



KONINKLIJKE
HOLLANDSCHE MAATSCHAPPIJ
DER WETENSCHAPPEN

SOLIDARITEIT TUSSEN DE GENERATIES ONDER SPANNING

*Verslag van de
Vijfde Jan Brouwer Conferentie*

Summary in English

21 januari 2009 te Haarlem

17

Ir. L.E.J. Brouwer
(1910 - 1983)



Jan Brouwer kwam uit een geslacht van geleerden - zijn vader was geoloog met internationale bekendheid, zijn oom, naar wie hij was genoemd, een wereldberoemde wiskundige. Hijzelf had een uitermate goed verstand en een fenomenaal geheugen.

Op 21-jarige leeftijd studeerde hij in Delft af als mijnbouwkundig ingenieur.

Na zijn studie trad Brouwer in dienst bij de Bataafse Petroleum Maatschappij, waar hij als geoloog, organisator en manager o.m. werkzaam was in het Verre Oosten. Tijdens de oorlog was hij als liaison-officier van de troepen van generaal McArthur betrokken bij de herovering van Hollandia en andere delen van Nederlandsch-Indië. Vanaf 1946 vervulde hij steeds verantwoordelijker functies bij de B.P.M. Hij beëindigde zijn actieve loopbaan als president-directeur van de Koninklijke Nederlandsche Petroleum Maatschappij in 1971. Daarna bleef hij nog tien jaren als commissaris aan de 'Koninklijke' verbonden.

In het begin van de 80er jaren heeft Ir. Brouwer een deel van zijn vermogen bestemd voor een fonds ten behoeve van interdisciplinair wetenschappelijk onderzoek in Nederland. Dit fonds is begin 2003 door de familie Brouwer aan de zorg van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen toevertrouwd, waarbij de statutaire doelstelling als volgt is geformuleerd: het stimuleren van multidisciplinair, maatschappij georiënteerd onderzoek dat inzicht geeft in concrete maatschappelijke problemen en in potentie moet bijdragen aan de oplossing daarvan.

SOLIDARITEIT TUSSEN DE GENERATIES
ONDER SPANNING



KONINKLIJKE
HOLLANDSCHE MAATSCHAPPIJ
DER WETENSCHAPPEN

SOLIDARITEIT TUSSEN DE GENERATIES
ONDER SPANNING

Verslag van de Vijfde Jan Brouwer Conferentie
21 januari 2009 te Haarlem

Summary in English

Uitgave Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen
(Mogelijk gemaakt door het Jan Brouwer Fonds)

Colofon

Deze uitgave - Solidariteit tussen de generaties onder spanning - vormt de neerslag van de vijfde Jan Brouwer Conferentie gehouden op 21 januari 2009 in het Hodshon Huis te Haarlem. De conferentie stond onder voorzitterschap van Prof. Dr. Paul Schnabel, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau en werd georganiseerd door de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen en het Jan Brouwer Fonds in samenwerking met de Stichting ILC Zorg voor Later. Het is de vijfde conferentie in een reeks over de consequenties van demografische veranderingen.

Uitgave: Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen
(mogelijk gemaakt door het Jan Brouwer Fonds)

Redactie: Ger Tielen en Boudi Dortland

Drukkerij: StyleMathôt, Haarlem

ISBN Nummer 978-90-78396-05-5

April 2009

Exemplaren van deze uitgave kunnen zolang de voorraad strekt worden besteld bij de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen. Ze zijn ook in PDF formaat te downloaden van de website van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen www.hollmij.nl. Op de website zijn ook de video-opnamen van de conferentie te bekijken.

Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen
Postbus 9698
2003 LR Haarlem
hollmij@wxs.nl
www.hollmij.nl

Inhoud	Pag.
<i>Marbeth Bierman - Voorwoord</i>	7
Mr M.E. Bierman-Beukema toe Water, voorzitter Jan Brouwer Fonds	
<i>Wil Arts - Ten geleide</i>	8
Dr W.A. Arts, oud-hoogleraar algemene en theoretische sociologie Universiteit van Tilburg, lid van de Wetenschappelijke Raad Jan Brouwer Fonds	
<i>Alexander Rinnooy Kan - Opening</i>	16
Prof. Dr A.H.G. Rinnooy Kan, voorzitter Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen	
<i>Piet Hein Donner - Solidariteit tussen de generaties</i>	17
Mr J.P.H. Donner, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	
<i>Pearl Dykstra - Informele solidariteit onder babyboomers: Zorgen voor morgen?</i>	27
Prof. Dr P.A. Dykstra, hoogleraar Universiteit Utrecht en onderzoeker bij het Nederlands Demografisch Instituut	
<i>Aukje Nauta - De babyboomers hebben het gedaan</i>	36
Prof. Dr A. Nauta, hoogleraar Universiteit van Amsterdam en adviseur Randstad HR Solutions	
<i>Coen Teulings - Transparantie, risico en solidariteit</i>	48
Prof. Dr C.N. Teulings, directeur Centraal Plan Bureau	
<i>Eline Kranendonk - Reflectie op inleidingen</i>	60
A.K.C. Kranendonk, MSc, lid van de Jonge Maatschappij en projectmanager bij Conclusion Implementation	
<i>Martin Boekholdt - Slotwoord</i>	64
Prof. Dr M.G. Boekholdt, voorzitter Dagelijks Bestuur Stichting ILC Zorg voor Later	
<i>Summary in English</i>	66
<i>Deelnemerslijst</i>	73

Voorwoord

Solidariteit tussen de generaties onder spanning

De vier voorafgaande conferenties zijn gewijd aan een veelheid van aspecten van vergrijzing, of liever ‘verzilvering’. We hebben ervoor gekozen dit thema voor de vijfde Jan Brouwer Conferentie, gehouden op 21 januari 2009 in het Hodshon Huis in Haarlem, enigszins te verbreden.

Zet de voortzettende ontgroening en vergrijzing van de Nederlandse bevolking de solidariteit tussen generaties onder druk? Kijken we niet al te eenzijdig naar de financiële aspecten van dat vraagstuk? Vormt het beperkte aantal werknemers/premiebetalers dat de stijgende kosten van gezondheidszorg en pensioenen moet opbrengen onze grootste zorg, of dienen zich geheel andere vraagstukken aan? Moeten we ons voorbereiden op maatschappelijke onrust? Zien we daar verschijnselen van en welke antwoorden in de vorm van generatiebewust beleid zouden daarop te geven zijn?

De inleiders is verzocht in te gaan op de feitelijke stand van zaken, actuele knelpunten te inventariseren en met creatieve en concrete adviezen te komen.

Hoe zij zich met verve van die taak gekweten hebben kunt u lezen in dit verslag van een boeiende en zeer druk bezochte conferentie, die ook dit keer georganiseerd is in onderling samenspel tussen het Jan Brouwer Fonds, de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen en de Stichting ILC Zorg voor Later.

Het door Wil Arts opgestelde ten geleide: solidariteit onder spanning, biedt een introductie op het brede thema van de conferentie en op de zeer verschillende aspecten binnen dat thema.

Marbeth Bierman-Beukema toe Water

voorzitter Jan Brouwer Fonds

Wil Arts

Lid Wetenschappelijke Raad van Advies Jan Brouwer Fonds

Ten geleide: solidariteit onder spanning

Maatschappelijke tegenstellingen en spanningen zijn van alle tijden. Ook in deze nieuwe eeuw kunnen spanningen verlopen langs lijnen van sociale gelaagdheid en levensbeschouwing. Maar de belangrijkste spanningen en tegenstellingen kunnen in de komende tijd ook te maken hebben met belangen van generaties. Woekert er een latent generatieconflict dat op korte of middellange termijn manifest zal worden? Dat was het thema van de vijfde Jan Brouwer Conferentie en van de hierna volgende bijdragen van vijf sprekers.

Belangrijke maatschappelijke tegenstellingen en spanningen ontwikkelden zich in Nederland in de twintigste eeuw vooral langs sociaal-economische en levensbeschouwelijke lijnen. Toch heeft ons land in de afgelopen eeuw geen geschiedenis gekend van gewelddadige klassenstrijd of van uit de hand gelopen geloofstegenstellingen, terwijl toch de eerste twee decennia nogal tumultueus verliepen. Dat cohesie de overhand had op conflict was vooral te danken aan de pacificatie van 1917 toen via uitruil de

Maatschappelijke tegenstellingen en spanningen lopen langs lijnen van sociale gelaagdheid en levensbeschouwing, maar straks mogelijk ook langs lijnen van generaties.

indertijd woedende kiesrecht- en schoolstrijden politiek werden beslecht. Met die pacificatie werd de grondslag gelegd voor het poldermodel dat in de twintigste eeuw keer op keer zorgde voor vreedzame conflictregulering. Toen in de laatste decennia van de twintigste eeuw de levensbeschouwelijke zuilen aan het wankelen

raakten en zelfs verbrokkelden en het poldermodel onder vuur kwam te liggen, leidde dit toch niet tot het opblazen van geloofs- en klassenstrijd. Dat is vermoedelijk toe te schrijven aan de sterke secularisering die de Nederlandse samenleving in die tijd doormaakte en het ontstaan van een breed maatschappelijk midden.

Ook in de nieuwe eeuw zal er desondanks sprake zijn van maatschappelijke tegenstellingen en spanningen. Voor een deel zullen die wel langs de welbekende lijnen van sociale gelaagdheid (het ontstaan van een etnische onderklasse in vooral de grote steden) en levensbeschouwing (groei van de Islam) lopen. Volgens sommigen zullen de belangrijkste spanningen en tegenstellingen in de komende tijd echter volgens geheel nieuwe lijnen verlopen, namelijk die van generaties. Zij signaleren een latent generatieconflict dat op korte of middellange termijn manifest zal worden. De eerste tekenen van een manifest wordend generatieconflict werden zichtbaar toen het kabinet Balkenende II de prepensioenregelingen in snel tempo wilde afbouwen. De voorgestelde maatregel was als oplossing bedoeld voor problemen die voortspruiten uit de zich voortzettende ontgroening en vergrijzing van de Nederlandse bevolking. Ontgroening en vergrijzing zouden er, als er niets wordt ondernomen, toe leiden dat er straks te wei-

nig premiebetalers zijn die de sterk stijgende kosten van pensioenen en gezondheidszorg voor de ouderen kunnen opbrengen. Daarmee zou de bodem worden weggeslagen onder de verzorgingsstaat als systeem van collectief georganiseerde solidariteit. De jongere geboortecohorten zijn niet alleen kleiner dan de oudere cohorten, maar een steeds groter deel ervan leert ook steeds langer door en verschijnt daardoor later op de arbeidsmarkt. De oudere geboortecohorten zijn niet alleen groter, maar zijn er ook aan gewend geraakt vervroegd met werken te stoppen. Dat betekent dat de zogenaamde participatieratio, dat wil zeggen het aantal in het arbeidsproces opgenomen mannen en vrouwen die sociale premies betalen gedeeld door het aantal nog geen premiebetalende jongeren en geen premie meer betalende ouderen, steeds ongunstiger wordt.

De parlementaire oppositie, sociale partners, wetenschap, pensioenfondsen, verzekeraars en banken en zelfs adviesorganen als de Raad van State en het Centraal Plan Bureau haalden hun wenkbrauwen op of vielen over het kabinet heen. Niemand ontkende de dringendheid van de door het kabinet gesignaleerde problematiek, maar de gekozen oplossing mocht niemand – behalve dan het kabinet zelf en de bevriende kamerfracties – echt bekoren. Het Centraal Plan Bureau stelde zelfs dat het kabinet met zijn voorstellen het generatieconflict op scherp zette. Kennelijk was die beschuldiging niet al te ver gezocht, want de prominente CDA-econoom Lans Bovenberg, geestelijke vader van de levensloopregeling en hoogleraar-directeur van NETSPAR, een aan de weg timmerend in de vergrijzingsproblematiek gespecialiseerd onderzoeksinstituut, stelde in NRC-Handelsblad begin oktober 2004 provocerend dat het tijd wordt dat andere generaties (jongeren en veertigers) samen een front vormen tegen de babyboomers. Sociale conflicten, zo meende hij, zullen in de toekomst steeds meer de belangen van verschillende generaties als inzet hebben. Als doemscenario introduceerde hij zelfs een clash of generations. Een week later werd hij in de zelfde krant bijgevallen door de hoogleraar-directeur van het Tinbergen Instituut Coen Teulings. Als er niets gebeurt, zou er zijns inziens in de nabije en verder liggende toekomst geen plaats meer zijn voor intergenerationale solidariteit en zou om generatieconflicten te vermijden een groter beroep moeten worden gedaan op de ‘eigen verantwoordelijkheid’ van mensen en de intragenerationele solidariteit (iedere generatie zorgt voor zichzelf).

Een paar jaar later kwam de Utrechtse emeritus hoogleraar sociologie Henk Becker, de geestelijke vader van een in Nederland populaire generatietheorie, in een interview met de Volkskrant (30-1-2007) tot een soortgelijke taxatie. “Een generatieconflict zit er dik in”, stelde hij. Hij was echter ook van mening dat de solidariteit tussen generaties niet mag worden doorbroken. Dat zou allerlei ongewenste gevolgen hebben. Daarom zouden zijns inziens oudere werknemers langer moeten doorwerken en zouden er kostenbesparingen moeten worden gevonden in andere sectoren van de verzorgingsstaat. Bovenberg zocht het in een deels andere richting. Hij stelde een levensloopregeling voor die de asymmetrische intergenerationale solidariteit (de ‘sterke’ middengeneraties

*Een ‘clash of generations’
als doemscenario.*

dragen de lasten van de ‘zwakke’ jonge en oude geboortecohorten) doet plaatsmaken voor symmetrische intergenerationale solidariteit (de jonge en oude geboortecohorten zouden op hun beurt ook solidair zijn met de ‘spitsuur’-generatie).

Dat een deel van de afbrokkelende solidariteit tussen generaties en een latent generatieconflict signaleert, betekent nog niet noodzakelijk dat deze ideeën ook onder de bevolking leven. Ten tijde van de commotie over het voorstel van het kabinet Balkenende II liet het televisieprogramma Netwerk door Intomart een enquête uitvoeren om te onderzoeken of er echt sprake is van een latent generatieconflict (10-10-2004). Er bleek onder de Nederlandse bevolking echter maar weinig (19%) steun te bestaan voor het kabinetsvoorstel om het voor oudere werknemers financieel onaantrekkelijker te maken om eerder te stoppen met werken. Ook vond een ruime meerderheid (61%) dat twintigers en dertigers van nu onverminderd moeten blijven meebetalen aan het pensioen van de babyboomers. Iedere generatie bleek het in meerderheid oneens met de kabinetsplannen voor het financieel onaantrekkelijker maken van prepensioen. De babyboomers en de veertigers waren begrijpelijk de grootste tegenstanders (89 en 88%), maar zelfs de twintigers, die wat dit betreft de meeste twijfelaars en voorstan-

Wanneer de spraakmakende gemeente een latent generatieconflict signaleert betekent dat nog niet dat deze ideeën ook onder de bevolking leven.

ders in hun rangen hadden, waren in grote meerderheid tegen (67%). De helft (50%) van de jongste generatie vond wel dat de twintigers en dertigers niet onverminderd moesten blijven meebetalen aan het pensioen van de babyboomers, terwijl een derde (33%) dat wel vond. De overige generaties vonden in meerderheid ook dat die solidariteit tussen generaties moest blijven bestaan. De Tilburgse socioloog Peter Ester, hoogleraar-directeur van OSA, concludeerde desgevraagd (de Volkskrant, 30-1-2007) uit eerder en diepgaander onderzoek naar een latent generatieconflict, dat er wel iets sluimert in de hoofden van Nederlanders. Dezen zijn zich in toenemende mate bewust van de maatschappelijke kansen die ze al dan niet hebben gehad in vergelijking met hun ouders, grootouders, kinderen of kleinkinderen. En dat zet hen aan het denken.

Reden genoeg voor het Jan Brouwer Fonds om te onderzoeken of de solidariteit tussen generaties inderdaad onder spanning is komen te staan en, zo ja, wat dan de mogelijke gevolgen ervan zullen of kunnen zijn. Hoe zou een generatiebewust beleid, zoals door bijvoorbeeld de WRR voorgestaan, kunnen bijdragen aan het tenietdoen of in ieder geval afzwakken van de onbedoelde en ongewenste gevolgen van een eventueel afnemende solidariteit tussen generaties, vroeg hij zich af. Maar deze vraagstelling was naar de zin van het Jan Brouwer Fonds te algemeen om haar in het bestek van één conferentie enigszins bevredigend te beantwoorden. Toespitsing was dus nodig. Daartoe moesten eerst enkele omtrekkende bewegingen worden gemaakt.

Als de spanning tussen generaties zoals verondersteld inderdaad is toegenomen, wat is dan de kans dat een latent generatieconflict echt op korte of middenlange termijn manifest wordt? Zullen oplopende spanningen en tegenstellingen tussen generaties dan conflicten die voortspruiten uit sociale ongelijkheid en verschillen in levens- en wereldbeschouwing gaan overschaduwen? De waarschuwing dat een generatieconflict op uitbarsten staat, vindt – zo hebben we gezien – voor zover het de uitkomsten van onderzoek betreft vooralsnog slechts beperkte ondersteuning. Ook is de kans op een langdurig en structureel generatieconflict theoretisch gezien niet vreselijk groot. Waarom niet?

Allereerst omdat mensen niet alleen behoren tot een bepaald geboortecohort, maar ook andere sociale kenmerken bezitten. Ze zijn ook mannen of vrouwen, hoog of laag opgeleid, inheems of uitheems, rijk of arm, christen, jood, moslim of ongelovig, links of rechts en zo veel meer. Ze behoren dus tegelijkertijd tot verschillende sociale categorieën. Dat betekent dat mensen zich op grond van al die kenmerken met nogal wat anderen kunnen en mogelijkterwijs zullen identificeren en solidariseren of zich juist van die anderen kunnen en mogelijkterwijs zullen afsluiten en hen bestrijden. Als mensen niet eendimensioneel zijn, en dat zijn ze niet, dan zullen ze nogal eens te maken krijgen met conflicterende belangen en loyaliteiten. Meerdimensionale mensen zijn moeilijker te mobiliseren ter behartiging van één enkel deelbelang, zoals dat van de eigen generatie, dan eendimensionale mensen. Juist overlappende lidmaatschappen van sociale groeperingen (als bijvoorbeeld geloofsovertuiging en klassenpositie samenvallen) leiden tot duurzame conflicten.

Vervolgens omdat mensen niet alleen verschillende sociale kenmerken hebben, maar ook ingebed zijn in verscheidene sociale netwerken. Ze hebben familie, vrienden, kennissen, burens en collega's. Ze bekommeren zich niet alleen om hun eigen welzijn, maar ook om dat van anderen. Ze maken zich zorgen om de opleiding van hun kinderen, het pensioen van hun ouders, de zorg voor hun grootouders. Ze zijn begaan met hun vrienden. Ze vragen en bieden hulp aan hun burens. Ze vragen hun collega's om advies en geven zelf advies. Ze verzorgen hun kinderen en ouders. Ze zijn ook lid van een sportvereniging, gaan ter kerke, betalen contributie voor de vakbond, stemmen op een politieke partij. Ze stoppen geld in een collectebus en schrijven een cheque uit voor goede doelen. Ze zijn dus zelfs begaan met het lot van vreemden. Mensen die zijn ingebed in allerlei verschillende groepen en groeperingen zijn minder gemakkelijk te mobiliseren ter behartiging van één enkel belang, zoals dat van de eigen generatie, dan mensen die zich alleen in groepen van gelijkgezinden en overeenkomstigen ophouden.

*Omdat generaties maar zelden
manifeste conflictgroepen zijn valt niet
te ontkennen dat generatiegenoten
nogal wat belangen en opvattingen
met elkaar gemeen hebben.*

Ten slotte omdat generaties wel latente, maar zelden manifeste conflictgroepen zijn. Het valt niet te ontkennen dat generatiegenoten nogal wat belangen en opvattingen met elkaar gemeen hebben. Maar om tot collectieve actie over te gaan, moeten ze eerst generatieorganisaties van de grond brengen. Moeten ze een programma van actie uitwerken. Moeten ze informeren en vergaderen. Moeten ze aansprekende, ja zelfs charismatische leiders hebben. Dat is allemaal makkelijker gezegd, dan gedaan. Maar als dat lukt, dan zit de meerdimensionaliteit en de gedifferentieerde inbedding van veel mensen nog in de weg. Dat alles wil echter niet zeggen dat oploeiende generatieconflicten onmogelijk zijn. De jaren zestig met een aanstormende en rebellerende jeugdbeweging en de jaren negentig met de opkomst en het electorale succes van ouderenpartijen leggen daar getuigenis van af. Maar in tegenstelling tot religieuze bewegingen en hun kerken en sociale bewegingen en hun vakbonden, standsorganisaties en verwante politieke partijen waren de boven genoemde generatiebewegingen geen lang leven beschoren. Dat neemt echter niet weg dat de ontgroenings- en vergrijzingsproblematiek zo knellend is dat deze de intergenerationele solidariteit naar verwachting nog decennia onder druk blijft zetten. Daarom verdienen de spanningen tussen de generaties serieuze aandacht.

Voor het Jan Brouwer Fonds de vraagstelling toespitste, leek het nuttig eerst de vraag te stellen waarop solidariteit in het algemeen en intergenerationele solidariteit in het bijzonder berusten. Op deze vraag bleken in de sociaal-wetenschappelijke literatuur verschillende elkaar overlappende antwoorden te vinden.

Economen gaan er vanuit dat mensen nutsmaximeerders zijn. Omdat mensen niet in een sociaal luchtledig leven, maar in allerlei netwerken met andere mensen verbonden zijn, zijn hun nutsfuncties echter interdependent. Dat wil zeggen dat mensen zich

De vergrijzingsproblematiek blijft de intergenerationele solidariteit nog decennia onder druk zetten.

Daarom verdienen de spanningen tussen de generaties serieuze aandacht.

niet alleen zorgen maken over hun eigen welvaren, maar ook over dat van sommige of vele anderen en dan vooral van degenen met wie ze zich identificeren. Solidariteit berust in die opvatting op een afweging van eigen en groepsbelang. Toegespitst op intergenerationele solidariteit luidt de conclusie dat deze zowel berust op overwegingen van welbegrepen eigenbelang ('als ik als jongere

nu de ouderen laat zitten, dan zullen de jongeren van straks – als ik oud ben – datzelfde bij mij doen'), als op groepsbelang (zorg over de significante of veralgemeende anderen met wie men zich identificeert).

Sociologen leggen vooral de nadruk op de verandering in de banden tussen mensen, en daarmee in solidariteit, die er is opgetreden met de komst van moderne industriële samenlevingen. Kleinschalige gemeenschappen als die van de familie, parochie, buurt of dorp met hun homogene op religie en traditie berustende waarden en informele, concrete groepssolidariteit hebben steeds meer plaatsgemaakt voor grootschalige,

gecentraliseerde nationale samenlevingen met hun heterogene waarden en hun via verzekeringsmarkten en de bureaucratische organisaties van overheid en maatschappelijke middenveld georganiseerde abstracte vormen van formele solidariteit. Mensen zijn autonoom geworden, maar zijn tegelijkertijd gaan beseffen dat ze door verregaande arbeidsdeling van steeds meer mensen afhankelijk zijn geworden om hun levenskansen te verwezenlijken. Ze zijn zich daardoor met steeds wijdere kringen van mensen gaan identificeren. Solidariteit heeft zo een grotere reikwijdte gekregen. Dat dit ten koste van de intensiviteit van de solidariteit is gegaan, hoeft niet noodzakelijk een verarming te betekenen. Wel hangt het succes van die nieuwe abstracte vormen van solidariteit sterk af van het ontwikkelen en instandhouden van een nieuwe burgerlijke moraal die in plaats komt van het eerdere door religie en traditie geïnspireerde wereldbeeld. Net als economen menen sociologen dat intergenerationele solidariteit berust op aan de ene kant affectie en gedeelde normen en waarden en aan de andere kant op overwegingen van welbegrepen eigenbelang.

