vorig jaar al van Tofik Dibi, een jong GroenLinks-Kamerlid: 'Wij betalen straks uw geraniums' (NRC 30-12-2008). De PVV en de SP gaan campagne voeren tegen de verhoging van de AOW-leeftijd, ieder vanuit de eigen populistische motieven.

Dit debat is niet nieuw. De problemen van oplopende kosten en solidariteit tussen de generaties werden al eerder onderkend in rapporten van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR 1993 en 1999) en staan de afgelopen tien jaar al nadrukkelijk op de politieke agenda (Van der Steen 2009). Als de AOW-discussie één ding duidelijk maakt, dan is het dat het maatschappelijke en politieke debat over vergrijzing steeds verder begint vast te lopen in gevechten over verworven rechten en een generatieconflict tussen de babyboomers en jongere generaties. Erger is bovendien dat we in de drukte rond regelingen als de AOW de twee grote vragen negeren waar we als samenleving werkelijk voor staan: wat voor soort samenleving willen we eigenlijk zijn als een kwart van de bevolking ouder is dan 65 jaar? En hoe komen we daar?

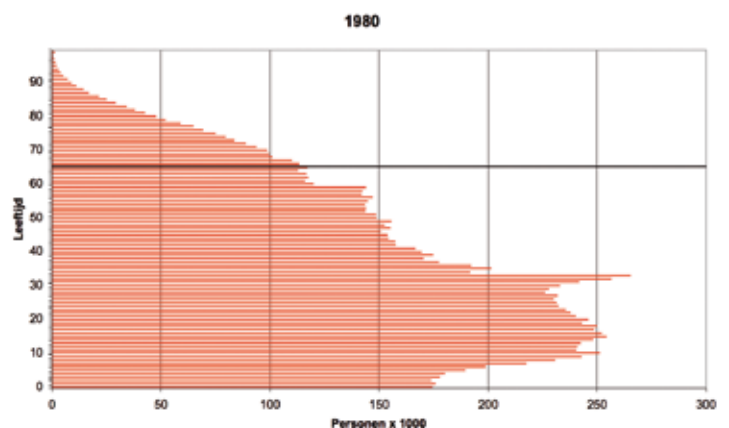
Deze vragen zijn aan de orde gesteld in vijf strategie-ontwerpsessies. Wetenschappers uit zeer verschillende disciplines, werkgemers, ondernemers, creatieven en beleidsmakers van lokale en landelijke overheden bedachten randvoorwaarden die zouden

passen bij een samenleving met zo veel meer levenservaring. Het resultaat is een rijkdom aan ideeën, gebundeld in het 2100-rapport *Meer leven. Strategie voor een samenleving waarin mensen langer leven* (zie [www.2100web.nl/meerleven](http://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 een 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. Dat geldt ook voor organisaties en professionals in de sociale sector.

## De feiten op een rij

Er doen zich verschillende ontwikkelingen voor die het beeld van de samenleving drastisch zullen veranderen. De eerste is het stijgend aandeel 65-plussers in de bevolking – de afgelopen zestig jaar al van 8 naar 15 procent, tot 25 procent omstreeks 2035. Dit is het effect van de babyboom van na de oorlog die vanaf 2012 de 65 jaar begint te bereiken.

Daarnaast is er de gestegen gemiddelde levensverwachting. Voor de huidige 65-jarigen is deze 82 jaar. Deze beweging zet zich door, met elk jaar een maand erbij. Mensen ontvangen jaarlijks feitelijk een dertiende maand in hun levensverwachting. Het gevolg van deze twee ontwikkelingen zien we in de onderstaande figuren. Zonder oorlogen of ernstige epidemieën verandert het plaatje van een piramide naar een koker. Het gevolg hiervan is dat de samenleving letterlijk van gezicht zal gaan veranderen. In 2009 zijn er ongeveer twee keer zoveel 30-jarigen als 65-jarigen en ongeveer tweeënhalf keer zoveel 40-jarigen als 75-jarigen. In 2050 zijn er op



## Rond hun 45e voelen veel mensen zich 'opgesloten' in hun baan

10 procent na evenveel 65- en 75-jarigen als 30- en 40-jarigen.

Er is nog een derde relevante ontwikkeling binnen dit veranderende beeld, te weten de toenemende variatie in kwaliteiten en talenten van oudere mensen. We zien dat sommigen hun intermenselijke vaardigheden of servicegerichtheid zien groeien tot ver voorbij de huidige verplichte pensioenleeftijd van 65, terwijl anderen al veel eerder lichamelijk of geestelijk 'op' zijn. Door deze toenemende variatie pakken veel van de huidige maatregelen voor steeds meer mensen zeer frustrerend uit.

