

## **Een warm pleidooi voor vijftigers! (versie 0.0 19 april 2003)**

*...en hoogste tijd voor antidiscriminatie wetgeving in Nederland*

*Vijftigers zijn veel meer waard dan gewoonlijk wordt aangenomen. Nederland loopt ver achter op het buitenland qua participatiegraad van vijftigers. Bij werkgevers heerst hypocrisie, en in de maatschappij onbegrip. Door een combinatie van bestrijding van vooroordelen, antidiscriminerende wetgeving met bewijslast bij de werkgever en eventueel zelfs positieve discriminatie moeten zij meer kans krijgen. Zowel de vijftigers als onze economie zouden er wel bij varen. Ketelmuziek zoals van het VNO-NCW als afgelopen week dat de pensioengerechtigde leeftijd tot 67 jaar zou moeten opgerekt getuigt zowel van hypocrisie als van totaal gebrek aan realiteitsbesef. Aldus Philippe Blankert (oprichter en bestuurder ikwilwerken.nl) en Zenta Gilissen (lid ikwilwerken.nl)*

Regelmatig duikt de discussie weer op of de pensioengerechtigde leeftijd niet moet worden opgerekt, naar meer dan 65 jaar. Dat deze discussie vaak gestart wordt door werkgevers, wekt door minstens twee aspecten verbazing.

Ten eerste is Nederland het land met de laagste participatiegraad van mensen tussen 50 en 60 jaar. Zowel in Europa, als vergeleken met de Verenigde Staten. Wie dus klaagt over het teveel aan ontslagbescherming, klaagt aan het verkeerde adres: in de Verenigde Staten bestaat veel minder ontslagbescherming, en toch zijn er duidelijk meer vijftigers aan het werk. Daar worden vijftigers meer gewaardeerd. Ten tweede is de intentie van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd door werkgevers hypocriet te noemen: zij zijn de meest fervente instandhouders van het beeld 'hoe jonger, hoe beter' (tenminste, indien de sollicitant tenminste een paar jaar werkervaring heeft). Deze discriminatie op leeftijd is overduidelijk in personeelsadvertenties, het gedrag van werving- en selectiebureaus en de overname van deze mythe in de maatschappij. Om met Youp van het Hek te spreken: Nederland is een beetje gek geworden.

De vijftiger heeft zeer veel intrinsieke waarde in zich. Een vijftiger heeft levenservaring, kan veel relativeren en als hij/zij ergens ja tegen zegt, zet hij/zij het ook door. In tegenstelling tot jongere werknemers die vaak eerder door tegenslag uit het veld zijn geslagen. Ook zeer belangrijk is het begrip 'generativiteit' dat in Nederland door Bernard Lievegoed is geïntroduceerd. Iemand in de vijftig heeft, als de ontwikkeling gezond is, behoefte zijn ervaring door te geven aan een jongere generatie – en heeft hier plezier in. Aldus kan een vijftiger een uitstekende coach zijn. Een bedrijf waar vijftigers in de directie zitten maar waar een cultuur heerst van 'hoe jonger hoe beter' heeft intern een schrijnend tekort aan coaching. Het gevolg is dat jongeren onnodig gefrustreerd worden, hun ontwikkeling minder optimaal verloopt en hun potentieel onvoldoende wordt benut. Wat is er mooier dan de samenwerking tussen een vijftiger die niet meer zelf hoeft te scoren, blij is met kennis- en ervaringsoverdracht, en een 'jonge hond' van dertig die nog volop verder wil? Het is een winnende combinatie. Zowel de vijftiger, als het bedrijf, als de samenleving (betere benutting arbeidspotentieel) varen er wel bij.

Daarom wekt het verbazing dat de meeste werkgevers bijna niemand meer willen aannemen boven de veertig – een moment waarop de medewerker maar 15 van zijn beoogde 40 werkjaren erop heeft zitten! De belangrijkste uitzonderingen voor aanneme van mensen boven de veertig zijn: management posities en afgetekende specialistenfuncties. Wie er tussen in valt, valt tussen wal en schip. Als hij/zij toevallig op straat komt te staan, is hij/zij aangewezen op een leven als freelancer.

De enige situatie waarin begrip kan worden getoond voor de aversie van vijftigers is wanneer zij niet meer willen leren. Wanneer zij alleen varen op 'trucjes', denken alles te weten en erg dogmatisch zijn. Dit is inderdaad een scheefgroei in de persoonlijke ontwikkeling. Maar het is een verschijnsel waar veel 'captains of industry' zelf ook last van hebben. Inclusief het dogma dat je geen vijftigers moet aannemen – hoewel ze het zelf zijn. Bang voor concurrentie?

In het voorgaande is uitgebreid genoeg betoogd waarom een hogere participatiegraad van vijftigers wenselijk is. De vraag blijft: hoe dit te verwezenlijken? Een belangrijke oplossing is een cultuuromslag. Maar zoals men weet kost een cultuuromslag de nodige jaren; bovendien komt er van een voorgenomen cultuuromslag meestal niets terecht als de noodzaak niet hard genoeg wordt gevoeld, en als deze omslag niet wordt gesteund door passende maatregelen. Wat dus nodig is, is een pittige (en voor zowel overheid en werkgevers niet leuke) discussie waar en hoe een fout is gemaakt – waarom nu zoveel vijftigers juist in Nederland aan de kant zijn komen te staan. Het noemen van de ware, specifieke en aan partijen toe te wijzen redenen vormt een noodzakelijk fundament om er verbeteringsmaatregelen op te baseren. Een van de verbeteringsmaatregelen zou kunnen zijn: anti-discriminatiewetgeving met bewijslast voor de werkgevers. Kortom: zoals in Angelsaksische landen gebruikelijk is, worden werkgevers 'ge-audit' en moeten zij met de bewijzen komen dat niet een hoger percentage van jongere sollicitanten is aangenomen dan van oudere sollicitanten, gesteld dezelfde functie relevante eisen. Deze toets moet hard, controleerbaar en bestrafbaar zijn. Op een goed moment zullen dan de hardnekkigen en ongelovigen herontdekken wat in het buitenland al lang wordt begrepen: dat vijftigers een zeer waardevolle bijdrage in het arbeidsproces kunnen leveren!