Antropologen menen dat sociale bindingen vooral berusten op wederkerigheid. Alom aanwezige reciprociteitprincipes – die hun verwoording vinden in uitdrukkingen als ‘voor wat hoort wat’, ‘give and take’ en ‘do ut des’ – zorgen ervoor dat sociale bindingen ontstaan en voortbestaan. Als mensen geschenken geven of goed doen, ligt er een systeem van wederzijdse verplichtingen aan ten grondslag. Wederkerigheid betekent voor de gever dat een gift zijn eigen beloning in zich draagt doordat hij een tegengift oproept. Voor de ontvanger roept de gift niet alleen dankbaarheid op, maar ook een morele verplichting: het besef bij een ander in het krijt te staan net zolang tot door het geven van een tegengift de schuld is ingelost. Dat betekent echter niet dat mensen zich altijd evenzeer van die wederkerigheid bewust zijn. In moderne industriële samenlevingen is vaak sprake van veralgemeende in plaats van tot gever en ontvanger beperkte wederkerigheid. De tegengift moet wel worden gegeven, maar niet noodzakelijk aan de persoon die gaf. Het zijn het wederkerigheidsysteem en de eraan ten grondslag liggende morele reciprociteitsbeginselen die niet alleen het fundament vormen van de duurzame netwerken van sociale bindingen in samenlevingen, maar ook solidariteit genereren. De reciprociteitprincipes vormen dus het morele cement van de samenleving. Vanuit een wat ander perspectief komen dus ook antropologen uiteindelijk uit op dezelfde overwegingen achter intergenerationele solidariteit als economen en sociologen: eigenbelang en moraal.

Uit het voorafgaande distilleerde het Jan Brouwer Fonds een reeks van vragen. Zijn generaties wel in zo sterke mate belangen- en/of waardengemeenschappen als de generatietheoretici denken? Is de solidariteit tussen generaties inderdaad zo asymmetrisch verdeeld als sommigen menen? Zo ja, leidt deze asymmetrie dan tot oplopende spanningen en tegenstellingen tussen generaties? En wat zijn de mogelijke gevolgen ervan? Wat zijn bijvoorbeeld de consequenties voor de houdbaarheid van pensioenregelingen, de ouderen- en gezondheidszorg (inclusief mantel- en thuiszorg), de kinderopvang, de steeds verder uitdijende leerplicht etc.? Waarom is de levensloopregeling, die bedoelde

de asymmetrische intergenerationale formele solidariteit te corrigeren, geen succes gebleken? Wat zijn de consequenties voor de politieke (welke partijen richten zich op welke generaties?) en sociaal-politieke verhoudingen (richten de vakbonden zich niet te veel op de belangen van de oudere werknemers en gepensioneerden en verliest zij daardoor niet haar aantrekkingskracht op jongere generaties?) in Nederland? Wat zijn de consequenties van eventueel afnemende formele solidariteit voor de informele solidariteit? Komt deze laatste dan ook onder druk te staan of ontstaat er dan juist een toename van informele solidariteit tussen generaties?

Zouden naast de intergenerationale aspecten niet ook de intragenerationele aspecten aan de orde moeten komen? Hoe staan de huidige ouderen van de zogenaamde (vooroorlogse) 'stille generatie' tegenover deze problematiek? Kunnen en willen zij bijdragen aan het symmetrischer maken van de formele solidariteit? Zo ja, gaat dit dan ten koste van de informele solidariteit binnen de familie? Of zal dit juist leiden tot grotere intragenerationele informele solidariteit met vrienden, kennissen, (te)huisgenoten? En hoe staat het met de komende ouderen, de babyboomers? Zullen die juist kiezen voor een 'après moi le déluge'-mentaliteit? Dat wil zeggen het ontkennen van het ouder worden en het vooral kiezen voor 'genieten' in plaats van voor 'verantwoordelijk burgerschap'?

Wat voor beleid ligt in de rede? Gezien de doelstellingen van het Jan Brouwer Fonds moest de conferentie niet alleen leiden tot een beschrijving en verheldering van de feitelijke stand van zaken, maar ook tot een inventarisering van actuele knelpunten, het vinden van creatieve oplossingen en het geven van concrete adviezen die het mogelijk maken de toekomst met vertrouwen tegemoet te zien. Wat voor een generatiebewust beleid kan en moet er worden gevoerd om de onbedoelde en ongewenste effecten van mogelijk oplopende spanningen en tegenstellingen tussen generaties tegen te gaan?

Vragen te over. Het Jan Brouwer Fonds heeft een keuze gemaakt uit deze vragen en deze voorgelegd aan een viertal eminente inleiders. Als keynote spreker werd de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Piet Hein Donner gevraagd. Deze heeft zich de afgelopen jaren met grote volharding ingespannen om de arbeidsparticipatie in Nederland te doen verhogen. Dat was zijns inziens niet alleen nodig vanwege de steeds ongunstiger wordende participatieratio, maar ook omdat de kloof tussen vraag en aanbod van arbeid steeds wijder dreigde te worden. Donner werd gevraagd zich vooral te buigen over de vraag naar de houdbaarheid van de solidariteit tussen generaties vanuit het perspectief van de verzorgingsstaat. Wat moet er op middellange en lange termijn gebeuren om de baten (genieten van pensioenen, ontvangen van uitkeringen en krijgen van zorg) en lasten (verrichten van arbeid, betalen van premies en verlenen van zorg) die samenhangen met intergenerationale solidariteit evenwichtiger over de generaties te verdelen? Moet de oplossing slechts worden gezocht in de financiële sfeer of misschien ook in de sociale sfeer?

De andere sprekers zouden vervolgens vanuit hun eigen specifieke wetenschappelijke expertise een ander deel van de door het Jan Brouwer Fonds gesignaleerde problematiek moeten bezien. Pearl Dykstra, hoogleraar aan de UU en senior onderzoekster aan het NIDI, werd gevraagd de problematiek vanuit een demografisch en familiesociologisch perspectief te belichten. Haar werd gevraagd te onderzoeken wat de consequenties zijn voor de informele zorg als de overheid en de sociale partners om financiële en demografische redenen besluiten de formele zorg voor ouderen te verminderen. Aukje Nauta, hoogleraar aan de UvA en senior HR consultant, werd gevraagd een arbeids- en organisatiepsychologische invalshoek te kiezen. Haar werd gevraagd te onderzoeken of er een generatiekloof bestaat op de werkvloer en of het verstandig is voor arbeidsorganisaties om leeftijdsverschillen beleidsmatig te benadrukken. Coen Teulings, directeur van het CPB en hoogleraar aan de UvA, werd verzocht de bovenstaande problematiek vanuit een economisch en econometrisch perspectief te behandelen. Hem werd gevraagd te bezien hoe een verzorgingsamenleving als de onze gezien de structurele demografische problematiek het best vorm kan geven aan solidariteit tussen generaties. En wat is het effect van conjuncturele ontwikkelingen als de kredietcrisis op de oudedagvoorzieningen en de manier waarop wij ermee omgaan?

Alexander Rinnooy Kan

Voorzitter Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen

Opening

Onder de indruk geraakt van de kwaliteit van de achtereenvolgende Jan Brouwer Conferenties spreek ik graag mijn dank uit aan het Jan Brouwer Fonds dat de organisatie van deze conferenties mogelijk maakt. Het thema dat er als een rode draad doorheen loopt, is het thema van de vergrijzing en de consequenties daarvan. Dat thema heeft in zekere zin een grote stabiliteit. In deze periode van onzekere toekomstvoorspellingen is het in ieder geval prettig om te weten dat demografen (in tegenstelling tot economen) stabiele toekomstvoorspellingen doen. Het is niet zo verrassend dat het thema dus keer op keer terugkomt. Wel verrassend is dat het thema elke keer weer een eigen actualiteit meekrijgt. Dat geldt zeker voor de discussie die we dit jaar met elkaar zullen voeren. U kent wellicht de uitspraak *The only certainties in life are death and taxes*. Vergrijzing zit op een mooie manier tussen beide in, met elementen van beide fenomenen waarop onze samenleving een passend antwoord moet vinden. In de voorgaande conferenties is dat langs vele aanvliegroutes gedemonstreerd met accenten op vele verschillende aspecten. Intergenerationele solidariteit is een belangrijk en actueel onderwerp, zeker nu de pensioenvoorzieningen onder druk staan, waarop we lange tijd zo trots waren. De vraag zal zijn in welke mate de ene generatie zich zal laten verleiden tot solidariteit aan de vorige en de volgende. Onze eerste spreker, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt daaraan naar hartelust en met wisselend politiek succes, maar in ieder geval in de volle overtuiging van het belang van die solidariteit. Die overtuiging delen wij graag.

Piet Hein Donner

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Solidariteit tussen de generaties

Het thema solidariteit tussen generaties is even groots als weids. Het strekt van vraagstukken van zorg en maatschappelijke samenhang tot alle andere aspecten van de verzorgingsstaat. Hoe zat het ook al weer met de intergenerationele solidariteit in historisch perspectief en hoe gaan we er vandaag mee om? Er lijkt niet zozeer sprake van een afnemende bereidheid tot solidariteit, als wel van een toenemende overbelasting van de solidariteit door de keuzes van het verleden. Maar in deze analyse schuilen ook de oplossingen. De contouren zijn zichtbaar in het versterken van de arbeidsparticipatie en de maatschappelijke participatie van degenen die we tot de ouderen zijn gaan rekenen.



Tijd, geleerden zijn het er nog niet over eens wat het is; beweging, verandering, of een illusie die uiting is van heel andere eigenschappen van het quantum-mechanisch universum. Zonder verandering geen tijd. Maar als tijd alleen verandering zou zijn, zou het verloop van tijd geen richting en eenheid hebben. Dan is de tijd niet meer dan een opeenvolging van momenten, zoals oude films als je snel met je ogen knipperde. Als verandering al gevoel van richting zou geven, dan is het die van de cirkelgang, want alles in de natuur lijkt na verloop van meer of minder tijd weer terug te komen. Tijdmeting berust daar ook op, of dit nu de

omgang van zon en maan betreft, het opeenvolgen van jaargetijden of het trillen van de atoomklok.

Niet verandering, maar verval geeft richting en eenheid aan het verloop van tijd: vergrijzing. Daardoor wordt de tijd een gestage stroom die alles onweerstaanbaar meedraagt. De veroudering van mens, dier en gewas scheidt enerzijds eenheid en continuïteit in het verloop van de tijd, en geeft daar anderzijds richting aan, één richting. Doordat dezelfde persoon in de loop der tijd verandert is er eenheid, door de opeenvolging van de geslachten is er ontwikkeling, waarbij iedere generatie weer op de schouders staat van de vorige. “Wij staan niet los van wie er voor ons waren en na ons komen: de band tussen de generaties vormt het decor van onze tijd op aarde”, zei de Koningin vorige maand in haar kerstrede.

Het gaat om het versterken van de arbeidsparticipatie en de maatschappelijke participatie van degenen die we tot de ouderen zijn gaan rekenen.

Solidariteit tussen de generaties; het thema van vandaag is even groots als weids. Het strekt van de zorg die ouders hun kinderen verschuldigd zijn tot de eerbied en zorg die kinderen hun ouders verschuldigd zijn: in hun jeugd, maar ook later. Het thema omvat

het vraagstuk van maatschappelijke samenhang alsmede alle andere aspecten van de verzorgingsstaat, waarin we van de wieg tot het graf voor elkaar zorgen. Het biedt de ruimte om geschiedenis, cultuur en identiteit, gescheiden of tezamen te bespreken. Het thema biedt kortom ongekende vergezichten, maar het gebruik van het woord 'solidariteit' beperkt het onderwerp toch al snel tot één onderdeel van al die onderwerpen: de vergrijzing.

Als we spreken over solidariteit in samenhang met generaties, dan doelen we niet op de solidariteit binnen de beroepsbevolking, hoezeer die ook uit verschillende generaties bestaat. We doelen ook niet op de jeugdproblematiek en de jeugdzorg. Als we het hebben over solidariteit tussen generaties, dan hebben we het over maar één ding: de solidariteit met ouderen. Demografen zien iedere 15 tot 20 jaar een nieuwe generatie. Families kennen doorgaans drie generaties: grootouders, ouders en kinderen. Maar het spraakgebruik onderscheidt in de regel slechts twee generaties: de oudere en de jongere. Op dat laatstbedoelde begrip van generaties doelen we doorgaans in de context van 'solidariteit tussen generaties' – de solidariteit tussen oudere en jongere generaties. En dan gaat het meestal in één richting; zal de jongere generatie nog wel zorgen voor de oudere.

Zorg voor ouderen als het om familie gaat, wordt ons van jongs af aan ingescherpt. 'Eert uw vader en moeder'. Mijn generatie werd nog grootgebracht met de Aeneas van Vergillius, waarin Aeneas zijn oude vader op de rug en zijn zoon aan de hand uit de brandende stad wegvoert, maar in dat proces zijn vrouw verliest en in de brandende stad achterlaat. Een prioriteitstelling die wij heden ten dage misschien niet meer geheel zo zouden maken. Maar het kan minder, zoals blijkt uit de volgende parabel – het is me ontschoten uit welke traditie deze stamt. "Een herder had de zorg voor zijn oude vader op zich genomen. Hij vond dat volslagen vanzelfsprekend; zijn vader had vroeger voor hem gezorgd, nu zorgde hij voor zijn vader. Maar de vader werd ouder en ouder en had steeds meer verzorging nodig. Voor de herder werd het een steeds zwaardere last. Op een ochtend, vóór de zon opkwam, pakte hij zijn slapende vader op, wikkelde de verzwakte man in een deken, legde hem over zijn schouders en liep naar buiten. Over de velden. Door het woud. Naar de rand van een ravijn. Daar legde hij de oude man in de deken neer. Juist op het moment dat hij zijn oude vader over de rand wilde duwen, kwam de zoon van de herder aanhollen. "Wacht, vader!", schreeuwde hij: "Wacht! Haal grootvader eerst uit die deken, want die heb ik later nodig als jij oud bent en ik je hierheen moet brengen..."

Het verhaal vertolkt mooi de zorg die ook wij hebben over hoe zeker het is dat onze kinderen voor ons zullen zorgen. Het is een zorg die ook door de Koningin in haar kersttoespraak werd verwoord in verband met de toenemende vergrijzing: "De maatschappelijke solidariteit waar ons hele sociale bestel op berust, legt een zware last op jonge schouders. Maar in deze tijd willen veel jongeren zelf bepalen waarvoor zij verantwoordelijkheid aanvaarden. Voor hen geldt de opgelegde zorg voor ouderen niet meer als vanzelfsprekend."

Is die zorg voor ouderen echter wel zo vanzelfsprekend? In gezinnen berust die zorg op bloedverwantschap en wederkerigheid; de banden tussen ouders en kinderen, tussen

grootouders en kleinkinderen, zijn dan ook doorgaans het sterkst en het duidelijkst zichtbaar. Buiten het gezin zijn die banden minder vanzelfsprekend en minder helder herkenbaar. Als ze er zijn berusten ze op bekendheid, nabuurschap of lidmaatschap van gemeenschappelijke organisaties. Hoe complexer een samenleving, des te lossier en lastiger herkenbaar zijn de banden tussen de generaties. Daarom hebben we in de moderne samenleving de invulling en waarborging van de sociale solidariteit die we nodig achten om als samenleving in vrede samen te kunnen leven, in hoge mate aan de overheid en uitvoeringsinstanties overgedragen.

Solidariteit is een relatief jonge maatschappelijke waarde. We doelen met solidariteit op het gevoel van saamhorigheid en de bereidheid de consequenties daarvan te dragen – financieel en anderszins. In die zin is het een waarde die vooral in de 19e en 20e eeuw is opgekomen. De oudheid kende die waarde niet. Saamhorigheid in familie, stam en polis was vanzelfsprekend, daar was geen apart woord voor nodig, maar die saamhorigheid omvatte vooral actieve leden van de gemeenschap. Ouderdom was, zeker bij de

In de moderne samenleving hebben wij de invulling en waarborging van de sociale solidariteit in hoge mate aan de overheid en uitvoeringsinstanties overgedragen.

Grieken, meer object van spot en uitsluiting dan van verering en eerbiedwaardigheid. Ook nu nog zeggen de Grieken: “Grijs haar is een teken van ouderdom, niet van wijsheid.” Dat is nog niets vergeleken bij de wijze waarop Aristoteles in de Nicomachische ethiek geen spaan heel laat van het beeld van ouderen; zij zijn gierig, egoïstisch, niet open voor vriendschap, enz.. Plato geeft in zijn Utopieën – de Republiek en de Wetten – een ander beeld. Hij geeft ouderen daarin een centrale rol bij het landsbestuur; maar het wijst er vermoedelijk op dat de alledaagse werkelijkheid anders was – anders zou het geen utopie zijn.

Maatschappelijke solidariteit met ouderen, veronderstelt een beeld van ouderen en hun rol in de samenleving. Wie de ontwikkeling van de concepten van ouderdom in de vroege en hoge middeleeuwen volgt, zal vaststellen dat dit weinig overeenstemt met onze huidige beelden van ouderdom. Men was oud wanneer men had afgedaan en omdat ouderen hadden afgedaan werden zij in hoge mate afgeschreven. Ouderen behoorden al vanaf de tijd van Karel de Grote tot de groep waar de eerste rudimentaire sociale zorg zich op richtte. In de capitularia regelde keizer Karel dat reizigers slechts twee nachten achter elkaar in het klooster mochten verblijven; alleen moeders met kinderen, ernstig gehandicapten en ouderen was het toegestaan meer nachten te verblijven. Kerk en de kloosters vormden meer algemeen een haven van rust, waarbinnen mensen een hoge leeftijd konden bereiken.

De grote verandering is gekomen in de nasleep van de eerste grote pestepidemie na 1350 waarin de bevolking van Europa in drie jaar tijd met 33 tot 50% werd gereduceerd. Het zijn aantallen waarvan moderne sociologen zeggen dat een samenleving een dergelijk sterfte niet kan overleven. De Europese samenleving overleefde het, maar met een heel bijzonder gevolg. Zoals schrijvers uit die tijd al opviel en zoals naderhand uit statistieken bleek, was de pest aanzienlijk meer besmettelijk voor kinderen

en jonge mensen, dan voor oudere mensen. Het gevolg was dat Europa in de tweede helft van de 14e eeuw een ware vergrijzing kende. Die is ook beeldend weergegeven in het boek 'Les Très Riches Heures du Duc de Berry' van de gebroeders Van Limburg. In de miniaturen in dat boek valt op dat boeren, burgers en vaders over het algemeen lange baarden dragen. Dat is geen voorstellingswijze geweest maar de weergave van de realiteit van de eerste grote vergrijzing in Europa. In die tijd verandert ook het patroon van samenwonen. Voor die tijd werden ouderen, weduwen en weduwnaars, aan hun lot overgelaten en woonden noodgedwongen veelal op zich zelf. Na die tijd ziet men de overlevenden van de zwarte dood steun bij elkaar zoeken en in 'extended families' gaan samenwonen, waarin door de ouderen zorg wordt geboden aan de wezen die de pest hadden overleefd. Jonge mannen hebben het in die tijd ook moeilijk gehad, omdat veel van de overlevende jonge vrouwen door aanzienlijk oudere mannen werden gehuwd. Het is mogelijk ook de achtergrond geweest van een ingrijpende wijziging in de huwelijksmoraliteit in de daaropvolgende periode, zoals onder andere uit de Decamerone en de Pentamerone blijkt.

Zolang het grootste deel van de bevolking door landarbeid in eigen onderhoud voorzag was de ouderenzorg vooral een vraagstuk van inwoning en mee eten, in ruil voor hand en span diensten rond het huis. In de steden vormde ouderenzorg onderdeel van de gildenorganisatie waarin de ouderen zolang mogelijk vanwege hun kennis, vaardigheden en ervaring ingeschakeld bleven. Dat loste de sociale problemen niet volledig op. Er was altijd een probleem van overtollige arbeid en mensen die geen onderdak hadden; de verschijningsvorm daarvan was landloperij op het land en bedelarij in de steden. De steden waren gehouden ieder de eigen problematiek van de bedelarij op te lossen; bedelarij werd vaak scherp gereguleerd. In die zorg ziet men geleidelijk een onderscheid ontstaan tussen de armenzorg en de ouderenzorg. Het laatste is nog steeds zichtbaar in de vorm van de vele hofjes die onze steden sieren. Tussen de steden bestond voor wie niet in eigen onderhoud kon voorzien geen vrij verkeer. Bedelarij was voorbehouden aan de eigen armen, en tegen de vroege arbeidsmigratie, de landloperij, werd scherp opgetreden, evenals nu tegen arbeidsmigranten die van buiten komen. In tijden van economische tegenspoed nam de landloperij echter vaak schrikbarende omvang aan.

De moderne problematiek van ouderenzorg en het vraagstuk van solidariteit tussen de generaties begint pas in de loop van de 19e eeuw wanneer als gevolg van de industriële revolutie een steeds groter deel van de bevolking het platteland verlaat en in de steden gaat wonen. De omvang van de verandering wordt duidelijk als we ons realiseren dat nog aan het begin van de vorige eeuw, dus na een eeuw industriële revolutie, nog meer dan 50% van de bevolking werkzaam was in de voedselproductie; nu is dat minder dan 3%. De verpaupering in de 19e eeuw leidt op het eind van die eeuw tot de eerste maatregelen van arbeidsbescherming en sociale zekerheid. Ouderenzorg vormt daarvan geleidelijk een apart onderdeel. De invoering van een algemeen ouderpensioen door Bismarck zo'n 125 jaren geleden was daarvan een teken. De maatregel was door hem bedoeld om de opkomende socialisten de wind uit de zeilen te nemen; bewijs dat de problematiek van ouderen steeds acuter als apart sociaal probleem werd beschouwd.

Overigens moet ik mijzelf corrigeren. Eerder heb ik ooit gezegd dat Bismarck de pen-

sioengerechtigde leeftijd op 65 heeft gesteld; dat is niet juist. Hij voerde een pensioengerechtigde leeftijd in van 70. Pas in 1916 werd deze in Duitsland op 65 gebracht.

Deze terugblik in de geschiedenis moge duidelijk maken dat beelden als zou er steeds een natuurlijke zorg geweest zijn voor de ouderen in de samenleving die niet meer mee kunnen, niet geheel stroken met de werkelijkheid. We houden van het beeld van Aeneas als geïdealiseerd verleden, maar de herder lag in alle eeuwen dichter bij de werkelijkheid.