Het totaalbeeld van de drie ontwikkelingen is dat de samenleving de komende decennia gemiddeld genomen meer ouderen bevat, dat die ouderen ouder worden dan voorheen en dat een toenemend deel van hen dat doet in goede gezondheid. Die groeiende groep kan beduidend meer uit het leven halen dan met de huidige structuur van onze samenleving mogelijk is.

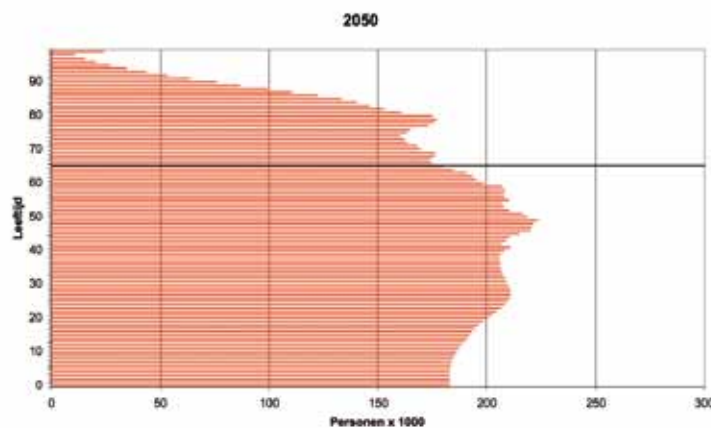
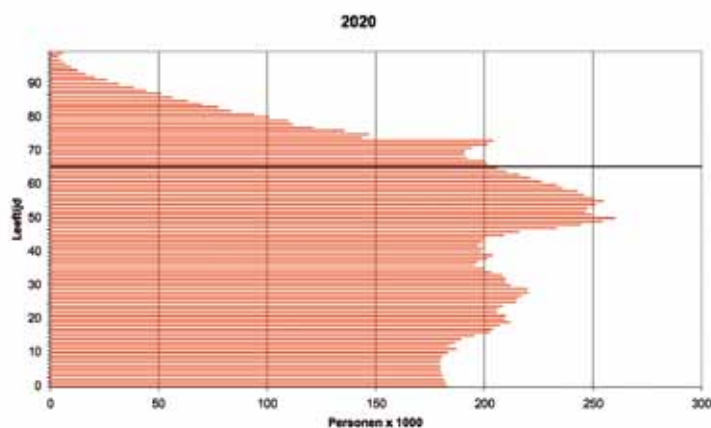
### Onderbenutting

Een belangrijke meerwaarde van oudere mensen ligt in hun intermenselijke vaardigheden, ook wel benoemd als 'EQ'. Hiervan is bekend dat het gemiddeld genomen piekt tussen de 60 en de 80 jaar, terwijl de cognitieve vaardigheden (IQ) gemiddeld pieken rond de 20. Fysieke kracht piekt omstreeks de 30. Met het ouder worden treedt er dus een verschuiving van talent op van IQ en fysieke kracht naar EQ. Veel van de huidige denkschema's over

ouderdom benadrukken het verlies aan spierkracht en cognitieve vaardigheden, wat leidt tot de idee van afnemende opbrengsten en zelfs 'kosten' als gevolg van veroudering. Hiermee doen we ouderen als mens (hun kwaliteit) en als burgers (hun mogelijke bijdrage aan de samenleving) ernstig tekort. De arbeidsmarkt is hiervan een duidelijk voorbeeld. Na hun pensionering ontdekken veel mensen pas hoezeer ze van betekenis kunnen en willen zijn. Pas als het niet meer kan en mag, ontdekken ze de waarde van hun kwaliteiten. Rond hun 45e voelen veel mensen zich 'opgesloten' in hun baan, omdat je als 'oudere' werknemer vanwege opgebouwde rechten steeds moeilijker van baan kunt wisselen. En tussen de 20 en 40 zitten veel mensen in het spitsuur van hun leven, waarin ze snel carrière moeten maken om zich rond hun 45e een goede positie te verwerven.

