

# Het bejaardentehuis van de wereld: Nederland

**N**ederland vergrijst. Over 25 jaar is naar schatting een vierde deel van de bevolking 65-plusser, van wie ongeveer een op de drie ouder is dan 80 jaar. Er werken dan dus nog minder mensen voor nog meer niet-werkenden.

Daarnaast maken technologische (de robot komt eraan!) en maatschappelijke ontwikkelingen steeds meer arbeid overbodig. Denk aan de nieuwe manieren van bankieren, online shoppen en diensten als Airbnb en Uber. Volop dynamiek dus op de arbeidsmarkt. Als bedrijf én als werknemer zul je daar je weg in moeten vinden.

Maar we vinden het maar lastig dat we moeten accepteren dat we ons hele leven zelf moeten blijven leren om mee te kunnen blijven doen, dat we steeds langer 'mogen' werken en dat iedereen, mannen én vrouwen, zich verantwoordelijk moet voelen voor de eigen pensioenopbouw.

Oudere werknemers zijn door allerlei pensioen- en werkgeverslasten juist veel te duur, de arbeidsmarkt is verre van flexibel en talent uit het buitenland aantrekken is absoluut niet makkelijk. Naast alle wettelijke beperkingen is er ook nog te weinig ruimte op onze internationale scholen en ontbreekt de aansluiting met ons eigen universitair onderwijs.

En de overheid helpt daar op dit moment ook niet echt bij. De belasting op arbeid is nog steeds niet verlaagd, een zieke collega kan — hoe triest ook — een kleinere ondernemer in ernstige financiële situaties brengen en het is bijna onmogelijk om je organisatie aan te passen aan de dynamiek van een snel veranderende omgeving. En als je dan uiteindelijk hebt kunnen reorganiseren, is het voor de oudere ex-collega's bijna onmogelijk om nog een baan te vinden. Gewoon omdat ze te duur zijn.

Als ondernemer moet je altijd een goede balans vinden tussen jong talent en ervaring: hoe ga je om met een 'vergrijzend' personeelsbestand als je eigenlijk ook zit te springen om 'digital natives'? Bij kennisintensieve bedrijven, zoals Priva, zit heel veel van de toegevoegde waarde in domeinspecifieke kennis, die vaak belegd is bij de meest ervaren collega's. Het overdragen van die kennis aan volgende

generaties is dus niet alleen heel belangrijk, maar ook intensief en kostbaar.

Albert Einstein, de man die achteraf nogal eens gelijk blijkt te hebben, zei al dat je een probleem niet kunt oplossen met de denkwijze die het heeft veroorzaakt. Misschien moeten we toch maar eens fundamenteel anders naar het belasten en belonen van arbeid kijken.

Bij Google in Amerika zijn ze daar al best ver mee: werknemers zijn daar zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en scholing, en collega's beslissen samen over promoties en opslag. En als je wilt doorgroeien, word je geen manager, maar specialist! En dan gaat het dus allang niet meer om je functieprofiel, leeftijd en salarisschaal, maar om jouw opdracht en om de vraag wat jij bijdraagt aan het succes en dus de continuïteit van de onderneming.

En als je die vraag niet goed kunt beantwoorden, wat doe je dan?

Ik merk dat jonge mensen ervoor openstaan om op een frisse en meer flexibele manier naar arbeidsrelaties te kijken en dat het vooral de oudere generatie is die dat als een bedreiging ziet. De oudere generatie die dus financieel als een molensteen om de nek van de Nederlandse economie hangt, maar het in dit land nog steeds wel voor het zeggen heeft.

Als Nederland niet het bejaardentehuis van de wereld wil worden, als we dit land echt als creatieve, circulaire kennis-hotspot op de kaart willen zetten, hebben we nog een lange weg te gaan.



## Meiny Prins

Meiny Prins is ceo van Priva (klimaatbeheersing voor tuinbouw en gebouwen). Volgende week in deze wisselcolumn: Thecla Bodewes, zij is directeur-grootaandeelhouder van Scheepswerven Bodewes.

COLUMN