Met de invoering van maatregelen van ouderenzorg, in het bijzonder de invoering van een algemeen ouderpensioen, ontstaat ook geleidelijk een onderscheid tussen het echte en het gemaakte van de sociale problematiek op dit terrein. Wat ik daarmee bedoel, ziet u in de miniaturen uit de 'Très Riches Heures' waar ik naar verwees; het gegeven dat de boeren en arbeiders die daarin voorkomen, vaak op leeftijd zijn. Zolang ouderen gewoon deel nemen aan het economische leven, is er geen ouderenvraagstuk; dat is dan gewoon onderdeel van het algemene vraagstuk van zorg voor personen die niet op eigen kracht mee kunnen komen; de drie categorieën die al sinds Karel de Grote worden erkend: moeders met kinderen, ernstig gehandicapten en ouderen die te zwak zijn om voor zich zelf te zorgen. Dat is wat ik bedoel met het 'echte' probleem. Met de invoering van wettelijke criteria om ouderen te onderscheiden ontstaat in de loop van de tijd een discrepantie tussen het materiële vraagstuk (ouderen die niet mee kunnen komen) en een gemaakt vraagstuk (ouderen volgens wettelijk criterium die wel mee kunnen).

Ten tijde van de invoering van de pensioengerechtigde leeftijd door Bismarck was deze discrepantie zeer gering of zelfs negatief, i.e. ouderen die niet mee kunnen, maar desondanks niet onder het wettelijk criterium vallen. De 70-jarige leeftijd lag boven de gemiddelde levensverwachting op dat moment; vergelijkbaar met + 85 of 90 jaar nu. In de tijd dat Drees bij ons de 65-jarige leeftijd introduceerde als pensioengerechtigde leeftijd, lag de levensverwachting al op 68 jaren – ondanks oorlog en bezetting. Wie toen geboren werd en nu de zestig nadert, heeft echter niet nog slechts 8 maar redelijkerwijze nog 20 à 25 jaren leven te verwachten. De tijd daarin dat hij mag verwachten gezond te leven, is ook aanzienlijk toegenomen en ligt nu boven de 70. Daardoor is het verschil tussen de leeftijd waarop men werkelijk afhankelijk wordt van onderhoud en verzorging en de leeftijd waarop men in de verschillende voorzieningen als ouder wordt beschouwd, aanzienlijk toegenomen. Die ontwikkeling wordt verscherpt door het gegeven dat na invoering van de pensioengerechtigde leeftijd daarbeneden nadere categorieën van pré-ouderdom en pré-pensioen zijn onderscheiden. Al lang voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd begint de wetgever mensen vanaf een bepaalde leeftijd als ouder te beschouwen en daar een aangepast wettelijk regime op toe te passen, bijv. op het punt van verlof en arbeidstijd. Ingevolge sommige regelingen gaat men al vanaf 45 tot de ouderen behoren.

In het tussengebied tussen het echte en het gemaakte probleem, is het inmiddels goed toeven. Er is een hele dienstenindustrie ontstaan die zich daarop richt; op het Zwitserleven-gevoel. De vakantiebeurzen worden overspoeld. Waar de mens eeuwen zocht naar een zinvol bestaan en een eeuwig leven, speuren we in onze tijd naar een

zinvolle vrijetijdsbesteding en het Zwitserleven. Het is begrijpelijk dat steeds meer mensen tot die staat van leven willen toetreden en dat ook doen als ze de mogelijkheid krijgen. De arbeidsparticipatie onder mannen tussen de 60 en 64 is momenteel nog geen dertig procent; in 1970 was dat 70 procent. De leeftijd waarbij we ophouden met werk ligt net onder de 62.

Aangezien in de periode sinds het invoeren van de pensioengerechtigde leeftijd het begin van het werkzame leven steeds later is geworden en de periode dat men in de wetgeving wel volwassen maar nog als jong wordt beschouwd, hoger is komen te liggen, is de groep die niet oud en niet jong is thans een duidelijke minderheid. Ons werkzame leven is met gemiddeld ten minste zes jaren korter geworden, waarbij de arbeid gezonder is geworden.

Daarin schuilt echter de oorzaak van de zorg over de solidariteit tussen de generaties;

want de rekening voor de zorg van zowel ouderen als jongeren wordt bij die tussengroep gelegd. Aangezien het aantal 65-plussers in de komende jaren nog zal verdubbelen, wordt het draagvlak voor die rekening steeds verder versmald, zowel in het persoonlijk leven als in het collectieve leven. Tegen 2030 zal bijna 45% van de bevolking gepensioneerd zijn. Zou het patroon van vervroegd uittreden niet veranderen dan loopt dit

*Waar de mens eeuwen zocht naar
een zinvol bestaan en een eeuwig
leven, speuren we in onze tijd naar
een zinvolle vrijetijdsbesteding en het
Zwitserleven.*

percentage tegen de 50%. Het betekent dat de basis van onze bestaanszekerheid – de jaren van werk en inkomen – steeds smaller wordt ten opzichte van het hele bestaan, zowel individueel als collectief.

De noodzaak om in de weinige jaren dat we werken het inkomen voor een heel leven te verdienen en ook nog iets beter uit te zijn dan onze ouders, dwingt tot steeds hogere productiviteit. Dat zet andere taken in ons leven onder druk. Psychische belasting neemt nog steeds toe als oorzaak van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De basis waarop de vergrijzing wordt verzekerd wordt steeds smaller en steeds zwaarder belast, maar verschillende maatschappelijke mechanismen versterken dat proces vooralsnog. Voorwaarde voor sociale zekerheid is in de regel dat men niet werkt. Oudere werknemers zijn duurder dan jongere. Vervroegd uittreden is minder aantrekkelijk geworden door de hervormingen van het vorige kabinet, maar niet echt onaantrekkelijk. En behalve de gesignaleerde werklast is er ook sociale druk. Na het bereik van de leeftijd van zestig is er een vraag die op ieders lippen brandt: ‘wanneer stop je met werk’.

Dat dwingt de samenleving in een financieel-economisch keurslijf, waarin we nog vooral voor het pensioen werken. Voor de huidige financiële crisis bedroeg het gespaarde pensioenvermogen + 130% BBP. Dat is uniek in Europa; in landen die dat het dichtst benaderen (VK en Finland) is het nog geen 80%. Gemiddeld besteden we 1/3 van ons jaarinkomen aan AOW en aanvullend pensioen. Daarmee zijn de kosten van zorg en gezondheidszorg dan nog niet gedekt. We betalen weliswaar een heel leven ziektekostenpremies, maar de grootste lasten ontstaan in de periode vlak voor het einde van het leven; ook als het gaat om de verzorging. Om de zorg en de AOW in de

toekomst betaalbaar te houden moeten de overheidsuitgaven beperkt worden gehouden. Tegelijk ontstaat een situatie dat het gestandaardiseerd gemiddeld inkomen van een 65-plusser tegen 2020 hoger zal zijn dan dat van iemand beneden de 65; dat is dus niet in absolute zin, maar rekening houdend met de gemiddelde kosten van wonen en levensonderhoud. Duidelijk moge zijn dat die situatie minder stabiel is; zowel financieel als politiek.

Tegen die achtergrond is zorg over de houdbaarheid van de solidariteit tussen de generaties niet geheel vreemd. Probleem is naar mijn mening echter niet zozeer een afnemende bereidheid tot solidariteit, als wel een toenemende overbelasting daarvan. Als ik de bedragen zie die dagelijks onder mijn verantwoordelijkheid worden verdeeld in naam van de onderlinge solidariteit, denk ik dat er weinig perioden in de geschiedenis zijn waarin we zo solidair met elkaar zijn geweest: met armen, werklozen, zieken, gehandicapten, ouderen, enz., enz.. Wat de solidariteit tussen de generaties betreft, naderen we een periode dat er nog slechts 2,5 werkenden zijn voor iedere gepensioneerde. Als die werkenden dan gemiddeld ook minder besteedbaar inkomen hebben dan de gepensioneerden, kan de solidariteit die we hebben georganiseerd een splijtzwam worden. Zo bezien lijkt meer solidariteit juist een oorzaak van verlies aan solidariteit.

Er lijkt niet zozeer sprake van een afnemende bereidheid tot solidariteit, als wel van een toenemende overbelasting van de solidariteit door de keuzen uit het verleden.

Dat is de problematiek waar we als samenleving mee geconfronteerd zijn. Het gaat daarbij niet alleen om een probleem van financiering, maar ook van menskracht. Ik wees er al op dat we straks voor iedere gepensioneerde nog slechts 2,5 werkenden hebben. Die werkenden zijn dan ook nodig om het gestegen aantal ouderen te verzorgen. In de komende tien à vijftien jaar is een half miljoen extra paar handen en hoofden nodig, anders kunnen we aan het einde daarvan van de honderd ouderen die zorg behoeven er maar zestig verzorgen.

In de analyse schuilt uiteraard ook een begin van een oplossing. Als u de kranten volgt, zal u ook duidelijk zijn dat ik op dit moment niet al te duidelijk zal speculeren over die oplossingen. De verschillende maatschappelijke groeperingen zijn maar al te gretig om de oplossingen die men ziet en vreest, aan mij toe te dichten of aan mijn ambtenaren om ze vervolgens te kunnen bestrijden.

Dit laat onverlet dat de contouren van de oplossing gelegen zijn in de vermindering van de belasting en/of het verschuiven van de grenzen van de problematiek. Dat is niet per definitie een kwestie van het verschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd. Het gaat er om dat meer mensen werken en langer werken. Doorwerken tot 65 moet de norm worden. Nu werkt ruim 41 procent van de mensen tussen de 55 en 65. In 1970 was dat nog 70 procent. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat rond de eeuwwisseling 31,2 procent werkte. Het kabinet heeft maatregelen genomen om dit doorwerken aantrekkelijker te maken. De werkgevers hoeven geen sociale premies te betalen voor mensen van 62 jaar en ouder. Voor werknemers zelf is er sinds kort de doorwerkbonus.

Ook moeten er ruimere mogelijkheden komen om door te werken na 65. Steeds meer mensen zijn bereid om na hun 65e door te werken zo blijkt uit enquêtes. Voor werkgevers zijn deze werknemers al aantrekkelijk doordat ze geen sociale premies voor hen hoeven te betalen. Voor de werknemers betekent het naast het pensioen extra inkom-

Wat de solidariteit tussen de generaties betreft, naderen we een periode dat er nog slechts tweeëneuhalf werkenden zijn voor iedere gepensioneerde.

men. Bij de Tweede Kamer ligt een wetsvoorstel dat flexibilisering van de AOW mogelijk maakt. Elk jaar dat de AOW uitgesteld wordt, betekent vijf procent meer AOW gedurende de rest van het leven. Het uitstellen van de ingang van de aanvullende pensioenen is nog aantrekkelijker omdat een jaar uitstel daar al snel 8 procent meer pensioen betekent. We willen de belemmeringen wegnemen niet alleen in de wetge-

ving maar ook in de cao's. In veel cao's staat de bepaling dat bij 65 jaar automatisch leeftijdsontslag volgt. Met de sociale partners is afgesproken dat ze de belemmeringen in de cao's weg gaan nemen.

Een variant hierop is solidariteit binnen de generaties. Ouderen die voor ouderen zorgen bijvoorbeeld door mantelzorg. Door de demografische ontwikkelingen zorgen steeds meer mensen van boven de 60 voor hun ouders. Een andere vorm kan zijn om ouderen meer te betrekken bij de zorg voor (klein)kinderen en opvoeding. In de bedrijven kunnen ouderen helpen bij de opleiding van jongeren en de overdracht van vaardigheden. Dit laat zien dat de oplossingen van een heel andere aard kunnen zijn dan alleen financiële. Het gaat dus niet alleen om sparen of een andere verdeling tussen de generaties maar ook om de verschillende aspecten te bekijken vanuit de sociale vernieuwing. Onderzocht moet worden of er op den duur geen vruchtbare combinaties zijn te vinden tussen pensioen en zorgverzekering en tussen de opbouw van kapitaal in het begin van het leven, met het sparen voor het pensioen aan het einde. Mensen wonen in hun spaarpot. Kunnen we pensioen als het gaat om zorg niet uitruilen, dus materiële hulp in plaats van geld.

Verschillende mogelijkheden zijn er niet alleen op het punt van financiering maar vooral op punt van arbeids- en maatschappelijke participatie. Dit onderstreept dat het probleem van solidariteit tussen de generaties niet primair een financieel probleem is, maar een probleem van participatie: arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie. Het gaat erom betrokken te blijven en zich betrokken te voelen. Biologisch gaat men veel langer mee dan we nu denken. Veroudering hangt vaak samen met het gevoel van veroudering. Mensen die denken dat ze oud zijn, zullen minder snel zaken ter hand nemen. En dat terwijl met een beetje training mensen tot 70 nog heel goed kunnen functioneren. Daarna ook nog wel, maar uiteraard niet met dezelfde intensiteit.

Sprekend over solidariteit tussen de generaties kan ik niet heen om de gevolgen van de financiële crisis voor de problematiek.

De pensioenfondsen zijn in zwaar weer geraakt door de val van de beurskoersen én de

lage rente. Daardoor zijn de dekkingsgraden van de pensioenfondsen sterk gedaald. In november van het vorige jaar heeft De Nederlandsche Bank, na overleg met mij, besloten pensioenfondsen meer tijd te gunnen om te beslissen over de maatregelen die nodig zouden zijn om de financiële positie van de pensioenfondsen te herstellen. De pensioenfondsen hebben uitstel gekregen tot 1 april van dit jaar om te komen met herstelplannen waarin wordt aangegeven op welke manier de dekkingsgraad weer op het vereiste niveau wordt gebracht.

Het is op dit moment nog onduidelijk hoe de financiële positie van de pensioenfondsen zich de komende maanden zal ontwikkelen. De pensioenfondsen hebben maar beperkte mogelijkheden om hun solvabiliteit zeker te stellen: beperking of afzien van indexatie, premieverhoging, vermindering van pensioenafspraken of koppeling van vermindering aan de flexibilisering van de pensioenen.

Het is niet aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om een keuze te maken. De sociale partners zijn verantwoordelijk voor de pensioenfondsen. Het is dan ook aan hen om in deze moeilijke tijden hun verantwoordelijkheid te nemen en tot een goede mix van maatregelen te komen om de toekomstige pensioenen op een verantwoorde manier veilig te stellen.

Met het uitstel hebben we de pensioenfondsen de tijd gegeven om het verloop van de financiële crisis aan te zien. Eind van deze maand zal De Nederlandsche Bank via een uitvraag bij een twintigtal fondsen in kaart brengen hoe zij invulling geven of kunnen geven aan hun herstelplannen. Deze informatie zal worden gebruikt om zowel op fonds-niveau als op macroniveau een beeld te vormen over de stand van zaken met betrekking tot de voorbereiding van de herstelplannen.

Ik kan daar nu niet op vooruitlopen, maar kan wel zeggen dat we ook de maatregelen van de pensioenfondsen om hun dekkingsgraad op peil te brengen kunnen zien in het licht van de solidariteit tussen de generaties. De maatregelen raken deelnemers en gepensioneerden immers in hun portemonnee.

Het inkomen van ouderen bestaat voor een groeiend deel uit zelf gespaard vermogen. Het aandeel dat 65-plussers gemiddeld ontvangen aan overdracht van 65-minners neemt al een tijdje af. Nu is het nog iets meer dan de helft, maar tot voor kort was de verwachting dat het al snel minder dan de helft wordt. Het inkomen van ouderen bestaat gemiddeld steeds minder uit AOW.

Dat heeft een aantal oorzaken. In de eerste plaats hebben steeds meer ouderen méér dan AOW alleen. Bijna negen op tien huishoudens heeft een aanvullend pensioen of een lijfrente naast de AOW. Niet alleen neemt het aantal ouderen met een aanvullend pensioen toe, de aanvullende pensioenen worden ook steeds hoger.

De gepensioneerden van nu zijn niet te vergelijken met de gepensioneerden van een halve eeuw geleden, die voor het eerst van Drees mochten trekken. Nadat de Tweede Kamer de Algemene Ouderdomswet had aangenomen, in 1956, sloot Kamervoorzitter Kortenhorst af met de woorden: "Ik wens de Regering en de Kamer geluk met de aanvaarding van het wetsontwerp, waardoor de ongelukkige woordcombinatie 'oud en arm' zal verdwijnen." 'Oud en arm' is inderdaad geen vanzelfsprekende woordcombinatie

meer. De verwachting is zelfs dat de gemiddelde 65-plusser over enkele jaren er beter voorstaat dan de gemiddelde 65-minner. Nu is het mediane inkomen van de oude generatie nog een paar procent lager dan dat van jongere generatie, maar de verwachting is dat dit binnen enkele jaren al hoger is.

Dat werpt toch een ander licht op de discussie over solidariteit tussen de generaties.

Ik wil hierbij wel twee kanttekeningen maken.

Kanttekening één: ouderen vormen een heterogene groep. Er zijn grote groepen, met name immigranten, die een onvolledige AOW ontvangen en geen eigen huis bezitten. Die ouderen zou ik zeker niet rijk willen noemen. Het zijn vaak ook deze ouderen voor wie het financieel aantrekkelijk kan zijn om gebruik te maken van de flexibilisering van de AOW, waardoor ze niet alleen langer een inkomen uit arbeid hebben, maar uiteindelijk, als ze stoppen met werken, ook een hogere ouderdomsuitkering ontvangen. Kanttekening twee: het toekomstige inkomen van gepensioneerden wordt beïnvloed door factoren die niet allemaal goed voorspelbaar zijn. Met name de toekomstige rendementen van beleggingen, die van belang zijn voor de indexering van pensioenrechten, én de prijsontwikkeling op de woningmarkt, die van belang is voor de waarde van het eigen huis. Over deze zaken is met minder zekerheid iets te zeggen dan een jaar geleden.

Ik kom terug bij het verhaal waarmee ik begon: het gevoel van solidariteit wordt van generatie op generatie doorgegeven. De solidariteit tussen de generaties berust niet op wederkerigheid, maar op vertrouwen dat de volgende generatie doet wat de vorige generatie van de huidige generatie verwacht.

De solidariteit van de huidige generatie met de voorgaande generatie berust op de verwachting dat de volgende generatie ook weer solidair zal zijn met de huidige generatie. Als er iets is dat de solidariteit bedreigt, dan is het het verval van vertrouwen en overbelasting van de solidariteit.

Ik heb nog altijd vertrouwen in de generatie die na mij komt. Als ik dat vertrouwen niet zou hebben, zou dat niet alleen een motie van wantrouwen tegen mijn eigen generatie zijn - wij zijn immers de ouders, de opvoeders en de onderwijzers van de volgende generatie - het zou ook betekenen dat ik de hoop in de toekomst verloren zou hebben. Solidariteit tussen de generaties is een kwestie van hoop, vertrouwen... en ook een beetje van geluk.



Pearl A. Dykstra

Hoogleraar Universiteit Utrecht

Onderzoeker Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Den Haag

Formele en informele intergenerationele solidariteit Zorgen voor morgen?

Deze bijdrage handelt over intergenerationele solidariteit in familieverband, en meer in het bijzonder de informele zorg die volwassen kinderen aan hun bejaarde ouders geven. In tegenstelling tot wat vaak wordt geponeerd, zijn er geen aanwijzingen dat de informele solidariteit tussen generaties afneemt. In tegendeel. Maar er zijn goede redenen om niet te pleiten voor een afname van overheidszorg. Deze vaak voorgestelde oplossing voor het vergrijzingsprobleem moet uit oogpunt van generatiebewust beleid onwenselijk worden genoemd.



In haar kerstrede sprak Koningin Beatrix over maatschappelijke ontwikkelingen die de “verhoudingen tussen de generaties onder druk hebben gezet”. Zij verwees naar het macroniveau van de vergrijzende bevolking en had het over “een zware last op jonge schouders”. Ook verwees ze naar het microniveau van gezinnen en families, dat in mindere mate dan vroeger gekenmerkt wordt door “een vanzelfsprekende betrokkenheid”. Zij sprak kortom over afnemende solidariteit tussen generaties. Het is niet ongebruikelijk om zorgelijk te doen over overheidszorg. Met overheidszorg wordt hier bedoeld: zorg in het kader van de Algemene

Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Eén redenering is: overheidszorg is duur en met de komst van nog meer ouderen zullen de kosten alleen maar toenemen. Een andere redenering is (zie bijvoorbeeld Etzioni, 1993 en Wolfe, 1989): overheidszorg verdringt de informele zorg, hetgeen tot gevolg heeft dat de sociale cohesie in onze samenleving verzwakt omdat wederzijdse verplichtingen afnemen. Men spreekt ook wel van de crowding-out hypothese (verdringingshypothese). De verdringingshypothese maakt twee veronderstellingen. De eerste is dat overheidszorg informele zorg verdringt. De tweede is dat de verdringing gepaard gaat met een verzwakking van familiebanden. Hoeveel empirische steun is er voor de twee veronderstellingen? Voor de beantwoording van deze vraag valt te putten uit verschillende typen van onderzoek. Ik belicht steeds slechts een enkele studie. De geselecteerde studie vertegenwoordigt vele andere die vergelijkbare patronen van resultaten laten zien.

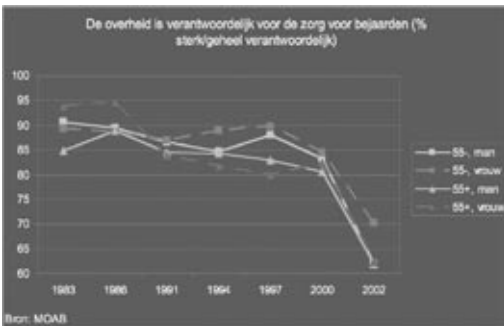
Als het zo is dat formele zorg de informele zorg verdringt, dan zou het zo moeten zijn dat mensen in de loop van de tijd een grotere voorkeur uitspreken voor overheidszorg. Gegevens van het survey Meningen en Opvattingen over Aspecten van het Bevolkingsvraagstuk (MOAB) dat sinds 1983 periodiek is uitgevoerd, maken het mogelijk dit na te gaan. Een vraag die in ieder MOAB-survey is meegenomen betreft

de verantwoordelijkheid van de overheid voor de zorg voor ouderen. Over de jaren heen is een grote meerderheid van de bevolking van opvatting dat “De overheid geheel of sterk verantwoordelijk is voor de zorg voor bejaarden”. (zie figuur 1). Het aandeel Nederlanders dat deze opvatting is toegedaan, is in de loop van de tijd echter gestaag

gedaald, van 90 procent in 1983 naar 65 procent in 2002. We zien deze dalende trend bij zowel de jongere (55-minners) als de oudere leeftijdsgroep (55-plussers) en bij zowel mannen als vrouwen. Mensen zijn in de afgelopen 25 jaar geen sterkere voorkeur uit gaan spreken voor overheidszorg. Overigens impliceert een afnemende voorkeur voor overheidszorg niet direct een toenemende voorkeur voor familie-

Een afnemende voorkeur voor overheidszorg betekent niet een toenemende voorkeur voor familiezorg, maar is eerder een indicatie voor een toenemende neiging om zelf te kunnen bepalen hoe de zorg geregeld wordt.

zorg. De ontwikkeling kan eerder als een indicatie worden gezien voor een toenemende neiging om zelfvoorzienend te willen zijn. Vergelijken met enkele decennia geleden, wenst men nu in sterkere mate zelf te bepalen hoe zorg geregeld wordt.