Er is sprake van een soort race naar de 65 die in verschillende levensfasen vergaande consequenties heeft voor arbeid, zorg en deelname aan maatschappelijke verbanden. Vrijwel alles wat we als 'productief' zien, moet in de jaren voor de 65e verjaardag plaatsvinden, omdat daarna de 'onproductieve levensfase' begint. Dit is een bizar beeld als we kijken naar de ontwikkelingen die we hiervoor hebben beschreven. Voor een toenemend aantal mensen nu – en zeker in de komende decennia – geldt dat zij na hun 65e nog 20 à 25 gezonde levensjaren voor de boeg hebben. Door dit te negeren, is er sprake van economische en maatschappelijke onderbenutting van menselijk kapitaal.

Dit proces van onderbenutting wordt in stand gehouden door de houdgreep waarin belangengroepen elkaar hebben genomen. Het gevecht rond verworven rechten – waarvan we een voorproefje





hebben gekregen bij het verhogen van de AOW-leeftijd – zal de komende jaren veel intensiever worden als belangengroepen en de politiek niet bereid zijn om hun fixatie op één keerpunt in ieders leven los te laten: of het nu de 65e, 66e of 67e verjaardag is.

De onderbenutting wordt ook in stand gehouden door toenemend onbegrip tussen de generaties. Er is sprake van een communicatie-impasse waardoor verschillende generaties op de werkvloer weinig met elkaar kunnen en elkaar in het maatschappelijk verkeer weinig te bieden hebben. Buiten feestjes in de familie vindt er te weinig ontmoeting tussen ouderen en jongeren plaats. Het gevolg is wederzijds gemopper en onnodige polarisatie. Er is sprake van ongelukkige wederzijdse beeldvorming die het zicht ontnemt 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 een gedeelde verantwoordelijkheid van alle generaties nodig om ruimte te maken voor 'meer leven'. Hierin

ligt een gezamenlijk project besloten dat alle generaties aangaat: een perspectief op langer leven biedt de mogelijkheid om de extra tijd die we krijgen eerder in het leven in te zetten.

### Er is sprake van een soort race naar de 65

#### 'Meer leven'

De grote uitdaging waar we voor staan, is om in alle levensfasen meer leven mogelijk te maken. Meer leven betekent meer aandacht en ruimte voor zorgtaken, een rustiger opbouw van de carrière, het benutten van verschillende kwaliteiten van mensen in de levensfase waarin deze het sterkst naar voren komen en meer ruimte voor maatschappelijke inzet. Om deze uitdaging aan te gaan, hebben we de volgende vijf strategische lijnen geformuleerd waarmee we aan de slag kunnen gaan:

- **Menselijk kapitaal:** de sociale talenten van mensen kunnen een leven lang blijven groeien, terwijl de cognitieve mogelijkheden al snel beginnen af te nemen. Het

heeft zin om tijdig te investeren in de ontwikkeling van en de oriëntatie op die sociale talenten – EQ – vanaf een jaar of 40 en die ook daadwerkelijk te benutten.

- **Beeldvorming:** laat de kwaliteiten en mogelijkheden zien van oudere mensen in plaats van de huidige nadruk op zieligheid en bescherming.
- **Ontmoeting:** om de communicatie-impasse tussen de generaties te doorbreken, is het nodig om ontmoeting te organiseren. Het is voor alle generaties van belang om een breder besef te krijgen van wat langer leven eigenlijk inhoudt.

- **Drempels:** we kunnen een grote hoeveelheid drempels wegnemen die mensen tussen de 40 en 50 jaar ervan weerhouden iets te ondernemen met hun menselijk kapitaal. We kunnen de mobiliteit in deze levensfase vergroten door opgebouwde rechten te koppelen aan personen in plaats van aan banen, zodat mensen

een onproductieve werkkring kunnen verlaten en ergens anders opnieuw plezier in hun werk kunnen vinden. De slag-

boom bij 65 (of straks bij 67) kunnen we wegnemen door de AOW te hernoemen tot Basisinkomen. In plaats van een inperking wordt de AOW zo een extra vrijheidsgraad: u mag uw leven invullen zoals u wilt en omdat u al 65 jaar jarig bent geweest, krijgt u extra inkomen zodat u meer vrijheden hebt in de keuze van uw maatschappelijke activiteiten. Discriminatie van ouderen kunnen we bestrijden door talloze leeftijdsspecifieke regels te schrappen.