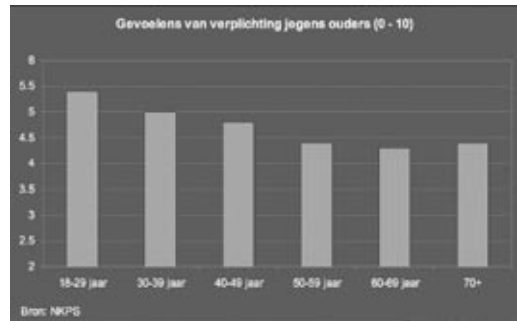


Figuur 1

spraken zoals “Kinderen zouden voor hun zieke ouders moeten zorgen” en “Als ouders bejaard zijn, moeten ze bij hun kinderen kunnen inwonen”. Dan blijkt dat 50-minners sterkere gevoelens van verplichting jegens ouders koesteren dan 50-plussers (zie figuur 2). De jongsten, de 18-29 jarigen, blijken van alle onderscheiden leeftijdsgroepen de sterkste gevoelens van verplichting te hebben. Informele zorg vereist niet alleen de bereidheid om hulp te geven, maar ook de bereidheid om hulp te ontvangen. De zwakkere gevoelens van verplichting bij een toenemende leeftijd zouden erop kunnen duiden dat ouderen, uit altruïstische motieven, hun kinderen zorglasten willen besparen. Een terugkerend patroon in de onderzoeksliteratuur is dat de bereidheid onder oudere leeftijdsgroepen om informele zorg te ontvangen geringer is dan de bereidheid onder jongere leeftijdsgroepen om die te geven. Als er sprake is van spanning in de solidariteit, lijkt die vooral betrekking te hebben op de bereidheid onder ouderen om te ontvangen.

Als de verdringingshypothese klopt, dan zouden we moeten zien dat gevoelens van verplichting jegens familieleden in de loop van de tijd minder sterk zijn geworden. Helaas zijn relevante trendgegevens niet voorhanden. Wel kunnen we, op basis van gegevens van de rond 2003 gehouden Netherlands Kinship Panel Study (NKPS) inzicht verkrijgen in leeftijdsverschillen in gevoelens van verplichting jegens ouders. Gevoelens van verplichting worden gemeten aan de hand van uit-

De verdringingshypothese veronderstelt dat de kracht van familiebanden de afgelopen decennia is afgenomen omdat de overheid zorgtaken van families heeft overgenomen. Het NESTOR survey “Leefvormen en netwerken van ouderen” uit 1992 gecombineerd met het Longitudinal Survey Amsterdam (LASA) uit 2002 maakt het mogelijk om ouder-kind relaties tussen cohorten van ouderen te vergelijken (zie bijvoorbeeld Van der Pas, Van Tilburg en Knipscheer, 2007). Dit is een unieke dataset met gegevens over 55-65 jarigen in 1992 en dezelfde leeftijdsgroep in 2002. Dergelijke cohortvergelijkingen zijn uiterst schaars. Het blijkt dat de 55-65-jarigen in 2002 meer kinderen hebben die vlak in de buurt wonen (reisafstand van 15 minuten of minder), vaker contact hebben met hun kinderen, en meer steun uitwisselen met hun kinderen dan hun leeftijdsgenoten in 1992. ‘Nieuwe’ (jonge) ouderen hebben blijkbaar betere familiebanden dan ‘oudere’ cohorten van (jonge) ouderen, een resultaat dat niet in overeenstemming is met de verdringingshypothese.



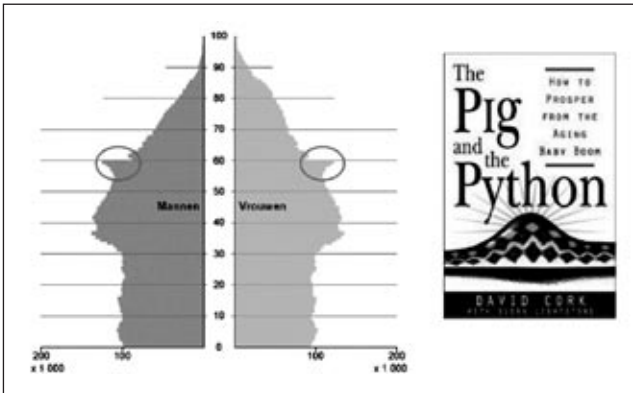
Figuur 2

Als laatste valt te leren uit landenvergelijkend Europees onderzoek. De landen verschillen wat betreft de zogenaamde de-familialisering van zorg, ofwel de mate waarin families ontlast worden van de verantwoordelijkheid voor de zorg aan hulpbehoevenden. Als de verdringingshypothese opgaat, dan moeten ouderen in genereuze welvaartsstaten (zoals Noorwegen of Nederland) meer formele zorg en minder informele zorg krijgen dan ouderen in minder genereuze welvaartsstaten (zoals Spanje of het Verenigd Koninkrijk). Relevante gegevens hierover zijn te vinden in het Europees OASIS-project Old Age and Autonomy -The Role of Service-Systems and Intergenerational Family Solidarity. Overheidshulp en een combinatie van overheidshulp en familie-hulp (figuur 3) komt het meest voor

*Een groter deel van hulpbehoevende ouderen verkrijgt hulp in genereuze welvaartsstaten dan in minder ontwikkelde welvaartsstaten.....
We zien geen verdringing van informele zorg door formele zorg, maar complementariteit.*

in Noorwegen, terwijl familie-hulp de primaire bron van hulp is in Spanje. Een eerste conclusie zou dus kunnen zijn dat in een genereuze welvaartsstaat zoals Noorwegen er zoveel formele hulp beschikbaar is, dat de familie nauwelijks een rol speelt bij de zorg voor ouderen, terwijl in landen met minder ontwikkelde welvaartsarrangementen ouderen vooral een beroep doen op familie. Die conclusie is echter voorbarig. Zoals de figuur laat zien, is er geen sprake van een simpele uitruil van overheidshulp en familie-hulp. Het totaal aan hulp is het grootst in de meest ontwikkelde welvaartsstaten. Een

groter deel van hulpbehoevende ouderen verkrijgt hulp in genereuze welvaartsstaten (Noorwegen en Israël) dan in minder ontwikkelde welvaartsstaten (Spanje). De gegevens over zorg van de overheid in combinatie met familiezorg tonen het belang van gedeelde verantwoordelijkheid.



Figuur 3

heid van formele hulp het voor familieleden mogelijk maakt om juist die zorg te verlenen waarvoor ze het beste geschikt zijn: emotionele steun en niet-gestandaardiseerde steun. We zien hier geen verdringing van informele zorg door formele zorg, maar complementariteit.

Concluderend kunnen we stellen dat resultaten van empirisch onderzoek alle in dezelfde richting wijzen. Er zijn weinig indicaties dat de informele solidariteit tussen generaties afneemt. De verdringingshypothese is gebaseerd op een te beperkt theoretisch model van familierelaties. Er wordt onvoldoende rekening gehouden met motieven om

steun te verlenen die juist binnen families spelen en die lange-termijn reciprociteit bieden (geven om iets terug te willen doen) en affectie (geven omdat men van elkaar houdt).

Wanneer overheidszorg afneemt neemt de informele zorg aan hulpbehoevendenden toe. Het zijn echter vooral volwassen dochters die meer zorg gaan verlenen, die inspringen als de overheid zich terugtrekt. Willen we dit?

Wat gebeurt er als overheidszorg afneemt? Zweden is voor de beantwoording van deze vraag een mooie casus. In de jaren '80 en '90 is een reeks ombuigingen gerealiseerd zoals stringenter criteria voor toegang tot

de zorg en de invoering van een eigen bijdrage. Sundström en collega's (Johansson, Sundström, & Hassing, 2003) hebben de gevolgen hiervan onderzocht. Vergelijkbare grootschalige surveys die in 1994 en 2000 zijn gehouden onder thuiswonende 75-plus-

sers laten een toename in informele zorg aan hulpbehoevenden zien. Vooral volwassen dochters zijn meer zorg gaan verlenen. Studies waarbij dezelfde groep ouderen in de loop van de tijd is gevolgd, laten ook een groei in informele zorg zien. Familieleden, met name dochters, blijken in te springen als de overheid zich terugtrekt. De vraag is: willen we dit?

Een reductie van overheidszorg is om een aantal redenen onwenselijk. Ten eerste zal de leefsituatie van ouderen kunnen verslechteren: een verlies aan autonomie vanwege de afhankelijkheid van familieleden en een afname van de totale zorg die zij ontvangen (in landen met genereuze welvaartsarrangementen ontvangen ouderen immers gemiddeld de meeste hulp). Ten tweede zal vermindering van overheidszorg tot meer sociale ongelijkheid tussen families leiden. Families met een beperkte inkomenspositie kunnen immers moeilijker zorg op de markt inkopen dan meer welvarende families. Een dergelijke ontwikkeling is te zien in Italië waar families noodgedwongen kiezen voor particuliere zorg in huis, zorg die met name door migranten uit voormalige Oostbloklanden wordt verleend (Lyon & Glucksman, 2008). Ten derde zal vermindering van overheidszorg de economische zelfstandigheid van vrouwen niet ten goede komen. Vrouwen verlenen vaker en meer informele zorg dan mannen, en zoals het Zweedse voorbeeld laat zien, is te verwachten dat vooral vrouwen het ‘zorggat’ zullen gaan vervullen als formele zorg afneemt.

Economische zelfstandigheid van vrouwen draagt bij aan een verbetering van de positie van toekomstige generaties.

Zorgtaken (voor jong en voor oud) vormen een barrière voor deelname aan de arbeidsmarkt (Anderson, 2004). Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen is al niet erg hoog in Nederland (42% in 2005). Voorkomen moet worden dat het aandeel economisch afhankelijke vrouwen verder groeit. Onvoldoende economische zelfstandigheid impliceert immers een onvolledig pensioen. Willen we toestaan dat toekomstige generaties oudere vrouwen een nog zwakkere inkomenspositie tegemoet kunnen zien? Onvoldoende economische zelfstandigheid van vrouwen heeft ook negatieve implicaties voor de levenskansen van kinderen. Werkende moeders dragen meer sociaal, cultureel en economisch kapitaal over aan hun kinderen dan niet-werkende moeders (Sørensen, 2006). Economische zelfstandigheid van vrouwen draagt bij aan een verbetering van de positie van toekomstige generaties.

Tien jaar geleden publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid het rapport *Generatiebewust beleid*. *Generatiebewust* wil zeggen dat we niet alleen denken aan de belangen van jongere versus oudere leeftijdsgroepen, maar ook aan de belangen van toekomstige generaties: de gepensioneerde vrouwen van de toekomst en de werkenden van straks die onze welvaartsarrangementen in stand moeten houden.

Discussie

Paul Schnabel (voorzitter) heeft als ‘vakgenoot’ met een zekere trots geluisterd, want dit is waar het vak voor een belangrijk deel over gaat, namelijk laten zien dat de dingen anders zijn dan vaak wordt gedacht. Dat is waarin wetenschappers het sterkst zijn. Zij zijn niet zulke goede voorspellers, maar ja, wie is dat vandaag de dag nog wel? De economen zijn ook al door de mand gevallen, psychiaters waren er al niet goed in, demografen dus ook niet. We zijn niet zulke goede ontwerpers maar uitstekende verwerpers. Pearl Dykstra heeft dit mooi en systematisch laten zien.

Op een vraag over solidariteit in de omgekeerde richting, van ouderen naar jongeren, antwoordt **Pearl Dykstra** dat zij zich in haar lezing natuurlijk heeft moeten beperken, maar het blijkt dat in de meest welvarende landen, de landen met de beste pensioensystemen, zoals Duitsland en Nederland, aanzienlijke sommen geld binnen families worden overgedragen van ouders op kinderen. De Deense socioloog Esping-Andersen vindt dit eigenlijk pervers. Hij zegt onze pensioensystemen zijn zo uitgebreid, dat we mogelijkheden hebben gecreëerd voor families om de sociale ongelijkheid daarbinnen teniet te doen. We zien ook in onderzoek dat ouders, terwijl ze nog leven, heel duidelijk rekening houden met de behoeften van hun verschillende kinderen. De dochter die gescheiden is krijgt wat meer geld, of de zoon die hoge ziektekosten heeft of werkloos is. Dat is een belangrijke factor, waar Donner ook over gesproken heeft toen hij de welvarende positie van ouders en ouderen benadrukte die eraan zit te komen. Vergeet ook niet de enorme welvaart die in Nederland in de eigendom van huizen zit. Als je een meer economische benadering van familierelaties neemt, in Amerikaans onderzoek van Silverstein zijn hier ook aanwijzingen voor, is een goed contact met je familie onderhouden een welbegrepen eigen belang, je krijgt straks wat!

Paul Schnabel vult aan dat uit de Kinship panel studie blijkt dat er bijna geen geldstroom is van jongeren naar ouderen, wel een directe geldstroom van ouderen naar jongeren, ook tijdens het leven, niet alleen de erfenis. Ongeveer de helft van de 65-plussers heeft een eigen huis, los van dat eigen huis hebben de huizenbezitters gemiddeld 90.000 euro op de bank. Dat was ook al ruim voor de crisis het geval. In de generatie die nu oud wordt zit een enorm surplus aan geld dat op zichzelf negatief zou kunnen uitwerken op de solidariteit tussen generaties (Donner wees er al een beetje op). En uit armoede onderzoek kwam naar voren dat er op dit moment geen leeftijds-groep is waar de armoede, objectief gezien, minder voorkomt dan bij de 65-plussers. Waarschijnlijk voor het eerst in de wereldgeschiedenis is het percentage 65-plussers met een laag inkomen het laagste van alle leeftijdsgroepen. Maar daarvoor krijg je in Nederland geen handen meer op elkaar. De ergerniswekkende publieke beeldvorming is dat er heel veel arme oudjes zijn.

Pearl Dykstra repliceert dat het aandeel vrouwen dat werkt is toegenomen maar het aantal uren dat ze werken is de afgelopen twintig jaar constant gebleven. We hebben

nog heel weinig economisch zelfstandige vrouwen en we moeten dus heel voorzichtig zijn met het individualiseren van pensioenen. Vooral omdat dit en kwesties zoals echtscheidingen grote gevolgen hebben voor kinderen. Dat zoveel vrouwen in zulke slechte economische omstandigheden verkeren (en daarmee toekomstige gepensioneerden) is een typisch Nederlands probleem, tenzij vrouwen rijke mannen hebben.

Paul Schnabel bevestigt dat drie procent van de 65-plussers een laag inkomen heeft, maar dat 30 procent van de alleenstaande vrouwen met kinderen een laag inkomen heeft, dus dat verschil is toch wel belangrijk.

Willem Noortman merkt op dat dit onderzoek vooral gaat over familie relaties, meestal relaties waar kinderen zijn en ouders, maar wat betekent dit onderzoek voor de generatiesteun en overheidszorg, wanneer je de hele Nederlandse bevolking bekijkt en dus ook al die relaties meeneemt waar geen ouder-kind relaties zijn.

Pearl Dykstra zegt dat het in historisch perspectief interessant is om te zien dat er minder kinderloze mensen zijn dan in de vroegere generaties. De ouderen geboren tussen 1900 en 1920 telden heel hoge percentages kinderlozen. Wel zo'n 25 procent in Nederland. Velen daarvan waren nooit gehuwd. Een deel van die vrouwen behoorde tot de elite van die tijd. En tussen 1925 en 1945 zakte het percentage kinderlozen steeds verder, pas na de jaren 1945-1946 is het gaan groeien. Momenteel zegt het CBS dat van de groep geboren in 1970 18 procent kinderloos zal blijven. Onder de huidige ouderen is dat iets van 13 procent. Dat is een lager percentage dan die 25 procent die we daarvoor hadden. Bekend is van het onderzoek onder de kinderlozen dat men andere typen relaties aangaat. Vriendschap is veel belangrijker geworden en bijvoorbeeld relaties met nichten en neven. Daarom is zelfregie ook veel belangrijker. Deze groep is ook veel eerder bezig met de vraag: waar en hoe ga ik mijn oude dag doorbrengen?

Jenny Ytsma stelt dat een laag inkomen voor vrouwen niet alleen een Nederlands probleem is. En het is maar hoe je het bekijkt. De meeste gepensioneerden hebben niet meer dan AOW en dat is net zoveel als de bijstand. Wij noemen dat misschien geen armoede, maar dat is het wel. Dit treft vooral oudere vrouwen. Over de hele wereld vormen oudere vrouwen de armste bevolkingsgroep. Wat betreft de pensioenen is het inderdaad zo dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland laag is, en dat ze doordat ze deeltijd werken niet genoeg pensioen opbouwen of hebben opgebouwd. Maar er zijn maar weinig landen die net zo'n goed pensioensysteem hebben als wij. In ongelooflijk veel landen heeft niemand een pensioen gerelateerd aan inkomen. Maar ook in heel Europa, en in Amerika, verdienen vrouwen voor hetzelfde werk nog steeds veel minder, in Nederland is dat 19 procent. Dus het is op dit moment nog een probleem en het blijft nog heel lang een probleem voor oudere vrouwen.

Pearl Dykstra antwoordt dat specifiek voor Nederland geldt dat het lage percentage vrouwen van werkende leeftijd economisch zelfstandig is. Internationaal gezien scoren

we erg laag. En het klopt dat als we internationaal kijken naar armoede onder ouderen dat dan vrouwen schandelijk oververtegenwoordigd zijn.

Paul Schnabel signaleert een misverstand: de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is helemaal niet laag, het is een van de allerhoogste van Europa. Het verschil met andere landen is dat in Nederland driekwart van de vrouwen in parttime aanstellingen werkt, dat is echt het verschil. Het beeld dat vrouwen in Nederland niet werken, of alleen in kleine deeltijd baantjes, dat is dus echt niet meer waar. De arbeidsparticipatie van vrouwen ligt op dit moment zo rond de zestig procent. En dat is in Europa relatief hoog. Wat betreft deeltijdwerk is er maar één land dat bij ons in de buurt komt: Zwitserland.

Tineke van den Klinkenberg constateert dat de participatie hoog is, inderdaad, maar het aantal uren dat we draaien laag in vergelijking met andere landen. Maar als je vrouwen uit Oost-Europese landen spreekt, waar de arbeidsparticipatie hoog is en het aantal uren ook hoog, blijkt dat ze verlangen naar het Nederlandse model. Het punt is hoe gaan we een en ander oplossen? Want het is heel onrechtvaardig dat vrouwen met lagere pensioenen blijven zitten, terwijl zij nog steeds het merendeel van de verzorging en de zorg aan familieleden en naasten voor hun rekening nemen. Dat zal nog wel even zo blijven, hoe we ook ons best daarvoor doen. Tenzij we een andere oplossing vinden, dus bijvoorbeeld toch deeltijd voor allemaal mogelijk maken, vier dagen in de week werken, om daar maar eens mee te beginnen. Dat heeft ook iets met solidariteit te maken.

Pearl Dykstra vindt dit een hardnekkig probleem. Rolmodellen zijn belangrijk en hameren op de kansen die vrouwen kunnen bieden aan hun kinderen. Die worden groter door als vrouw meer te werken, dan door heel veel tijd thuis door te brengen. Dat is iets wat we niet vaak genoeg voor het voetlicht kunnen brengen.

Het is **Ben Slijkhuis** al eerder opgevallen in Europese arbeidsmarktstatistieken dat in Zweden sinds een jaar of tien met name onder de zestig plus vrouwen een opmerkelijke afname van arbeidsparticipatie te zien is en een hoger ziekteverzuim, wat een gevolg zou kunnen zijn van verhoogde mantelzorgdruk. Het zou interessant zijn om na te gaan of dat een causaal verband is.

Pearl Dykstra haalt de Zweedse gerontoloog Sundström aan die juist onder die vrouwelijke mantelzorgers overbelasting vaststelt en ook een gebrek aan aanvullende wettelijke ondersteuning of ondersteuning door echtgenoten of kinderen. Maar er is inderdaad sinds de jaren negentig een groeiende groep vrouwen in Zweden die redelijk zwaar of behoorlijk zwaar belast is, hoogst waarschijnlijk vanwege de vermindering van overheidsfaciliteiten voor ouderen.

Bernard van Praag vindt het betoog van Pearl Dykstra, dat gaat over de periode tot 2002, interessant, maar wat is de projectie naar de toekomst? Want zijn indruk is, dat het aantal kinderen per vrouw enorm afneemt en dat de kinderloosheid stijgt in het laatste decennium. Wanneer dat niet waar is, zou hij dit een heel gelukkige constatering vinden.

Pearl Dykstra zegt dat een klein college demografie in dit geval op zijn plaats is. Belangrijk is het verschil tussen periode cijfers, dus de vruchtbaarheid in een bepaald jaar, en de cohort cijfers, dus de vruchtbaarheid, het aantal kinderen, van vrouwen (geboren in een bepaalde generatie of een bepaald jaar). Uit de periodecijfers blijkt, dat bijvoorbeeld in 1946 het vruchtbaarheidscijfer rond de vier lag. Dat zijn al die kindertjes die net na de oorlog zijn geboren. Maar heus, het kindertal per individuele vrouw lag niet op vier. Als we nu kijken naar opeenvolgende geboortecohorten, dus jaargangen van vrouwen (geboren in 1960 in 1961 en ga maar door), dan zien we al jaren dat het gemiddeld kindertal 1,9 is. Dus dat het helemaal niet een sterke daling is. Die sterke daling zien we in de periode cijfers omdat heel veel kinderen uitgesteld zijn, die zijn wat later geboren.



Aukje Nauta

Bijzonder hoogleraar Universiteit van Amsterdam
Adviseur Randstad HR Solutions

De babyboomers hebben het gedaan

Is het terecht babyboomers te verwijten dat ze carrières van de jongere generaties dwarsbomen, alleen aan zichzelf denken, en de generaties na hen dwingen meer en langer te werken, terwijl ze zelf alle tijd van de wereld hebben? Valt er iets te winnen bij het aanwakkeren van een generatiestrijd? In de praktijk blijkt de generatiekloof op de werkvloer mee te vallen. Leeftijd zegt ook zo weinig over hoe iemand functioneert. Het benadrukken van leeftijdsverschillen is daarom het laatste wat organisaties moeten doen.



Als lid van de Generatie X durf ik het hier nauwelijks te zeggen, maar ik waag het er toch op. De babyboomers hebben het gedaan. Er zijn vele zaken waaraan babyboomers zich schuldig maken: ze frustreren onze carrières, want ze houden de beste posities bezet. Wij betalen de tol voor hun vergrijzing, want wij moeten langer doorwerken om pensioenen betaalbaar te houden. Ze denken alleen aan zichzelf, want de meeste ingrepen voor het oplossen van vergrijzingsproblemen in de sociale zekerheid gelden niet voor hen. Zij kunnen nog steeds met vervroegd pensioen, vooral als ze bij de overheid of in het onderwijs werken. Uit recent

onderzoek van Ecorys (Culenaere & Chotkowski, 2008)*, blijkt dat in 2007 in bijna 70 procent van de bedrijven mensen nog steeds met vervroegd pensioen kunnen. Bij de overheid is dat zelfs 92 procent, en in het onderwijs 95 procent. Babyboomers dwingen ons dus om langer te werken, terwijl ze zelf alle tijd van de wereld hebben.

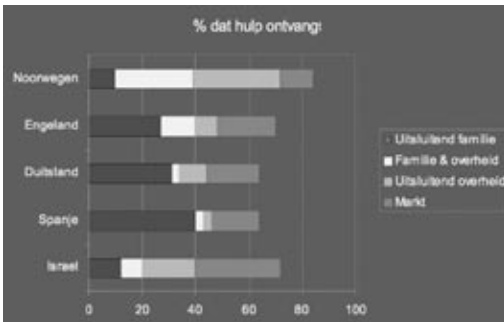
Een varken in de python, dat zijn ze, want zo bewegen babyboomers zich met de jaren door de bevolkingspiramide (zie cbs.nl). Ze hebben steeds alle instanties in groten getale

overladen, van ziekenhuizen en scholen in de jaren '50 en '60, universiteiten in de jaren '70 en '80, arbeidsorganisaties in de afgelopen 40 jaar, tot pensioenen nu (Callanan & Greenhaus, 2008)*. Babyboomers heten ook wel de profijtgeneratie, want ze zouden van alles geprofiteerd hebben: lang studeren, goedkope huizen en de mooiste banen. De

In het gros van bedrijven en overheidsinstellingen kunnen werknemers nog steeds met vervroegd pensioen.

Amerikaanse wetenschappers Callanan en Greenhaus (2008)* schelden ze uit voor 'dood hout', dat de carrière van jongere en vaak creatievere werknemers tegenhoudt.

Is al dit gescheld op babyboomers terecht? Wat winnen we er mee? En welke problemen zitten er eigenlijk achter? Het antwoord op de eerste vraag vergt eigenlijk een



Figuur 4

de tijd. Maar ook is het maar de vraag of uitkomstrechtvaardigheid het hoogste goed is. Uit onderzoek blijkt dat mensen zich vooral druk maken over onrechtvaardige behandeling, ook wel procedurele rechtvaardigheid genoemd. De meeste mensen begrijpen heel goed dat zij anders dan vorige generaties langer zullen moeten doorwerken, omdat zij meer gezonde jaren voor de boeg hebben, omdat het werk minder zwaar is dan vroeger, en omdat ontgroening en vergrijzing pensioenen anders onbetaalbaar maken. Maar als zulke veranderingen van de ene op de andere dag worden ingevoerd, dan is de kans groot dat mensen een breuk in hun psychologische contract met de organisatie ervaren. En daarvan gaan mensen terecht steigeren. Vandaar dat het zo belangrijk is dat sociale partners overgangsmaatregelen treffen.

Voor de praktijk lijkt mij zo'n onderzoek naar de meest profiterende generatie zelfs ronduit schadelijk. Boeken als *Generatie Einstein* over hoe slim, snel en sociaal de jeugd van tegenwoordig wel niet is, roepen bij mij eerlijk gezegd ergernis op. Ze wakkeren de strijd tussen generaties aan, ook op de werkvloer. Het benadrukken van generatieverschillen maakt leeftijd als sociale categorie saillant. Mensen gaan zichzelf en anderen dan indelen in leeftijdscategorieën, aldus de self-categorisatietheorie (Haslam, 2001; Turner, 1985)*. Volgens deze theorie delen mensen zichzelf in bij een of meer groepen. Daaraan ontleen zij een positieve identiteit, vaak door de eigen groep boven de andere te stellen. Uit onderzoek blijkt dat mensen toch al geneigd zijn om leeftijd te gebruiken als basis voor stereotype categorisaties (Van der Heijden, 2009)*.

Het is de vraag of uitkomstrechtvaardigheid het hoogste goed is. Mensen maken zich immers vooral druk over procedurele rechtvaardigheid, ofwel onrechtvaardige behandeling.

Wie voelt zich overigens een 'babyboomer'? Degenen waarschijnlijk die een positieve connotatie hebben bij de term babyboomer. Gelukkig voelen veel minder mensen zich een 'oudere medewerker', en dat is maar goed ook. Want uit recent onderzoek bij 350 medewerkers van 50 tot 59 jaar blijkt dat als medewerkers zich identificeren met oudere

medewerkers als groep, zij vaak van plan zijn om vroeg met pensioen te gaan en om met de jongere generatie in competitie te gaan (Desmette & Gaillard, 2008)*. Maar als zij ervaren dat hun organisatie geen onderscheid maakt tussen leeftijdsgroepen, dan oordelen zij positiever over hun werk.

Mensen voelen zich aangetrokken tot gelijken, dus ook tot anderen van dezelfde leeftijd (Byrne, 1971; Haslam, 2001; Turner, 1985)*. Als mensen van leeftijd verschillen, is dat lastig bij beoordelingsgesprekken, vooral als de manager jonger is dan

Onderzoek naar de meest profiterende generatie lijkt ronduit schadelijk. Boeken als Generatie Einstein over hoe slim, snel en sociaal de jeugd van tegenwoordig wel niet is, wakkeren de strijd tussen generaties aan, ook op de werkvloer.

de medewerker. Uit onderzoek bij 300 koppels van managers en medewerkers blijkt dat jongere managers hun oudere medewerkers relatief laag beoordelen, en dat komt doordat ze statusincongruentie ervaren (Van der Heijden, 2009)*. Impliciet hebben mensen een soort carrièrepad in hun hoofd. Bij elke positie 'hoort' iemand van een bepaalde leeftijd. En dus kan een medewerker zijn jongere

manager te jong vinden voor zijn functie, terwijl de manager zijn medewerker juist te oud te vindt. Ouderen kunnen dus echt last hebben van bazen die iemand ooit 'poepluiermanagers' noemde.

Toch maken leeftijdsverschillen weinig uit voor samenwerking binnen teams. Dit blijkt uit onderzoek bij 150 teams van circa 10 werknemers in een Zweedse autofabriek (Gellert & Kuipers, 2008)*. Leeftijdsverschillen binnen teams hadden geen effecten op hoe betrokken zich men voelde, hoe tevreden men was met het werk en hoeveel men van elkaar leerde. En ook niet op kwaliteit van de besluitvorming, burnout, verzuim en productkwaliteit. Vreemd is dat niet, want de positieve en negatieve effecten van leeftijdsverschillen zouden elkaar wel eens kunnen opheffen. Leeftijdsverschillen zijn misschien niet goed voor de cohesie in een team, maar wel voor de diversiteit van elkaar aanvullende kennis en ervaring.

Ouderen kunnen echt last hebben van jongere bazen, ooit 'poepluiermanagers' genoemd.

Terecht stelt Jolande Sap, voormalig directeur van expertisecentrum LEEFtijd, dat de generatiekloof op de werkvloer wel meevalt, want 'mensen blijven individuen binnen een levensfase' ('Generatiekloof', 2007)*. In psychologische termen:

mensen gebruiken heel veel categorieën, naast leeftijd, om zichzelf te onderscheiden van, en te identificeren met anderen. Zo ben ik niet alleen lid van de Generatie X, maar behoor ik ook tot de categorie vrouwen, de categorie Friezen, en de categorie psychologen.

Kortom, leeftijdsverschillen benadrukken is het laatste wat organisaties moeten doen, omdat vooral ouderen zich dan 'oudere medewerker' gaan voelen, en dat is niet

goed voor hun zelfbeeld. De kans is groot dat mensen zich dan onttrekken aan het werkproces, op zoek naar een positievere identiteit, zoals die van rentenier met een Zwitserlevengevoel. We kunnen dus maar beter andere kenmerken benadrukken die wel relevant zijn op de werkvloer, zoals kennis, vaardigheden, houding en gedrag.

Leeftijd zegt heel weinig over hoe mensen functioneren. De meeste oudere medewerkers kunnen uitstekend functioneren, zelfs ver na de pensioengerechtigde leeftijd. Ouder worden op het werk leidt niet tot verminderde prestaties, want capaciteiten en vaardigheden blijven vrij stabiel tot aan de pensioenleeftijd (Keene, 2006; Munnichs & Uildriks, 1989; Nauta, De Bruin & Cremer, 2004)*. Prestaties verschillen sterker binnen dan tussen leeftijdsgroepen (Birren & Schaie, 1990)*. Sterker nog, hoe ouder mensen zijn, hoe minder zij op elkaar lijken, alsof we pas echt ons individuele zelf worden als we op leeftijd zijn (Nauta et al., 2004)*.

Leeftijdsverschillen zijn misschien niet goed voor de cohesie in een team, maar wel voor de diversiteit van elkaar aanvullende kennis en ervaring

Leeftijd op zich is dus helemaal geen ‘probleem’, maar een gegeven, een vage indicator van de fase in iemands leven. Een beter inzicht in de levensfase van jezelf of van anderen is echter wél handig, omdat het iets zegt over hoe mensen in hun werk staan en wat zij nodig hebben om inzetbaar te blijven. Mensen veranderen in de loop van hun leven. Sommige veranderingen zijn ongunstig, zoals een grotere kans om chronisch ziek te worden. Maar andere veranderingen zijn gunstig, zoals een toename

in werkervaring, vakkennis en sociale vaardigheden (Cremer, 2006)*. In de ontwikkelingspsychologie heet dit het vlindermodel van groei en verval (Breeuwsma, 1994)*.



Figuur 5

geeft beter dan kalenderleeftijd weer hoe werknemers in hun werk staan. Bovendien kan iemand er verschillende ‘leeftijden’ op na houden. Iemand die veel sport, gezond eet en vrij is van gezondheidsklachten, is jonger qua gezondheid dan qua kalenderleeftijd.

Om iemands levensfase beter te duiden, helpt het om meerdere soorten ‘leeftijden’ te onderscheiden, zoals die van de vakbekwaamheid, psychosociale beleving, gezondheid en neurocognitie (De Lange et al., 2006)*. Het totale plaatje van deze vier leeftijden

De leeftijd van de vakbekwaamheid blijft meestal vrij stabiel gedurende de loopbaan. Wel schatten werknemers met de leeftijd hun inzetbaarheid voor andere functies steeds

lager in. Uit onderzoek blijkt dat dit sterker geldt voor werknemers in ‘smalle’ functies dan voor werknemers in ‘brede’ functies, waarin veel te leren valt en die veel vakbekwaamheid vereisen (Nauta, De Vroome, Cox, Korver & Kraan, 2005)*. Inzetbaarheid van werknemers is dus te beïnvloeden, namelijk door uitdagend werk te bieden.

De psychosociale beleving van leeftijd verwijst naar wat ik al eerder noemde: hoe jong of oud voelen mensen zich, en hoe jong of oud worden ze door anderen gezien? Verheugend is dat Nederlandse werkgevers de leeftijdsgrens voor wat zij oudere medewerkers vinden steeds hoger leggen: in 2005 vond men medewerkers al vanaf gemiddeld 51,5 jaar oud, in 2007 pas vanaf 54,7 jaar (Cuelenaere & Chotkowski, 2008)*.

De leeftijd van de gezondheid verwijst naar fysieke conditie. Hoe ouder, hoe groter de kans op gezondheidsproblemen. Burnoutklachten verschillen niet tussen leeftijdsgroepen, maar wel de redenen voor burnout. Ouderen raken vooral emotioneel uitgeput vanwege gebrek aan sociale steun, dertigers en veertigers vanwege hoge taakeisen (De Lange et al., 2006)*. Kennelijk doen organisaties een te groot beroep op dertigers en veertigers, en juist te weinig op vijftigers en zestigers, die zich daardoor niet gesteund en gewaardeerd voelen.

De leeftijd van de neurocognitie betreft de hersenen. Hersenen gaan achteruit met de leeftijd, hoewel we daar meestal pas ver na de pensioenleeftijd last van krijgen. Bloeden en glucosetoevoer nemen af, evenals het aantal verbindingen tussen zenuwcellen en de hoeveelheid neurotransmitters, zoals dopamine. Daardoor kunnen mensen bijvoorbeeld minder lang hun aandacht bij het werk houden, zijn ze sneller ‘mentaal moe’ (Frank & Claus, 2006)*. Vooral de zogenoemde fluïde vermogens, waarmee mensen nieuwe oplossingen bedenken voor nieuwe problemen, nemen af (www.seniorlab.nl). Maar gefixeerde vermogens, waarmee mensen hun kennis en ervaring benutten, nemen juist toe met de leeftijd. Voor organisaties en medewerkers kan het al met al helpen

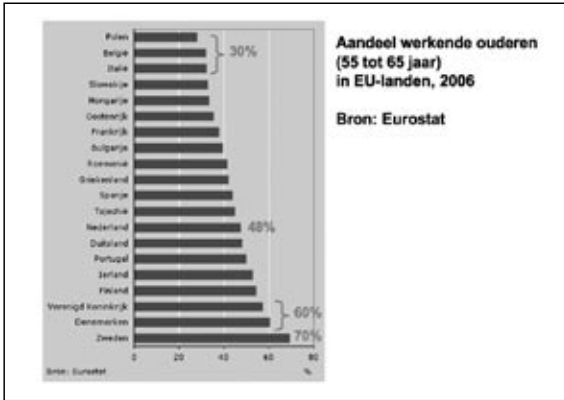
om te weten welke leeftijd mensen hebben qua vakbekwaamheid, eigen beleving, gezondheid en neurocognitie. Zo valt beter in te schatten wat medewerkers nodig hebben om inzetbaar te blijven.

Als kalenderleeftijd, leeftijdsverschillen en generatieconflicten geen echte problemen zijn, waar moeten we ons dan wel druk om maken? Uit

het voorgaande destilleer ik drie echte problemen die om een oplossing vragen. Ten eerste werken mensen niet lang genoeg door, ten tweede investeren organisaties te weinig in hun mensen en ten derde zijn we behept met stereotyped beelden, niet over oud en jong, maar wel over wat een voorbeeldige carrière is.

Kalenderleeftijd, leeftijdsverschillen en generatieconflicten zijn geen echte problemen.

De echte problemen zijn dat mensen niet lang genoeg doorwerken, dat organisaties te weinig in hun mensen investeren en dat wij behept zijn met stereotyped beelden over wat een voorbeeldige carrière is.



Aandeel werkende ouderen (55 tot 65 jaar) in EU-landen, 2006 - Bron: Eurostat

Ik begin met het eerste probleem. In 2006 werkte 48 procent van de mensen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. In 2000 was dat nog maar 38 procent. De arbeidsparticipatie van ouderen in de EU-27 steeg van 37 procent in 2000 tot 44 procent in 2006. Nederland staat op de achtste plaats qua arbeidsparticipatie van ouderen. Koploper is Zweden, met 70 procent in 2006, gevolgd door Denemarken en Engeland met beiden ongeveer 60 procent. In Polen, België en Italië werkt maar 30 procent van de ouderen (Corpeleijn, 2008)*.

De arbeidsparticipatie van ouderen stijgt dus gestaag in Europa, maar de vraag is of het genoeg is om de doelstelling in de Lissabonstrategie, namelijk 50 procent arbeidsparticipatie van ouderen in Europa in 2010, te halen. Bovendien zou Nederland zich best mogen spiegelen aan koplopers Zweden, Denemarken en Engeland.

In de beleving van werknemers en werkgevers zijn veranderingen merkbaar, maar die gaan nog niet zo hard, zo blijkt uit recent onderzoek (Culenaere & Chotkowski, 2008)*. Werknemers wilden in 2007 met 62,2 jaar stoppen met werken, in 2005 was dat 61,5 jaar. Werknemers verwachten in 2007 minder dan in 2005 dat zij vervroegd met pensioen kunnen. Werkgevers bieden steeds minder mogelijkheden voor vervroegd uittreden. In vergrijzde sectoren als het onderwijs, de welzijnssector en de overheid wordt het vaakst ouderenbeleid gevoerd. Dat varieert van ontziebeleid tot aandacht voor mobiliteit en loopbaangesprekken.

Mijn vrees is dat werkgevers alleen aandacht besteden aan het behoud van ouderen wanneer zij personeelstekorten hebben. Pas als het vloed is, gaat alles varen.

Maar ik vrees dat werkgevers alleen aandacht besteden aan het behoud van ouderen als zij personeelstekorten hebben. Pas als het vloed is, gaat alles varen. Dat die angst terecht is blijkt uit een recent krantenbericht (Cats & Groot, 2009)*. ‘Toch weer geld voor vertrek van ouderen’, prijkt er op de voorpagina. Volgens bestuursvoorzitter Linthorst van het UWV willen bedrijven die reorganiseren toch weer allerlei afvloeiingsregelingen voor oudere werknemers invoeren. En in sommige sociale plannen wordt de van-werk-naar-werk-bemiddeling beperkt tot 50-minners. Het gevaar is dus dat aan de gestage toename van de arbeidsparticipatie van ouderen binnenkort een einde komt vanwege de voorziene maatschappelijke slagen. Dan helpt het niet als hoogleraar Paul de Beer in De Volkskrant als tip

voor recessiebestrijding geeft om ‘ouderen te stimuleren vervroegd uit te treden, zodat jongeren aan de slag blijven’ (Nieuwenhuis, 2009)*.

En daarmee kom ik op het tweede probleem, namelijk dat bedrijven nog altijd te weinig of beter gezegd op een onhandige manier investeren in hun medewerkers, vooral hun oudere medewerkers. Het meest gevoerde ouderenbeleid is ontziebeleid, zoals mogelijkheden om minder belastend werk te doen als men ouder wordt (Culenaere & Chotkowski, 2008; Van Dalen, Henkens & Schippers, 2007)*. Bovendien kiezen bedrijven in 2007 vaker voor ontziebeleid dan in 2005: 61 procent versus 56 procent van de bedrijven, zo blijkt uit onderzoek van Ecorys (Culenaere & Chotkowski, 2008)*. Het onhandige van ontziebeleid is dat het ouderen minder productief en dus duurder maakt, en dat werkt stereotypering en jaloezere reacties van jongere medewerkers in de hand. Maatregelen die inzetbaarheid verhogen, zoals scholing, functiedifferentiatie en mobiliteit, worden slechts door een vijfde tot een kwart van de bedrijven genomen. Lichtpuntje uit het Ecorys-onderzoek is wel de aandacht voor maatwerk en loopbaan-gesprekken, maatregelen die ruim 40 procent van de bedrijven nemen.

Het derde probleem is dat we stereotype beelden hebben, en dan niet over ouderen, maar over carrières. Ik durf de stelling aan dat de recente toename van het aantal ZZP’ers deels te maken heeft met de behoefte van mensen om zelf te bepalen hoe hun werk en loopbaan eruit zien, in plaats van een gebaand loopbaanpad in een bedrijf te doorlopen (Groot, 2008)*. Zo’n welomschreven loopbaanpad wordt al snel een normatief tijdpad waaraan je je succes kunt afmeten, gezien je leeftijd. En dat werkt stereotypering in de hand, bijvoorbeeld de eerdergenoemde statusincongruentie in koppels van jongere managers en oudere medewerkers. Ik denk dat we niet zozeer negatieve beelden hebben over ouderen in het algemeen, maar wel over ouderen die qua carrière zijn ‘achtergebleven’, of nog erger, werkloos zijn. Jongeren krijgen hoe dan ook het voordeel van de twijfel, omdat zij nog alle kanten op kunnen. Maar van ouderen verwachten we dat zij een bepaalde positie hebben. Is dat niet het geval, dan durven we hen niet aan te nemen of loopbaankansen te bieden, uit angst voor tegenvallende prestaties.

Om deze drie kernproblemen op te lossen wordt het tijd dat sociale partners tenminste de volgende zaken oppakken. De eerste en belangrijkste oplossing staat mooi verwoord in een resumé van een discussie tussen ILC Zorg voor Later en VNO-NCW (Schraven, Allegro & Van den Brink, 2007)*. We moeten het hebben van maatwerk gericht op werknemers van alle leeftijden. Voor sociale partners betekent dit dat zij onderhandelingsruimte met ontwikkelingsbudgetten moeten scheppen. Ik noemde eerder al het lichtpuntje in het onderzoek van Ecorys (Culenaere & Chotkowski, 2008)*, namelijk dat al ruim 40 procent van de onderzochte werkgevers kiest voor maatwerk. Uit onderzoek blijkt dat maatwerk werkt (Hornung, Rousseau, & Glaser, 2008)*. Werknemers die met hun leidinggevende individuele afspraken maken over persoonlijke ontwikkeling en de inrichting van hun werk, voelen zich meer verbonden met de organisatie en werken harder, twee zaken waarvan we weten dat ze vertrek voorkomen. Zulke indi-

viduele afspraken worden ook wel 'I-deals' genoemd, een afkorting van 'idiosyncratic deals' (Nauta, Oeij, Huiskamp & Goudswaard, 2007; Rousseau, 2005)*.

Makkelijk is het niet om mensen op de werkvloer tot maatwerk te bewegen, omdat men het niet gewend is. Zo coachte ik onlangs een werknemer van eind-veertig en zijn leidinggevende van mid-dertig in een onderling gesprek. Hij doet al bijna 20 jaar hetzelfde werk en is van plan dat nog jaren te blijven doen. In zijn vrije tijd sport hij veel. Noch hij, noch zijn leidinggevende kwamen op het idee dat hij wellicht iets kon leren of ondernemen op sportgebied, bijvoorbeeld in het kader van een creativiteitsstage, zoals die in de CAO van zijn bedrijf staat omschreven. Toen ik hiernaar vroeg, reageerde de medewerker enthousiast maar ongelovig: 'Wat heeft het bedrijf daar nou aan'? Ook de leidinggevende wist niet of en hoe zo iets te regelen viel. Stel dat deze man vorig jaar als vrijwilliger naar Beijing was afgereisd, om namens het bedrijf, dat de Olympische Spelen sponsort, hand-en-spandiensten te verrichten, dan hadden alle partijen daarvan naar verwachting geprofiteerd: de werknemer omdat hij een leuke ervaring en enkele competenties rijker is, de leidinggevende omdat zijn medewerker extra gemotiveerd is door dit unieke cadeautje, en het bedrijf omdat beiden welbewust aan de slag zijn gegaan met inzetbaarheid. Dit voorbeeld laat zien hoe leuk maatwerk kan zijn, maar ook hoe lastig. Want het vereist van zowel managers als medewerkers een flinke portie creativiteit, uitstekende gespreksvaardigheden en de wens van beide partijen om wat voor elkaar te betekenen.

Ten tweede is 'loopbaanadvies 2.0' nodig. Daarmee bedoel ik een pakket van professionele, deels digitale en deels face-to-face diensten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Idealiter stellen werkgevers die instrumenten ter beschikking aan hun werknemers, liefst in combinatie met een royaal ontwikkelingsbudget. Werkgevers hoeven dat niet persé zelf of alleen te doen. Zo zijn er in gemeenteland diverse mobiliteitsnetwerken waar gemeente-ambtenaren uit meerdere aangesloten gemeenten terecht kunnen voor loopbaanadvies (Sanders, Keijzer & Van der Wolk, 2009)*. En zo ontwikkelen vak-

Wij hebben 'loopbaanadvies 2.0' nodig, of een pakket van professionele, deels digitale en deels face-to-face diensten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

bonden zich meer en meer tot professionele loopbaanadviseurs die zowel digitaal als face-to-face individuele ondersteuning bieden aan leden. En zo werken organisaties als KPN, Philips en ING nauw samen met leveranciers voor het onderhouden van speciale ontwikkelsites, waarop werknemers met hun ontwikkelbudget allerlei opleidingen en loopbaantrajecten kunnen bestellen ter verbreding van hun inzetbaarheid. Maar tot nu toe zijn deze instrumenten nogal 1.0. Zij worden van bovenaf over werknemers heen 'gegoten' in de veronderstelling dat werknemers erop zitten te wachten. En dan blijkt vaak dat het gebruik ervan tegenvalt. Daarom moet er veel meer aandacht zijn voor een interactief ontwerp en gebruik van loopbaanadvies door werknemers. Laat werknemers

zelf meedenken over vorm en inhoud van een ontwikkelingsite. Maak de site interactief, bijvoorbeeld door werknemers over hun loopbaan te laten chatten op een speciaal intranetforum. Bied werknemers keuzemogelijkheden in hoe zij willen leren, want de een heeft voorkeur voor een e-learningmodule, de ander voor mondelinge kennisoverdracht en weer een ander leert het liefst wat nieuws tijdens het werk zelf. Door werknemers actief te betrekken bij de ondersteuning die zij willen bij hun loopbaan, worden zij 'baas in eigen loopbaan', om met Loesje te spreken.