- **Waarden:** ten slotte zullen we de waardering van kwaliteit in grote mate opnieuw moeten uitvinden. We kunnen veel bewuster kwaliteit van arbeid, participatie en leven waarderen en ons bijvoorbeeld minder blindstaren op kwantiteit. Op deze

manier kunnen we een nieuwe waardeoriëntatie cultiveren die past bij de samenleving waar we naar op weg zijn. Dit geldt ook voor mensen in zware beroepen. Zij zouden tussen hun 40e en 50e de mogelijkheid moeten krijgen om zich op ander werk te oriënteren waarin ze meer kunnen doen met hun persoonlijke kwaliteiten. Denk aan de stratenmaker die conciërge op school wordt.

**De sociale talenten van mensen kunnen een leven lang blijven groeien, terwijl de cognitieve mogelijkheden al snel beginnen af te nemen**

Sociale professionals en hun organisaties kunnen op vrijwel al deze strategische lijnen aan de slag. Allereerst in de eigen kring. Juist de sociale talenten van de vakmensen in het sociaal werk zijn doorslaggevend voor succesvolle interventies. Ouderen hebben daar meer talent voor, werkgevers in de sociale sector zouden er heel bewust op kunnen inzetten die talenten te benutten. Dit kan door mensen tijdig (ergens tussen hun 40e en 50e) trainingen aan te bieden om die talenten te ontwikkelen en ze op 'servicegevoelige' plekken en taken te zetten waarin ze hun EQ beter kunnen benutten. Hierbij past ook meer sturing op kwaliteit en het aanpassen van waarderingssystemen die de 'evidence base' voor het werk in de sociale sector bepalen. Op deze manier wordt meteen een concrete bijdrage geleverd aan onze vijfde strategische lijn, het opnieuw uitvinden van kwaliteit.

De sociale sector kan ook veel bijdragen aan beeldvorming over ouder worden. Gezien de vele contacten met ouderen, kunnen sociale professionals bij uitstek zichtbaar maken hoe ouderen in het leven

staan. Het beeld van de zielige oma of opa achter de geraniums gaat voor steeds minder ouderen op en behoeft daarom correctie. In plaats daarvan kunnen ze ouderen steunen die proberen een actieve maatschappelijke rol te (blijven) spelen. Een mooi voorbeeld hiervan zien we al in het stimuleringsprogramma *Zilveren kracht*, waarin organisaties worden ondersteund om de maatschappelijke inzet van ouderen te vergroten. Daarnaast kunnen sociale professionals laten zien hoe groot de variatie is in het ouder worden en zichtbaar maken wat steeds meer ouderen aan levenswijsheid en sociaal inschattingsvermogen te bieden hebben. Ook kunnen ze ouderen de mogelijkheden tonen die zij binnen hun bereik hebben om bij te dragen aan de levenskwaliteit in buurten en wijken.

Op het punt van ontmoeting tussen jong en oud kan de sociale sector een belangrijke bijdrage bieden. Koppel bijvoorbeeld jongere professionals aan oudere en laat ze van elkaar leren. Ontwikkel interventies op buurt- en wijkniveau waarin ouderen bijdragen aan de problemen van jongeren en omgekeerd. Probeer vanuit de gedachte van de Wmo bijvoorbeeld ouderen als vrijwilligers te betrekken bij buurthuizen en jongerenopvang en doe een beroep op de vrijwillige inzet van jongeren om bij te dragen aan de zorg die ouderen nodig kunnen hebben. Of ontwikkel gemengde vormen van ouderen- en jongerenopvang, waarin wordt geëxperimenteerd met de wederzijdse bijdrage die ouderen en jongeren elkaar kunnen bieden.

*Meer Leven* laat zien dat achter het verstikkende vertoog van de 'grijze golf' en de groeiende generatiekloof – en het

daarop gebaseerde beleid – een kansrijk en krachtig perspectief schuilt op een andere samenleving. Een perspectief dat uitnodigt tot tijdig en doordacht in actie komen.

*Imrat Verhoeven is onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam en tevens redacteur van TSS. Krijn van Beek is directeur van Denktank 2100 en tevens redacteur van TSS. 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.*

#### Literatuur

- Steen, M. van der, *Een sterk verhaal. Een analyse van het discours over vergrijzing*. Den Haag: Boom, 2009
- WRR, *Generatiebewust beleid*. Rapporten aan de Regering nr. 55. Den Haag: Sdu, 1999
- WRR, *Ouderen voor ouderen. Demografische ontwikkelingen en beleid*. Rapporten aan de Regering nr. 43. Den Haag: Sdu, 1993

**Buiten feestjes in de familie vindt er te weinig ontmoeting tussen ouderen en jongeren plaats**