Ten derde zijn slimme communicatieactiviteiten nodig die werknemers verleiden in plaats van dwingen om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken. Met 'slim' bedoel ik dat ze effectiever moeten zijn dan een artikel in een personeelsbladje of op intranet, want dat wordt nauwelijks gelezen. Idealiter gebruiken organisaties hun

wandelgangen actief, en vertelt men aan elkaar door wat er mogelijk is om het werk interessanter en loopbanen succesvoller te maken. Ingenieursbureau Movares probeert op die manier bewust haar arbeidsrelaties te veranderen, in de richting van meer eigen verantwoordelijkheid en maatwerk. Een klein projectteam van medewerkers uit alle hoeken van het bedrijf, waaronder de OR, werkt momenteel een plan uit om arbeidsrelaties tot gespreksonderwerp te maken. Bijvoorbeeld door via 'crowdsourcing' een gedragscode te schrijven over hoe werknemers idealiter met elkaar omgaan. En door in workshops posters te maken over arbeidsrelaties, en die her en der op te hangen. Het zijn juist zulke creatieve inspanningen die, meer dan regels in de CAO, maken dat werknemers zich betrokken voelen bij hun werk en loopbaan en dus in hun eigen ontwikkeling investeren.

Slimme communicatieactiviteiten zijn nodig die werknemers verleiden in plaats van dwingen om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken.

Dames en heren, ik zei het u eerder. De baby-boomers hebben het gedaan. Zij hebben onze mooie welvaartsstaat helpen bouwen. Ze zijn

alleen nog niet klaar, vooral niet de boomers op invloedrijke posities. Zij moeten hun steun geven aan de drie oplossingen die ik noemde: maatwerk, loopbaanadvies 2.0 en goede communicatie. Deze maatregelen klinken misschien simpel, allang door anderen bedacht. Maar de complexiteit zit in de uitvoering. Want een goed gesprek om tot maatwerk te komen blijkt voor velen hogere wiskunde. En loopbaanadvies 2.0 vergt forse investeringen en nieuwe vormen van werknemersparticipatie. En in communicatieboodschappen valt het niet mee de juiste snaar te raken. Maar als sociale partners echt investeren in deze drie oplossingen, dan voelen werknemers zich gewaardeerd, niet als lid van een generatie, maar als individu dat op geheel eigen wijze kan bijdragen aan de organisatie. Dat motiveert hen om nog lang en gelukkig door te werken.

* Literatuurlijst opvraagbaar bij secretariaat Kon. Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen
hollmij@wxs.nl

Henk Bakkerode complimenteert Aukje Nauta met haar bijdrage. Hij wil inhaken op haar uitspraak dat babyboomers zeker niet klaar zijn. Hij deelt deze opvatting. De mythe van het voltooid leven moet geen wortel schieten. Dat doet denken aan een WRR rapport uit 1999 over Generatiebewust Beleid, waarin Kees Schuyt schreef over generativiteit. Dat begrip werd gedefinieerd als de wil om alles wat je belangrijk vindt in het leven ook over te dragen aan de volgende generatie. Uiteraard speelt dat in gezinsverband maar ook in breder maatschappelijk verband. Henk Bakkerode zou het wat breder willen trekken dan de arbeidssituatie. In zijn eigen stad, Amsterdam, is die volgende generatie, die je in generativiteit zou willen betrekken, goeddeels een allochtone generatie. De vraag wordt dan, hoe dragen we die stad, met haar cultuur, voorzieningen, instituties, monumenten, maar ook immateriële waarden, tolerantie, pluriformiteit, solidariteit, barmhartigheid, over aan die volgende generatie. Gezond en wel. Hoe kunnen we overdragen wat de Amsterdamse Wapenspreuk, de Dokwerker, Carré, Spinoza, de Rode Hoed, de bejaardenhofjes van de Jordaan betekenen voor toekomstige generaties. Hoe dragen de babyboomers, die kennelijk tijd over hebben, over wat voor hen van waarde is, aan een generatie die daarvoor wellicht niet van nature gevoelig is. En de keerzijde van die zelfde vraag is, wie mobiliseert de babyboomers, die duizenden jonge senioren, die beschikbaar zouden kunnen zijn, om die generatie, die allochtone generatie, wegwijst te maken in stad en cultuur, ligt ook daar niet een maatschappelijke opdracht van de babyboomers?

Aukje Nauta zegt dat in het stellen van de vraag het antwoord al besloten ligt. Zij had haar lezing ook willen afsluiten met woorden zoals 'Ken uw medewerkers'! Dat geldt natuurlijk voor de samenleving als geheel, ken uw buurtgenoten. Zie allochtonen niet als allochtonen maar als mensen van vlees en bloed waar mee te praten valt en die stiekem vast ook heel trots zijn op de stad Amsterdam. Dus wat let de babyboomer om met ze in gesprek te gaan zoals bijvoorbeeld recent burgemeester Cohen ook deed, over het conflict in de GAZA strook op diverse scholen.

Paul Schnabel vult aan dat continuïteit een grote rol speelt in relatie tot bedrijven en bedrijfsbelangen. Dat is bij een stad niet anders, waarbij generativiteit natuurlijk wel een ander karakter heeft. Een stad gaat als vanzelf over aan nieuwe generaties. Het is echter de vraag of allochtonen de jongere groep vormen, die de stad maatgevend zullen bepalen en of dit dezelfde soort mensen zullen zijn, met dezelfde achtergrond als hun ouders. Maar de nieuwe generatie is zelf in Amsterdam opgegroeid en is er naar school gegaan en ook al is er thuis een Turkse of Somalische achtergrond, in het dagelijks leven zijn ze natuurlijk zeer sterk verbonden met de stad. En als het gaat om de historie van deze zeventiende-eeuwse stad, het daaruit gegroeide culturele leven, de nalatenschap, dan zullen ook nieuwe mensen in de loop der tijd deel worden van een samenleving met specifieke kernpunten in de geschiedenis, die jezelf pas kunt voelen als je plotseling op Ceylon of weet ik veel waar een Fort Amsterdam of een Fort Utrecht ziet. Ik weet wel, dan komen we dicht bij de minister-president en de VOC mentaliteit, maar toch zit daar iets in wat natuurlijk weer doorgegeven gaat worden naar die nieuwe

generatie. Ik zal niet zeggen dat het eenvoudig is, maar ik denk dat we niet steeds die vrees moeten uitdrukken dat in 2050 heel Rotterdam misschien allochtoon is. Het zijn best mensen met geschiedenissen in hun allochtone familie, maar het zijn toch ook volstrekt Rotterdammers en Amsterdammers geworden. Steden veranderen voortdurend zoals bedrijven ook steeds veranderen en zoals de leiding van bedrijven steeds verandert. Zoals de adviezen die jullie geven en waar jullie mee bezig zijn natuurlijk voortdurende aanpassingen van het bedrijf aan zijn eigen medewerkers en die medewerkers zijn weer vertegenwoordigers van de samenleving. Die bedrijven lijken niet meer op wat ze in 1950 of 1960 waren: wat leidinggeven, wat personeelsmanagement, human relations management of hoe je het ook wilt noemen, betreft.

Conny Groot merkt op dat respect voor cultureel erfgoed ook inhoudt dat je respect hebt voor cultureel erfgoed dat mensen met een migratie achtergrond meenemen naar Nederland en dat is ook op heel veel plekken in de stad te zien. Dus ik denk als je op die titel met elkaar gaat praten dat je dan een heel eind verder komt.

Paul Schnabel wil terug naar het thema van de solidariteit tussen generaties. Eigenlijk het thema van de verhouding tussen de ouder wordende generaties in het bedrijfsleven, een dominanter wordende generatie door de posities die ze innemen, de aantallen waar het om gaat, en de jongere generaties. Is het niet vreemd dat aan de ene kant de babyboomers maatgevend zijn in onze samenleving, en tegelijkertijd het meest in de verdrukking lijken te komen. Is er niet een soort spanning tussen die twee elementen?

Aukje Nauta zegt dat dit ook aan geeft dat de babyboomer niet bestaat. Het enige wat babyboomers gemeen hebben is dat ze tussen 1940 en 1955 geboren zijn. De verschillen binnen leeftijdsklassen zijn altijd nog veel groter dan daartussen.

Hedy d' Ancona dankt voor de mooie inleiding. Als het gaat om de perceptie van een loopbaan en het verbinden van bepaalde posities aan een bepaalde leeftijd waarom willen we dan eigenlijk dat mensen langer werken? Hebben we die mensen nodig? Soms helemaal niet. Waarom denken we niet na over een andere indeling van de loopbaan, waarom moet een loopbaan beginnen op je 28e en doorgaan tot je 50e ? Waarbij je met het probleem te maken krijgt dat juist ouders in de spijtstijd van een gezin met jonge kinderen het bijna niet meer volhouden, en al die moeders dan weer parttime gaan werken om de combinatie van betaalde arbeid en gezinsleven mogelijk te maken. Waarom zou je eigenlijk een carrière niet wat later beginnen? Iemand suggereerde eens, om in plaats van de VUT de TUT te introduceren, de tijdelijke uittreding, zodat je niet uitgaat van die lijn die aldoor maar omhoog gaat maar eigenlijk een verschuiving in het hele carrièrepatroon. Dat lijkt me een oplossing te bieden voor verschillende van die problemen.

Aukje Nauta reageert dat het natuurlijk heel erg mooi klinkt, de TUT, tijdelijke uittreding, zodat je echt zorg hebt voor je kinderen. Maar het grote nadeel ervan is dat

het mensen heel sterk op achterstand zet. Een carrière in de wetenschap bijvoorbeeld, waarin je continu moet publiceren, kun je dan wel vergeten. Maar ten tweede, en dat is nog veel belangrijker, heb je al die werkervaring op jonge leeftijd nodig, om op latere leeftijd zo enorm vakbekwaam te worden. Niet voor niets zegt het spreekwoord: “Jong Geleerd Oud Gedaan.” Dit zegt in feite dat je op jonge leeftijd iets moet leren om het op latere leeftijd nog steeds te kunnen. Een heel goed voorbeeld is vind ik, statistische vaardigheden. Voor promotieonderzoek moet je als psycholoog heel veel statistiek bedrijven. Maar heel veel mensen die op latere leeftijd nog willen promoveren lopen stuk op de moeite die het dan kost om nog statistische vaardigheden aan te leren, als je boven de veertig of zelfs boven de dertig bent. De uren die je moet maken om een vak te leren die moet je op jonge leeftijd maken.

Hedy d’Ancona zegt dat zij ook niet bepleit dat je er geheel uit zou moeten stappen. Verkorting van de werkdag voor zowel mannen als vrouwen hoeft niet te betekenen dat je met zijn tweeën helemaal niets meer doet en je aldoor op die kinderen stort.

Aukje Nauta vindt dat ook het ideale, dat je het beiden wat rustiger aandoet, maar tegelijkertijd wel je vak leert en blijft beheersen. Zo was er een collega die zei, nadat je een kind hebt gekregen als vrouw zou je eigenlijk vier maanden helemaal geen onderwijsverplichtingen meer moeten hebben om je helemaal op het publiceren te kunnen storten. Zo kun je combinaties maken van aan de ene kant wat tijd gunnen, in het spitsuur van het leven, die je daarna weer compenseert door vliegreuen in het vak te maken.



Coen Teulings

Directeur Centraal Plan Bureau

Transparantie, Risico en Solidariteit

Solidariteit tussen de generaties. Hoe geeft een moderne samenleving daaraan vorm? Wat leren we van het Beveridge rapport van de jaren veertig over de grondslagen van sociale zekerheid? In de afgelopen 60 tot 80 jaren zijn we geleidelijk toegegaan naar mogelijkheden en systemen om inkomen te verzekeren over de levensloop. Geld opzij zetten voor de oude dag. Revolutionaire veranderingen hebben we zien plaatsvinden in systemen, die op dit moment onder druk staan van de recente ontwikkelingen op de financiële markten. Hoe zit onze onzekerheid in elkaar?



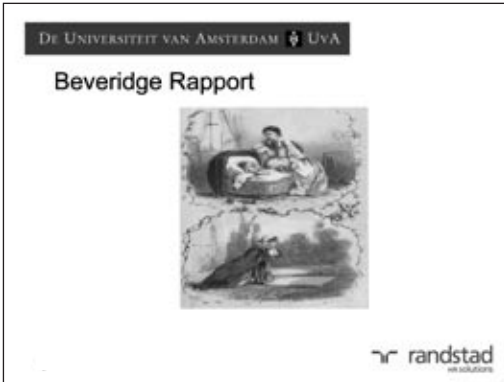
De kredietcrisis zal enorme druk uitoefenen op oudedagsvoorzieningen en de manier waarop wij ermee omgaan. We zullen goed moeten kijken naar de levensloop, de dingen die we doen en die ons overkomen voordat we met pensioen gaan: onzekerheden in de levensloop, schokken die we meemaken, de voorzorg die we treffen. Als je begint aan je loopbaan heb je geen idee waar je zult eindigen, ik ben directeur van het CPB geworden, dat was geen vanzelfsprekendheid, ik had ook heel anders kunnen terechtkomen.

Van belang is hoe we met onzekerheid omgaan. Wat zijn de mogelijkheden? Dat is een centrale vraag die teruggaat naar het Beveridge rapport. Zijn de soorten verzekeringen die we toen bedacht hebben, in de huidige tijd nog wel adequaat? En hoe werkt dat dan tussen de generaties. Dat is in deze babyboomer conferentie aan de orde, maar heeft ook door de kredietcrisis aan betekenis en belang gewonnen. Aan het einde van mijn betoog ga ik doen wat Nederlanders eigen is, zeggen dat wij misschien gidsland kunnen zijn. Naar mijn mening kan dat in dit geval met enig recht en rede gezegd worden.

Vroeger werkten we tot we erbij neervielen; geleidelijk aan is dat niet meer het geval. Wij gaan steeds eerder met pensioen

Het Beveridge rapport heeft de aanzet gegeven tot een belangrijke ontwikkeling. In de afgelopen tachtig jaar zijn we toegegroeid naar een welvaartsstaat en een stelsel van sociale zekerheid, die ons in zekere zin van de wieg tot het graf meenemen. En zeker het laatste deel 'tot het graf' is een geweldige revolutie. Vroeger werkten we tot we erbij neervielen; geleidelijk aan is dat niet

meer het geval. Wij gaan steeds eerder met pensioen (wat zich aan het omkeren is) en we gaan de laatste jaren steeds later dood. De periode dat wij genieten van vrije tijd en daar ook allerlei bestemmingen voor zoeken, is langer. Misschien genieten we van werken maar we genieten in ieder geval ook van een lang pensioen.

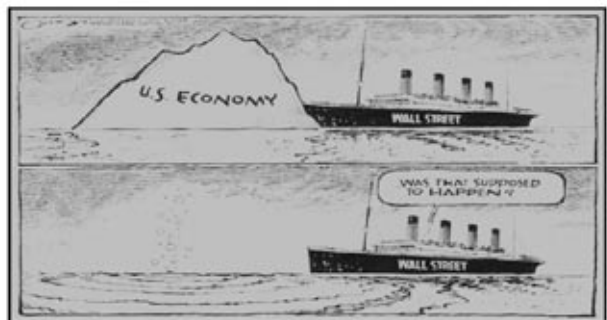


Van de wieg tot het graf

andere inzet en het onderhoud van menselijk kapitaal. Wij zullen allemaal toegerust moeten zijn om in goede en slechte tijden een positie op de arbeidsmarkt te verwerven, niet alleen tot ons 60e jaar maar tegenwoordig ook tot ons 65e levensjaar. Dit principe is gericht op brede economische vooruitgang, het goed laten functioneren van economie en arbeidsmarkt.

Het derde principe zegt dat sociale zekerheid niet alleen een taak van de overheid is, maar ook van allerlei private partijen. Sociale zekerheid moet private spelers tot actie aanzetten. En juist dit heeft te maken met hoe bedrijven functioneren, hoe zij in zekere zin delen van het omgaan met onzekerheid kunnen overnemen. En het komt er op aan dat grote private partijen, zoals pensioenfondsen, ons helpen om onzekerheden aan het einde van het leven te delen. Juist op dat laatste punt zijn verdere stappen mogelijk en kunnen we leren van ervaringen. In de diepe crisis die de welvaartsstaat in de jaren tachtig doormaakte zijn enorme verbeteringen doorgevoerd, met als gevolg dat een veerkrachtig systeem is ontstaan, dat voorziet in een centrale behoefte in Nederland, namelijk de behoefte aan zekerheid. Nederland is natuurlijk niet uniek in die behoefte.

De kredietcrisis is echt over ons heen gekomen. Zie het plaatje van de Titanic die tegen de ijsberg vaart. Niet de Titanic zinkt, maar de ijsberg. We vragen ons verbijsterd af of dat nou de bedoeling is geweest. Over de kredietcrisis wil ik een cruciaal punt aan de orde stellen.



Beveridge bracht zijn rapport uit op basis van enkele principes. Het eerste principe is: profiteer van ervaringen, richt je niet teveel op gevestigde belangen. Dat is denk ik een belangrijke les uit het verleden. We hebben bij de sociale zekerheid permanent gebruik moeten maken van wat we aan nieuwe ervaringen hebben opgedaan.

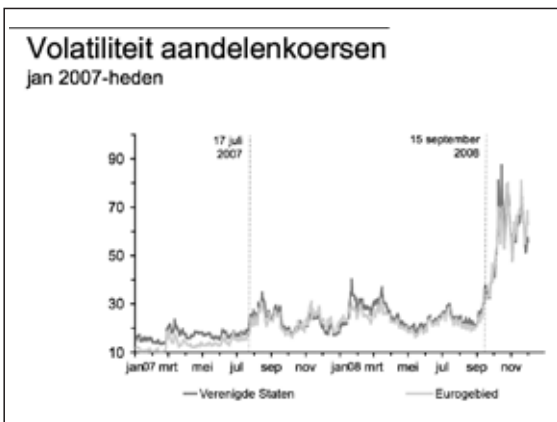
Het tweede principe luidt: sociale zekerheid is niet de enige vorm van zekerheid. Zekerheid moet ingebed zijn in een breder beleid. Het gaat niet alleen om inkomenstransfers, maar ook

Een van de gemakkelijkste manieren om de situatie duidelijk te maken schuilt in dit plaatje van de volatiliteit van de AEX en Dow Jones, de aandelenkoersen. Volatiliteit staat voor de verwachte fluctuatie in het komende jaar in procenten van de waarde nu. Op 17 juli 2007 zien we een waarde van ca. 20%, een heel normale waarde, waaraan

Iedereen tast fundamenteel in het duister over hoe het verder gaat met de economie. Ook het Centraal Planbureau.

we ongeveer gewend waren. Deze 17e juli markeert het begin van de kredietcrisis. Een paar hedgefonds in Amerika gaan failliet en voor het eerst wordt duidelijk dat er vermoedelijk grote problemen zijn op de supprime markten van Amerika. Wij zijn allemaal geschokt door wat er gebeurt, of nemen in ieder geval waar dat er iets van grote betekenis gebeurt. De onzekerheid op de beurs neemt met sprongen toe. Je ziet

de volatiliteit toenemen van 20 procent naar zo'n 30 procent. Een enorme toename. En kijken we verder dan zien hoe kolossaal de toename is sinds september 2008. Meteen wordt duidelijk wat de boodschap is. Wat zich vanaf 15 september 2008 op de beurzen voorgedaan heeft is echt onvoorstelbaar.



De onzekerheid op de markten is enorm. Als mensen niet meer weten of ze wel of niet aandelen moeten kopen, en daar zijn heel slimme mensen bij die echt wel kunnen nadenken over dit fluctueren van aandelen, dan betekent dit dat iedereen fundamenteel in het duister tast over hoe het verder gaat met de economie. Het betekent dat ook het Centraal Planbureau in het duister tast. Dat kan niet anders, wij kunnen niet meer weten dan er op de markt bekend is. We kunnen

het wat beter structureren, maar niet zo heel veel meer. Toen wij in december met een raming kwamen hebben wij ook laten weten hoe onzeker we zijn. We hebben met precies ditzelfde plaatje laten zien hoe volatiel de aandelenkoersen zijn, wat sinds 1930 niet meer is voorgekomen. En het beeld is nog niet veranderd. Dat geeft dus grote onzekerheden voor de toekomst waarvan met name pensioenfondsen enorme last hebben. En dat scheidt weer grote onzekerheid over hoe om te gaan met de risico's op de waarde van toekomstig inkomen.

Onvermijdelijk heeft wat er nu gebeurt gevolgen voor de oudedagsvoorziening, maar welke precies, dat weten we niet. Maar laat ik deze macro onzekerheid even parkeren en teruggaan naar onszelf, onze eigen onzekerheid, gegeven de wereld waarin we leven. Naar dat wat ons anders maakt dan onze buurman die toevallig geluk heeft of toeval-

lig pech heeft. Het patroon in de onzekerheid is opmerkelijk goed vergelijkbaar tussen verschillende landen. Dit plaatje illustreert de situatie voor Portugal, Amerika en Denemarken, maar is vergelijkbaar met Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

Empirie van inkomens dynamiek

Permanente en tijdelijke schokken in VS per jaar, per opleidingsniveau

Totale schok na:	lager opgeleid	middelbaar opgeleid	hoger opgeleid
1 jaar	38%	28%	23%
7 jaar	58%	50%	56%
14 jaar	79%	66%	79%
34 jaar	111%	100%	122%

Het patroon in ons inkomensprofiel over onze levensloop ziet er opmerkelijk vergelijkbaar uit tussen verschillende landen. Eigenlijk bestaat dat patroon uit twee soort schokken van onzekerheid. De ene soort wordt gevormd door tijdelijke schokken: (ik ben een jaartje werkloos, maar ik vind ook wel weer een baan en komt

het allemaal wel goed. Of mijn bedrijf heeft een jaartje wat minder te doen en ik werk daarom niet vijf maar vier dagen per week. Of ik heb een kind gekregen en neem daarvoor ouderschapsverlof, wie weet neem ik dat zelfs voor eigen rekening, en heb dus een lager inkomen. Dat zijn tijdelijke schokken die een jaar met ons zijn en daarna weer verdwijnen.

Veel belangrijker zijn permanente schokken. Schokken die ons dit jaar raken, en die vervolgens de rest van ons leven bij ons blijven. Een promovenda van de VU heeft laten zien dat werkloosheid in twee schokken uiteenvalt. Tijdelijk verlies je je baan, dus heb je tijdelijk een daling in je inkomen, dat is de eerste schok, maar die heeft ook een permanent effect op je inkomen dat eigenlijk niet meer weggaat. Op langere termijn zijn die permanente schokken het belangrijkste. Dit soort schokken cumuleren over de levensloop. Mijn stelling is eigenlijk dat de sociale zekerheid van Beveridge is ingericht op die tijdelijke schokken, die eigenlijk niet zo heel belangrijk zijn. Maar voor die permanente schokken hebben we eigenlijk minder zekerheid.

Vanzelfsprekend zijn die grote schokken er bij baanwisselingen, maar dat is voor dit betoog niet zo van belang. Laten we proberen zicht te krijgen op wat de omvang is van die schokken en eens kijken naar de schokken voor de VS.

In de VS zijn ze het best gedocumenteerd, voor Nederland is de omvang van die schokken ongetwijfeld kleiner. De verschillen in de VS zijn groter, maar onderschat de verschillen ook in Nederland niet. Deze tabel laat zien waar je vandaag bent, wat je nu verdient, en over een jaar, zeven jaar, veertien jaar, en over 34 jaar. Dus wat verdien ik aan het begin van mijn carrière en wat is het aan het eind van die carrière. En dat kan dus zowel omhoog als omlaag zijn. In het eerste jaar kan de inkomensgroei enorm verschillen. Want dan heb je zowel met tijdelijke als met permanente schokken te maken. Die schokken zijn bovendien vooral voor de lager opgeleiden groot, voor middelbaar en hoger opgeleiden geldt dat een stuk minder. Ook zien we dat naarmate er meer tijd

verstrijkt de onzekerheid toeneemt. Dat komt door het cumuleren van de permanente schokken. Na 34 jaar kunnen we gemiddeld ofwel 111% armer of rijker zijn. En dan vraagt u : hoe kan dat, 111% armer zijn? Dat is iets wiskundig technisch, maar neemt u van mij aan, de verschillen zijn groot.

Wat betreft het verschil tussen lager opgeleiden, middelbaar en hoger opgeleiden zien we dat het patroon van onzekerheid wat verschillend is. Lager opgeleiden hebben vooral op de korte termijn enorme schokken. Dat neemt op de langere termijn wel iets toe maar niet dramatisch. Dit lijkt een beetje op de voor insiders bekende, duale arbeidsmarkt theorie. Aan de onderkant zijn dat bijvoorbeeld uitzendkrachten die worden aangenomen als het goed gaat met de economie en worden ontslagen als het slecht gaat. Veel specifieke kennis heeft die groep niet en zoveel meer of minder wordt die kennis dus ook niet waard. De onzekerheid hangt vooral af van de vraag hoe het met de economie gaat. Daar zijn dus veel werkloosheidsschokken, weinig arbeidsongeschiktheidsschokken. Bij de hoger opgeleiden zien we een volledig ander patroon: morgen ben ik nog steeds directeur, overmorgen hoop ik ook, en het jaar daarna ook nog wel.

De onzekerheid van hoger opgeleiden is redelijk beperkt. Op langere termijn maakt het wel veel uit, want dan hangt het er vanaf of een hoog opgeleid iemand nieuwe kennis verwerft waar de markt naar vraagt, en dat hangt weer samen met keuzes die iemand maakt, met geluk. Onzekerheid voor hoger opgeleiden zit dus vooral in de lange termijn. De middelbaar opgeleiden

Menselijk kapitaal wordt steeds belangrijker in de economie, het aantal lager opgeleiden zal geleidelijk aan kleiner worden en het aantal hoger opgeleiden groter.

zitten er een beetje tussenin, waarbij het opmerkelijk is dat voor hen de lange termijn onzekerheid het geringst is. Dit zijn mensen die in een reguliere carrière zitten, voor wie de vakbond heeft onderhandeld over het min of meer stabiele loopbaanprofiel. Het zal nooit heel goed worden maar ook nooit heel slecht.

Samengevat: voor lager opgeleiden lijkt dit beeld te sporen met gesegmenteerde arbeidsmarkttheorieën, over het secundaire segment. Bij hoger opgeleiden hebben we te maken met de kenniseconomie, en met investeringen in de eigen levensloop, riskante investeringen omdat je niet precies weet hoe ze uitpakken. Als ik mij vijf jaar geleden gespecialiseerd had in financiële markten dan was ik nu een dik betaalde goeroe geweest. Het toeval speelt een grote rol in de uitkomsten van de levensloop. Maar nu we weten dat menselijk kapitaal steeds belangrijker wordt in de economie, het aantal lager opgeleiden geleidelijk aan kleiner wordt en het aantal hoger opgeleiden groter, kunnen we begrijpen dat de lange termijn schokken voor steeds meer mensen de doorslag geven. En dat proces gaat maar door, de permanente schokken nemen in belang steeds meer toe. Dat betekent dat het Beveridge concept, dat vooral goed was voor het aanpakken van de tijdelijke werkloosheid, steeds minder geschikt wordt voor het soort onzekerheid waarmee de meeste mensen in de toekomst te maken krijgen.

Dit vraagt om een herijking van de sociale zekerheid. Dat brengt mij bij het Zwitserleven gevoel, en bij voorzorg en pensioen. Hoe kunnen we met die lange termijn schokken omgaan, zodat die ons niet al te heftig treffen. Lange termijn schokken zijn onderbelicht in de sociale zekerheid. Arbeidsongeschiktheid als typische vorm van lange termijn onzekerheid is het beste voorbeeld. Eén val van de steiger en de rest van zijn leven kan de bouwvakker zijn vak niet meer uitoefenen. En zo zijn er meer voorbeelden.

Het belastingstelsel biedt daar deels een oplossing voor, via de progressiviteit in het belastingstelsel: hogere inkomensgroepen die naar verhouding flink wat meer betalen dan mensen met lagere inkomens. Vooral de heffingskorting draagt bij aan een herverdeling, die gezien kan worden als een gedeeltelijke verzekering, maar dan wel een zeer gedeeltelijke verzekering.

Bij veel permanente schokken is er ook niet zo heel veel meer verzekering denkbaar. Wat kunnen we zeggen tegen iemand met wie het niet zo goed is gegaan? “Waarom is het dan niet goed gegaan? Heeft u

Het Beveridge concept was vooral goed voor het aanpakken van de tijdelijke werkloosheid; het is steeds minder geschikt voor de onzekerheden, waarmee mensen in de toekomst te maken krijgen.

pech gehad of heeft u misschien niet genoeg uw best gedaan?” Het is dan lastig een titel te bedenken waarop een verzekeringsuitkering gebaseerd kan worden. Er is geen objectieve informatie. Dat kan in principe wel met arbeidsongeschiktheid en met werkloosheid, waar professionals van het arbeidsbureau of een gezondheidsdienst een uitspraak kunnen doen over het recht op een uitkering. Maar zelfs dan is heel veel problematiek helemaal niet goed vast te stellen door een keuringsarts of door een ambtenaar van het arbeidsbureau. De een heeft gouden vingers en de ander niet. Hoe ga je daarmee om?

Wat er uiteindelijk als enige mogelijkheid voor het dempen van permanente schokken overblijft, is dat de consumptie wordt geëgaliseerd, dat de schokken die iemand in de loop van de levensloop overkomen worden opgevangen door wat meer te sparen als het goed gaat en wat minder als het slechter gaat. Wanneer mijn eindloon niet zo hoog zal zijn en ik wil ook wel wat minder pensioen hebben, hoef ik dus ook minder pensioenpremie te betalen. Dat soort ideeën kan ons ontzettend helpen bij het ontwerpen van nieuwe arrangementen voor sociale zekerheid.

Dat brengt me op het denken over voorzorg. Voorzorg is iets anders dan verzekeren. Verzekeren is proberen om schokken weg te halen. Als er brand is of je wordt arbeidsongeschikt krijg je een uitkering. Maar die heeft een keerzijde want we willen ook dat mensen geprikkeld worden om hun best te doen en brand of arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Voorzorg is iets anders, dat is een noodbedje waarop je kunt slapen na de brand. Dat is een appeltje voor de dorst voor slechte tijden. Om er dan niet zo slecht aan toe te zijn. Waar leidt dat toe? Aan het begin van hun leven sparen mensen wat extra. Wie

spaart bouwt een buffer op en kan na verloop van tijd het sparen wat matigen. Hoe verder je in de levensloop komt, hoe belangrijker consumptie uit het opgebouwde vermogen is geworden, en hoe minder belangrijk consumptie uit arbeidsinkomen. Dat ziet het CPB ook als een trend in de samenleving. Ook dit jaar zien we dat naarmate de samenleving vergrijst, consumptie uit vermogen steeds belangrijker wordt. Deze crisis, die het aandelenbezit heeft gehalveerd, leidt daarom ook tot aanmerkelijk minder consumptie.

Hoe kunnen we het voorzorgsmotief vorm geven voor mensen? Laten we even voorop stellen dat wij allemaal financiële analfabeten zijn. Ik ben geen goeroe. Ondanks al mijn opleidingen. Maar zelfs de echte goeroe's op het gebied van financiële markten

hebben - zo blijkt - veelal twijfelachtige beleggingsbeslissingen genomen. Het is heel moeilijk om het goed uit te rekenen. Wij zijn notoir slecht in lange termijn afwegingen. En naarmate we minder hoog opgeleid zijn kunnen we dat ook minder goed. Er

Voorzorg is een noodbedje waarop je kunt slapen na de brand. Voorzorg is een appeltje voor de dorst voor slechte tijden.

is dus veel voor te zeggen om bij beslissingen over levensloopplanning of consumptieplanning enig paternalisme toe te passen. Dat is niets nieuws, dat hebben wij met de pensioenfondsen altijd al gedaan. U moet pensioenpremie betalen, en u krijgt pensioen als u straks 65 bent geweest. En u mag wel een beetje met ons komen steggelen over of u bijvoorbeeld een partnerpensioen wilt of niet, maar we kijken u heel streng aan.

Wat ik bepleit is dat we dat wat verder doorvoeren. Sowieso mogen we na deze crisis verdere richtlijnen verwachten over wat er aan financiële producten vrij op de markt verhandeld mag worden. Want er zijn krankzinnige producten verhandeld. Voor de grote groep van Nederlanders zou dit een soort default optie moeten zijn. Voor wie niets doet, gaan we het regelen. Voorzorg tijdens de levensloop moet daar onderdeel van zijn. Dat is mijn pleidooi. Vervolgens is de vraag of de voorzorg niet geïntegreerd kan worden met de pensioenpot. Dat ligt voor de hand met wat ik heb betoogd. Wanneer het in je leven halverwege wat minder gaat, heb je ook minder behoefte aan het goudgerande pensioen dat hoorde bij die carrière die zo florissant leek te gaan in de eerste helft van het leven. Je kunt halverwege besluiten om met wat minder te volstaan. Dat zouden we geïntegreerd kunnen beschouwen, dus een pensioenpremie wordt dan afhankelijk van de spaarpot die je al hebt, en van je leeftijd. Hoe groter je spaarpot, hoe minder je verder hoeft te sparen. En naarmate je ouder wordt hoeft je ook niet zoveel meer te sparen want wat er nog voor je ligt aan behoeften wordt ook geleidelijk minder. Op die manier kan de pensioenpremie variëren.

Het valt allemaal prima uit te rekenen op basis van informatie bij pensioenfondsen, met een computerprogramma. Dat kan redelijk gemakkelijk, zonder dat we iedere dag een folder aan de deelnemers hoeven te sturen met keuzevragen ("kiest u dit, dan krijgt

u dat belastingvoordeel!” enzovoort). Nee, we volgen een basisregel, berichten ieder jaar wat we voor de mensen doen, en wie vragen heeft kan bellen.

Beginnen met een basisregel is een goede start. Wat gebeurt er als ik eens ontslagen word, of als ik een promotie misloop, of nog erger, een demotie krijg? Een lager inkomen betekent dat mijn vermogenspot relatief toeneemt ten opzichte van mijn inkomen. Dan houden we de gouden regel aan: wanneer ik een te grote pot heb ten opzichte van mijn inkomen hoef ik minder premie te betalen. Dus een deel van al die effecten wordt geëgaliseerd doordat mijn pensioenpremie wat minder hoog wordt. En omgekeerd: wanneer ik plotseling promotie maak

Er is veel voor te zeggen om bij beslissingen over levensloopplanning of consumptieplanning enig paternalisme toe te passen.

zegt het pensioenfonds tegen me: moet u luisteren, dat is allemaal mooi en aardig, maar zou u niet ook wat meer sparen? Op die manier kunnen pensioenfondsden bijdragen aan een soort zekerheid waaraan in de samenleving grote behoefte is.

Weer terug naar de kredietcrisis, dat water dat tegen onze oevers klotst. Daarvoor hebben we dus in Nederland mooie dijken. We weten allemaal dat er een afweging is tussen rendement en risico. De theorie zegt, hoe hoger het rendement hoe meer risico. De afgelopen jaren zijn het de uitzondering die deze regel bevestigen. Wat zich de afgelopen tien jaar op de financiële markten heeft afgespeeld is nou niet bepaald een succes te noemen. De pensioenfondsden die tien jaar geleden gedacht hadden voor 100% in obligaties te gaan waren waarschijnlijk beter af geweest. Maar risicovrij beleggen bestaat niet. Misschien wel voor mij als individu. Ik kan mijn hele vermogen in obligaties beleggen, maar wanneer wij als samenleving, als geheel, onze hele spaarpot in obligaties willen beleggen, dan is er niemand om het risico te dragen. Onze pensioenvermogens zijn een enorme portie in de balans van onze samenleving en als we die helemaal tegen alle schokken willen beveiligen dan blijft er wel erg weinig ander buffervermogen over voor die onzekerheid. Of dat echt haalbaar is, is zeer de vraag. De afgelopen jaren zijn we tussen de twee en drie procent gegroeid, of dat de komende tien jaar weer zo zal zijn weten we niet. Iemand moet die onzekerheid dragen en daarom is het bijna ondenkbaar dat pensioenfondsden niet een deel daarvan voor hun rekening nemen.

Een deel van het risico komt dus bij de pensioenfondsden terecht. Die hebben in de afgelopen jaren, na het leeglopen van de internet bubble, enorme vooruitgang geboekt bij het ontwerpen van regels voor de omgang met onzekerheid. Er is een discussie geweest over generatierekeningen, en ik heb daar zelf een fors pleidooi voor gehouden, waardoor allerlei mensen er serieus over zijn gaan nadenken. Hoe moet het met ons vermogen? Er zijn bijgevolg allerlei regels afgesproken die nu hun waarde bewijzen. Het zal na deze kredietcrisis heel spannend worden, want de klappen zijn zeer fors in de pensioensector. Al dit soort dingen leidt ertoe, dat we beter zijn gaan nadenken hoe de risico's over de generaties te verdelen.

Dat is een goede zaak en tegelijkertijd is het ook een vorm van intergenerationele solidariteit, die inhoudt dat we de rekening voor een deel doorschuiven naar de toekomst. We nemen nu risico's en laten onze kleinkinderen delen in dat risico. Mensen die nog niet geboren zijn krijgen straks deels de rekening gepresenteerd voor wat wij nu doen. Dat is onaangenaam maar blijkt economisch toch ook wel goed te zijn. Het risico kent een upside en een downside. Afgelopen jaar waren duidelijk de downsides in

Pensioenfondsen hebben in de afgelopen jaren, na het leeglopen van de internet bubble, enorme vooruitgang geboekt bij het ontwerpen van regels voor de omgang met onzekerheid.

beeld, en wie weet komen er ook weer een paar upsides de komende jaren, waarmee de pijn kan worden verzacht. Dat heeft belangrijke voordelen, het draagt waarschijnlijk bij aan de macro-economische stabilisatie. Het draagt zelfs bij aan het beperken van de speculatieve bubbels waarvan wij de afgelopen tijd last gehad

hebben. Maar aan ieder systeem dat stiekem lasten maar voor zich uit blijft schuiven, is een bezwaar verbonden, dat op een gegeven moment de lasten zo groot worden dat mensen niet meer geloven dat die lasten ooit zullen worden opgebracht en afhaken. Dat vereist dus precieze maatvoering en een overheid die nauw toeziet, die al haar geloofwaardigheid in de strijd werpt en duidelijk maakt waar we voor staan.

Het idee achter de generatierekening is dat in principe iedere generatie een eigen rekening heeft, zodat zij weet waar ze aan toe is. Wat is de consequentie van dit denken? Wanneer mensen jong zijn hebben zij nog een heel leven en een carrière voor zich en kunnen nog veel risico dragen. Zij hebben nog tijd om zich aan te passen, zij hebben ook nog veel arbeidskracht, en dus macht op de arbeidsmarkt, om als het wat tegenzit meer te gaan werken of langer te blijven werken. Dat zijn afwegingen die straks allerlei mensen zullen maken. Verschillende generaties hebben dus verschillende risicoprofielen nodig. Veel risico als je jong bent en minder risico naarmate je ouder wordt.

Het is een vorm van intergenerationele solidariteit dat we de rekening voor een deel doorschuiven naar de toekomst. We laten onze kleinkinderen delen in het risico. Dat is onaangenaam maar blijkt economisch toch ook wel goed te zijn.

Aan dit soort ideeën wordt bijvoorbeeld bij het APG en bij PGGM aan gewerkt. Roderick Munster noemt dat altijd de koudwater/warmwater variant. In de koudwaterketel zitten risicovrije obligaties. Die garanderen een vaste uitkering. En er is een warmwaterketel met risicodragende beleggingen die op goede tijden flink renderen. Voor iedere generatie tap-

pen wij uit die verschillende vaten. Voor de oudere generatie veel koud water en een beetje warm, voor de jongere generaties heel veel warm water en een klein drupje koud. De consequentie van de gedachte om voorzorg en pensioenen te integreren, is dat wij nog een stap verder gaan en dat wij de generatierekening ook voor een deel individueel

maken. Dat is een proces dat binnen de boeken van pensioenfondsen feitelijk al plaatsvindt. Dit is het combineren van generatierekeningen met verschillende combinaties van warm en koud per generatie en een vinger aan de pols van de individuele loopbaan. Het middelloon stelsel is feitelijk al een stap in deze richting.

Dit zijn de ontwikkelingen die er min of meer vanzelf zitten aan te komen. Ze zijn onvermijdelijk technisch en tegelijkertijd gaan ze over solidariteit en over hoe wij met elkaar om willen gaan. Het betreft ingewikkelde discussies over morele kwesties, waarover wij allemaal opvattingen hebben, en over technische kwesties, waarover alleen een handjevol specialisten een mening heeft. Maar het zijn belangrijke discussies, ook in verband met de grote risico's die deze samenleving onvermijdelijk kent.

Wij zijn toe aan een heroverweging van het Beveridge rapport. Het dekken van risico's over de hele arbeidscarrière wordt steeds belangrijker, ook in het licht van de zich ontwikkelende kenniseconomie. Dat zou allemaal moeten leiden tot integratie van sociale zekerheid en pensioenen. We kunnen op termijn daaraan hypotheekvoorzieningen en het bezit van een huis toevoegen. Omdat dat per slot van rekening in het portfolio van de gemiddelde Nederlander heel belangrijke componenten zijn.

Tenslotte: Nederland gidsland? Waarom zouden wij Gidsland kunnen zijn? Omdat Nederland grote en moderne pensioenfondsen heeft, die de internetluchtbel hebben aangegrepen om zich te moderniseren. Ik heb er alle vertrouwen in dat wat er nu komt, en dat niet leuk zal zijn, ook binnen de pensioensector weer tot verdere modernisering zal leiden. Een geleidelijke overgang is nodig van Defined Benefit systemen naar Defined Contribution systemen, maar dan niet in Amerikaanse zin van ieder voor zich, en individueel kiezen voor je beleggingen. Dit zal een systeem blijven met een grote mate van paternalisme en dat is maar goed ook want wij zijn allemaal te stom om het in ons eentje te bedenken, een enkele uitzondering daargelaten. De introductie

Het is prettig dat Nederland een brede, vertrouwde vakbeweging kent, waarvan weliswaar niet zoveel mensen lid zijn, maar waarvan de grote meerderheid in Nederland toch denkt dat het goed is dat die een aantal dingen voor ons regelt.

van de levensloopregeling is geen erg groot succes geworden, maar de gedachtes erachter zijn de moeite waard. Dat je namelijk zelf wat egaliseert. Dat je een potje achter de hand houdt waaruit je kunt putten als het nodig is en waar je wat instopt als je wat over hebt. En dat iemand bedenkt wanneer dat voor ons goed is. Dit systeem sluit daar naadloos bij aan.

We zullen kritisch moeten kijken naar de rol van verzekeraars. Dat zeg ik met de nodige voorzichtigheid, maar toch denk ik dat er te grote verschillen zijn in de kosten van pensioenverzekering. Geleidelijk aan zullen we een forse integratie zien tussen pensioenfondsen en verzekeraars. De oude gebiedsafbakening van verzekeraars en

pensioenfondsen is niet meer de meest gelukkige. Het valt te hopen dat de sector een volgende stap kan zetten, en dat het niet via de Europese rechter moet lopen.

Nederland heeft een goed georganiseerde vakbeweging. Werkgevers spelen ook een belangrijke rol, maar het gaat toch om pensioen dat in eerste instantie voor mij als werknemer van belang is. Ik moet er straks mijn rekeningen van betalen, niet de werkgever. Het is goed dat de werkgever het een beetje in de gaten houdt maar het is toch in eerste instantie een zaak van werknemers. En omdat ik het niet allemaal zelf kan, vind ik het dus prettig dat er in Nederland een brede, vertrouwde vakbeweging is, waarvan weliswaar niet zoveel mensen lid zijn, maar waarvan de grote meerderheid in Nederland toch denkt dat het goed is dat die deze dingen voor ons regelt. Qua instituties heeft Nederland daarom hier grote kansen, om in deze onzekere tijden waarin financiële markten in hun voegen kraken, belangrijke vervolgstappen te zetten in het proces dat begon met Beveridge, van de wieg tot het graf.

Discussie

Paul Schnabel zegt dat het voor veel deelnemers een heel complex verhaal zal zijn en voor de meeste deelnemers een eerste kennismaking met deze manier van redeneren. Vraag is of dit de manier is om een conflict van generaties te vermijden. Dat gevoel van jongeren dat zij de welvaart van de ouderen dragen.

Coen Teulings antwoordt dat wij ons bij het leeglopen van de internet-bubble zijn gaan realiseren, dat als wij het volle gewicht van de omgang met dit soort risico's leggen bij het moment dat ze ontstaan, dat we dan de zaden voor heftige generatieconflicten hebben gezaaid. Dan moeten we immers, op dat moment, wanneer alles in het rood staat, gaan beslissen of onze kinderen of onze ouders de klos zijn. Dus is het goed dat we daar met zijn allen helderheid over scheppen, zodat iedereen weet waar hij aan toe is. Daarin hebben we enorme stappen voorwaarts gezet. De pensioenfondsen moeten dat ook duidelijk communiceren, wie welke risico's draagt. Er is vast nog veel op te merken over het ABP, mijn eigen pensioenfonds, maar de verbeteringen ten opzichte van vroeger zijn enorm. Mijn rechten zijn duidelijk. En dat is uiterst belangrijk in een situatie waarin zo'n grote groep mensen echt van pensioenfondsen afhankelijk wordt.

Paul Schnabel vraagt over welk tijdsperspectief we praten als we dit model hanteren. Want er zit een heel sociaal zekerheidssysteem aan vast, pensioenregelingen die ook weer verschillend zijn georganiseerd en het AOW verhaal. Valt dit voor 2020 of 2030 te realiseren?

Coen Teulings antwoordt dat hem zelf de snelheid heeft verbaasd waarmee de dingen zich in Nederland de afgelopen vijf tot tien jaar hebben voltrokken. Dat is de ombouw

van de VUT tot een soort flexibel pensioenrecht en de overgang van pensioenfondsen van eindloon naar middelloon systemen. Dat is echt een enorme revolutie en een onontkoombare modernisering, die met heel veel effectiviteit is doorgevoerd. Dat is ook de ambitie van ABP en PGGM om mensen te willen bedienen, kijk ook maar hoe graag Loyalis de levensloopregeling wil uitvoeren. Die zou ik dus graag willen integreren, om niet te vervallen in het monstrem van heel veel administratie. En verder zit er heel veel creativiteit in de sector. Hoe snel het uiteindelijk gaat dat valt niet te zeggen. Hiermee is een richting aangegeven die stapje voor stapje verder uitgewerkt zal worden.



Eline Kranendonk

Lid van de Jonge Maatschappij en projectmanager bij Conclusion Implementation

Samenwerking tussen de generaties is de enige oplossing

Om met de deur in huis te vallen, de verhoudingen zijn in deze conferentie een beetje zoek. We praten over vergrijzing en solidariteit tussen generaties en als enige jongere mag ik het opnemen tegen vier mensen die in elk geval stukken ouder zijn dan ik. Dan heb ik het alleen nog maar over leeftijd, en als ik vervolgens levenswijsheid en maatschappelijke posities laat meewegen dan ben ik echt nog een groentje. Maar dat biedt meteen kansen, ik kan niet teruggeroepen worden naar de Tweede Kamer, ik heb geen vakgenoten hier in de zaal zitten die kritisch meeluisteren, en ook mijn achterban is niet heel sterk vertegenwoordigd, dus ik kan vrijuit spreken.



Eén jongere en vier ouderen, dat is tegelijkertijd ook tekenend. Vergrijzing is vooral ook een probleem van ouderen. Zij zijn degenen die zich er mee bezighouden en zich er druk over maken. Beleg bijvoorbeeld eens een jongerenconferentie over vergrijzing, dan is het maar de vraag hoe vol de zaal wordt. Bij mijn voorbereiding op deze bijeenkomst heb ik een aantal generatiegenoten de vraag voorgelegd hoe zij aankijken tegen de solidariteit tussen generaties, en of die onder spanning komt te staan. Wat mij opviel, is dat dit voor hen helemaal geen thema is. Het resultaat van een onderzoekje via internet naar de combinatie van vergrijzing en solidariteit (de wetenschappers in de zaal zullen dit waarschijnlijk geen onderzoek noemen - dus ik begeef mij op glad ijs) bevestigt mijn eerdere bevinding. Jongeren houden zich niet echt bezig met de vergrijzing. Dat kan twee dingen betekenen: ofwel jongeren onderkennen het probleem niet, ze leven bij de gedachte: wie dan leeft, wie dan zorgt. Of jongeren hebben wel weet van het vraagstuk, maar zien het niet als een probleem. Integendeel, ze beseffen dat ze tegenover de oudere generatie een morele verplichting hebben, en zo kom ik tot mijn eerste stelling:

Er is een grote groep jonge Nederlanders die bereid is de verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van de vergrijzing.

Er is een grote groep jonge Nederlanders die bereid is de verantwoordelijkheid te nemen voor de gevolgen van de vergrijzing.

Gelukkig heb ik vandaag van de andere sprekers gehoord, dat zij daar ook zo over denken. Ik geloof zeker dat er straks twintigers en dertigers zijn die beginnen te steigeren wanneer zij hun portemonnee moeten trekken. Daartegenover staat een grote groep die bereid is om solidair te zijn met de generaties die hen zijn voorgegaan. Dat zijn de generaties die hen in staat stelden om kind te zijn, een opleiding te volgen, en te genieten van de welvaart die we, ondanks de financiële en economische crisis, toch hebben in dit land. We mogen zeker niet vergeten, dat er inmiddels een belangrijke groep 'allochtone' Nederlanders is voor wie het vanuit hun culturele achtergrond van-

zelfsprekend is dat ze zorgen voor oudere mensen. Er vanuit gaande dat er een grote groep jonge Nederlanders is die bereid is de verantwoordelijkheid te nemen, kom ik tot mijn tweede stelling:

Het debat over solidariteit en vergrijzing dient zorgvuldiger gevoerd te worden.

Wanneer het zo is dat er een welwillende of deels welwillende jongere generatie is, en ik geloof daarin stellig, moeten we voorzichtig zijn in de manier waarop we over vergrijzing praten. Misschien is het geloof dat de solidariteit niet meer te handhaven is wel het grootste risico voor de solidariteit tussen de generaties. Als er voortdurend wordt gesproken over een strijd tussen generaties, de vergrijzing geproblematiseerd wordt in de media, en dit wordt uitgedragen door invloedrijke personen, dan gaan we daarin als samenleving vanzelf geloven en ontstaat er een self-fulfilling prophecy. De problematiek moet zeker besproken worden, in bijeenkomsten zoals deze en andere, maar cruciaal is de benadering van de problematiek in het publieke domein. Die dient zorgvuldig te zijn, met vertrouwen in elkaar en in de toekomst. Bij het voeren van het debat zal er daarom nadrukkelijk aandacht moeten worden gegeven aan mijn derde punt:

Alle generaties ondervinden negatieve gevolgen van vergrijzing, niet alleen de jongere generatie.

De jongere generatie wordt wel vaak genoemd als lastdrager. Jongeren worden afgezet tegen de babyboomers, zij draaien op voor de kosten, zo is de gedachte, maar vergrijzing heeft negatieve gevolgen voor alle generaties. Ik zal drie voorbeelden noemen:

Voor oudere generaties wordt de zelfstandige toegang tot alle mogelijke vormen van zorg minder vanzelfsprekend. Mevrouw Dykstra heeft de positieve effecten van overheidzorg al benadrukt, maar zoals het er nu naar uitziet zullen we straks een tekort krijgen aan verpleegkundigen en verzorgenden. Oudere mensen zullen meer en meer afhankelijk worden van mantelzorg. Mevrouw Dykstra heeft echter ook gezegd dat de bereidheid om mantelzorg te leveren, groter is dan de wens om die te ontvangen.

Daarnaast krijgen vijftigers nu al te maken met de gevolgen van de vergrijzing. Waar men dacht te kunnen beginnen met het Zwitserleven, met pensioen gaan, wereldreizen maken, hobby's ontwikkelen enzovoort, blijkt dat een deel van hen langer zal moeten doorwerken. Dat leidt tot ongelijke situaties. Ik zie dat in mijn eigen omgeving, mijn vader zal straks moeten doorwerken tot zijn 62^e, terwijl een goede vriend van hem vanaf zijn 56^e van het goede leven geniet met een riant inkomen.

Ten derde is het in dit verband goed om te kijken naar de generatie die na mij komt. De arbeidsparticipatie van zowel mannen als vrouwen zal moeten gaan toenemen. Ik onderschrijf dat er een probleem is met de economische zelfstandigheid van vrouwen, maar denk ook dat we eerlijk moeten kijken naar de schaduwzijde van hogere arbeids-

participatie door vrouwen. Wat betekent het wanneer een generatie kinderen opgroeit, die meer en meer afhankelijk is van de opvoeding door andere mensen dan hun eigen ouders? Die vraag moeten we eerlijk bekijken, zonder deze op grond van het emancipatiestreven meteen als onzin te betitelen of opzij te zetten. We moeten kijken naar oplossingen voor meerdere problemen tegelijk. En zo kom ik bij mijn vierde punt:

Samenwerking tussen generaties is de enige oplossing

In de documentatie bij deze conferentie ging het over een mogelijke strijd tussen de generaties. Zo somber zie ik het niet in, maar belangrijk is wel dat generaties beseffen dat we elkaar nodig hebben en dat we moeten samenwerken. Minister Donner zei het al: jongeren kunnen, naast de generatiegenoten van ouderen, een rol spelen door mantelzorg te verlenen of te ondersteunen. Het goede nieuws van mevrouw Dykstra is dat hier zeker ook bereidheid toe bestaat. Ouderen kunnen van hun kant een deel van de opvoedingstaken overnemen, wat in veel culturen de normaalste zaak van de wereld is. Financieel zullen we allemaal iets moeten inleveren, de welvarende 65-plussers niet uitgezonderd. Wanneer we de last gelijk verdelen over de generaties moet het voor iedereen aanvaardbaar kunnen zijn. Gedeelde smart is halve smart.

Vergrijzing dwingt dus om samen te werken. Dat kan een harde dobber zijn voor onze geïndividualiseerde samenleving, en zal zeker leiden tot spanningen en discussies. Tegelijkertijd is er de kans dat het individualisme kan worden doorbroken, wanneer de kracht van samenwerken weer ervaren wordt.

Om samenwerking te bevorderen dienen er wel enige maatregelen te worden genomen, ik kan ze nu niet allemaal opnoemen, maar ik heb enkele suggesties die ik zou willen meegeven aan de sprekers.

Er zal meer zorg nodig zijn. Met een toename van het aantal ouderen zal de mantelzorg toenemen. Die zal deels verleend moeten worden door de generatie die ook een hogere arbeidsparticipatie moet realiseren. Onderzoek heeft aangetoond dat het verlenen van mantelzorg een negatief effect heeft op het geluk van de mantelzorger. Ik ben benieuwd naar de ideeën van mevrouw Dykstra over hoe het verminderde geluk van mantelzorgers gecompenseerd kan worden. En welke maatregelen er getroffen kunnen worden om hen te ondersteunen. Aan minister Donner wil ik de gedachte voorleggen van sociale dienstplicht in de zorg. Dat biedt extra capaciteit aan overheidszorg en het bevordert het contact van jonge dienstplichtigen, met de zorgbehoevende ouderen. Het kan daarnaast ook leiden tot meer solidariteit en begrip tussen generaties. Natuurlijk stuit het op weerstanden, waarschijnlijk veel meer bij mijn leeftijdgenoten of mensen die jonger zijn dan ik. Maar vergeet dan niet dat de jongens die destijds hun militaire dienstplicht moesten vervullen meestal eerst ook weerstanden hadden. En later zien ze het toch allemaal als de mooiste tijd in hun leven!

Ook op de werkvloer is samenwerking van belang, voor mijzelf is de generatiekloof heel actueel. In mijn dagelijks werk werk ik veel samen met oudere medewerkers en oudere collega's. Zelf heb ik in de praktijk ondervonden dat leeftijd geen probleem is wanneer je zelf leeftijd niet als een probleem ziet. De meeste oudere werknemers die ik tegenkom hebben geen moeite met een 'wijsneus' van vierentwintig, en daarvoor heb ik op mijn beurt veel respect. Aan mevrouw Nauta zou ik willen vragen of de nadruk op de ontwikkeling van de eigen medewerkers (waarvan het belang op zichzelf evident is) niet het gevaar in zich draagt dat de kloof tussen de werkende generaties versterkt wordt? Persoonlijke ontwikkeling, het woord zegt het al, is heel erg gericht op de persoon en houdt geen rekening met het grotere geheel. Zou het niet heel krachtig zijn als bedrijven bewust aandacht besteden aan het laten samenwerken van oudere en jongere medewerkers? Zeker aan het begin van de carrière, zodat jonge medewerkers ook zien dat het helemaal geen probleem is om samen te werken met oudere collega's, en het belang van hun wijsheid en kennis ervaren? Zo kan er meer begrip ontstaan en dat biedt volgens mij voor een deel ook een oplossing voor het door u besproken probleem van de managers van dertig die een personeelslid van veertig of vijftig moeten beoordelen. Dames en heren, we hebben het onderwerp vandaag van verschillende kanten bekeken en we hebben heel veel positieve en hoopvolle dingen gehoord. Ook ik ben positief. Misschien het meest positief van u allen, maar dat is dan het optimisme van de jeugd. Optimisme en hoop zijn nodig om complexe vraagstukken op te lossen. Gisteren is er in de VS een president aangetreden wiens visie volledig gebaseerd is op hoop. Obama heeft daar in het afgelopen jaar constant over gesproken. Hij sprak van "hope in the face of difficulty" en van "hope in the face of uncertainty". Een natie schaart zich opmerkelijk eensgezind achter hem. Hoop verbindt, niet alleen rassen, maar ook generaties!



Martin Boekholdt

Prof. Dr M.G. Boekholdt, voorzitter Dagelijks Bestuur Stichting ILC Zorg voor Later

Slotwoord - Een weerbarstige missie

Deze vijfde Jan Brouwer Conferentie biedt veel stof voor discussie en zeker ook perspectief voor onze agenda's en voor de omgang met het fenomeen derde leeftijd. We zijn destijds de reeks begonnen met een heleboel vragen over dat prachtige maatschappelijk kapitaal: de kracht en de productiviteit van miljoenen ouderen in Nederland. Spreekt het vanzelf dat zoveel Nederlanders die nog zeer vitaal zijn zo vroegtijdig afscheid nemen van de arbeidsmarkt en als het ware twintig jaar vakantie krijgen? In deze conferentie hebben we gekeken naar de verhoudingen met andere generaties, de intergenerationale solidariteit. We komen er wel uit, maar er is veel werk aan de winkel.



ILC Zorg voor Later is partner van het Jan Brouwer fonds en de Koninklijke Hollandse Maatschappij der Wetenschappen bij het vormgeven van de reeks. Wij zijn het Jan Brouwer Fonds en de Hollandse Maatschappij erg dankbaar dat zij dit platform organiseren en faciliteren. En wij hopen van harte dat het mogelijk is ermee door te gaan. ILC Zorg voor Later is een netwerk en een beweging met een internationale dimensie. Voorop staat voor ons dat de derde generatie nadenkt over het ouder worden en daarmee ook iets gaat doen. We hanteren daarvoor termen als pro-actief ouder worden, active ageing en health literacy, termen

die staan voor manieren en methoden om beter gebruik te maken van het voorhanden human capital. Het gaat om zowel de individuele man of vrouw als de groep in zijn totaliteit. Die groep komt voor nieuwe uitdagingen te staan en kan en moet worden gemobiliseerd. Dat is een traject van zoeken, van zetjes geven aan een ontwikkeling, die nu in een stroomversnelling lijkt te komen.

ILC Zorg voor Later draagt daaraan een steentje bij door te agenderen, thema's op de maatschappelijke agenda te zetten, of een appèl te doen op de mensen die invloed kunnen uitoefenen. Deze conferentie is daarvan een voorbeeld. Daarnaast ontwikkelen we activiteiten die bijdragen aan hetzelfde doel. Maar welke macro visies we ook met elkaar bespreken, en hoe we het ook wenden of keren, het belangrijkste aanknopingspunt ligt bij de individuele burger in de derde leeftijd, de verantwoordelijke burger. De term burgerschap is een veel gebruikte en ook misbruikte term, maar verwijst naar verantwoordelijkheid, rechten en plichten. De productieve betrokkenheid van ouderen, hun werkzaamheid en participatie zullen uiteindelijk ook bijdragen aan meer intergenerationaliteit in onze arrangementen.

Onze missie is echter een weerbarstige. Uit eigen onderzoek hebben we geleerd dat mensen in de derde leeftijd lastig aanspreekbaar zijn op hun verhouding tot en inzet

voor jongere en oudere generaties. Beweging komt niet vanzelf tot stand. Die wordt stap voor stap door middel van projecten en activiteiten op gang gebracht. Eraan vooraf gaat doorgaans fact-finding, onderzoek, analyse, weten en kennen, en ook het ontwikkelen van perspectief en visies. Het zetten van concrete stappen begint kleinschalig, is niet groots en meeslepend en heel erg werkvloers. Als ILC Zorg voor Later voeren we een aantal projecten uit rond arbeid en inkomen, wonen en zorg, technologie en economie om beweging te genereren. We trachten flexibiliteit en arbeid daadwerkelijk op de tafels van bestuurders van grote ondernemingen te krijgen, veranderingen los te weken uit de burelen van de HRM functionarissen waar ze nu nog liggen. We brengen nieuwe woonvormen in kaart, intergenerationele vormen die in andere landen ontwikkeld zijn en die ook ons tot voorbeeld kunnen strekken. We trachten voorgesteld beleid ten aanzien van sociale samenhang en organisatie van de civil society, zoals beoogd door de Wet Maatschappelijke Ondersteuning om te zetten in uitgevoerd beleid. We proberen ICT-vaardigheid bij ouderen te stimuleren zodat hun maatschappelijke participatie versterkt kan worden.

Na de reeks van vijf leg ik graag de vraag aan u voor hoe we de burger daadwerkelijk kunnen aanspreken? Hoe organiseren we beweging niet alleen vanuit grootscheepse, zeer interessante en inspirerende visies maar ook vanuit concrete kleinschalige initiatieven? De Jan Brouwer Conferenties hebben het nodige daartoe aangereikt en we zullen de balans moeten opmaken om ook een volgende stap te kunnen zetten, om te kunnen verbreden en te verdiepen en de internationalisering van het vraagstuk te adresseren. Wij komen graag bij u terug met onze voorstellen.



Summary Fifth Jan Brouwer Conference 21 January 2009

Wil Arts

Member of the scientific advisory council of the Jan Brouwer Fund

Introduction: solidarity under pressure

Social antitheses and tensions are evident through the times. In this new century too, tensions can run along the lines of social stratification and philosophy of life. However, the main tensions and antitheses in the time to come can also be related to the interests of generations. Is a latent generation conflict lurking that will manifest itself in the long to medium term? The fifth Jan Brouwer Conference was based on a consideration by Prof. Dr. Wil Arts, member of the scientific council of the Jan Brouwer Fund. The consideration has been included in this bundle of introductions as 'preface'. Wil Arts places signals indicating a potential generation conflict within a historical context and stages a number of Dutchmen of good report that do not exclude a generation conflict or even consider this to be likely. However, because of the anchored values and strong traditions in Dutch society, the actual outbreak of a generation conflict seems to require more than an analysis of interests alone. In order to gain clarity in this respect, the speakers have been asked a number of questions on asymmetry in solidarity and on the tenability of pension schemes, care of the elderly and healthcare in particular, including informal care and youth care. Solidarity within the family and small-scale local environments also formed part of the questions. And where do the baby boomers fit in? Or would 'Après moi le déluge' be more applicable to them? Do they opt for unlimited enjoyment or responsible citizenship? Which generation-conscious policy needs to be pursued in order to prevent unintended tensions between generations? With a view to the structural demographic problems, how can we continue to give shape to solidarity in the foreseeable future?

Piet Hein Donner

Minister of Social Affairs and Employment

Solidarity between the generations

The theme of solidarity between generations is as large as it is wide, stretching from issues such as care and social coherence to all other aspects of the welfare state. In his introduction, Minister Donner states that the subject in the social discussion mainly relates to the solidarity between young and older people. First he discusses the concept of solidarity within its historical context. It represents a value that arose in the 19th

and 20th centuries in particular. In ancient times, this value was unknown. Solidarity within the family, tribe and polis was a matter-of-fact, but that solidarity mainly concerned active members of the community. Among the Greeks, old age was more an object of ridicule and exclusion rather than worship and venerability. In the Middle-Ages, people were deemed old when they were ready to be disposed of, for which a wide range of care has been developed through the centuries. However, it is noticeable to see that in periods of strongly ageing populations, when, for instance, mainly young people and middle generations fell victim of the plague, older people took on the role of raising the infants.

Donner outlines the development of the old-age provisions up to this era, in which early retirement and all sorts of schemes in the fields of leave and working hours have eroded active participation of older people (from 45). The basis for care for anyone who needs it becomes increasingly narrow, both in individual and collective living. By 2030, nearly 50 percent of the population will have retired if the pattern of early retirement is not changed, with all its consequences in terms of taxes for middle generations. We have not done enough yet to turn the tide. When taking the costs of healthcare into consideration as well, we can see the development of a situation that is less stable, both financially and politically. In his opinion, the problem is not so much a decreasing readiness to show solidarity, yet more an increasing overload thereof. We are approaching an era in which there are a mere two and a half people working for each pensioner. Solidarity as we know it can turn into a divisive element. It is within this analysis that the very start of a solution can be found. The broad outlines thereof lie in reducing taxes and/or shifting the borders of the problem, more people in jobs. Working until the age of 65 must become the new standard. New important steps are taken within that framework in consultation with employers and workers. However, solidarity within the generations can also be enhanced. In addition to labour participation, social participation can be intensified. This could involve older people taking care of older people within the context of informal care for instance, or by involving older people in the care of (grand) children and the upbringing. In businesses, older people can help train young people and transfer skills. Donner further thinks of combinations between pension and healthcare insurance and the accrual of capital at the start of life with saving for a pension at the end thereof. The problem of solidarity between generations is not primarily a financial problem, yet a problem of participation: labour participation and social participation. The key is to continue to be and feel involved. Solidarity between the generations rests on the trust that the next generation does what the previous generation expect the current generation to do. The Netherlands are in for a difficult time, but Donner is optimistic nonetheless. Solidarity between the generations is a matter of hope, trust... and a bit of luck along the way.

Pearl A. Dykstra

Professor at Utrecht University and Researcher at the Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute in The Hague

Formal and informal intergenerational solidarity – Providing for the future?

In her contribution on intergenerational solidarity within the family and the informal care that adult children provide for their elderly parents, Pearl Dykstra states that there is no evidence that the informal solidarity between generations is decreasing. In prosperous countries, instead of informal care being displaced by formal care, we can see a complementarily development.

There are good reasons not to plea for a reduction in state care. It is true that the social preference for state care is falling, but that does not automatically mean that the preference for family care is rising. The development can sooner be seen as an indication for an increasing inclination to be self-supporting. A recurrent pattern in the study literature is that the preparedness among older age groups to receive informal care is less than the preparedness among younger age groups to provide it. The group of 18-29 year-olds appears to have the strongest sense of duty among all age groups to provide care. The weaker sense of duty as age progresses could indicate that older people, for altruistic reasons, want to save their children from the burden to care. Interesting phenomenon is that, in generous welfare states (such as Norway and Israel) a larger part of older people needing help receives that help, compared to less well-developed welfare states (Spain). The data on care provided by the state in combination with family care shows the importance of shared responsibility. It is a misconception to believe that the family withdraws once formal care comes into play. The care provided by family members does not stop at calling in the help of homecare or the removal to the care home. It is true that the availability of formal help enables family members to provide exactly that care which is best given by them: providing emotional and non-standardised support. The effects of reducing state care are clearly evident in a country such as Sweden, which implemented a series of restructuring measures in the eighties and nineties, such as more stringent criteria for access to care and the implementation of an individual contribution. A large-scale survey among over 75s living at home shows an increase in informal care for people needing help, provided by family members, particularly daughters. The question is: is that what we want? Dykstra concludes that a reduction in state care is undesirable. As supported by study results, a loss in autonomy can be expected (due to the independence of family members), a reduction in the total care they receive and greater social inequality between families. After all, families on lower incomes are in a less favourable position to hire care in the market than more prosperous families. Furthermore, the reduction in state care will have a negative effect on the economic independence of women, who provide (more informal) care than men and more often. In due course, this will lead to an even weaker position of future generations of older women and has negative implications for the future perspective of children.

Aukje Nauta

Professor occupying an endowed chair at the University of Amsterdam

The baby boomers are to blame

Is there anything to gain in stirring up a fight between generations? In practice and on the shop floor, the generation gap is not that bad, says Aukje Nauta, professor occupying an endowed chair at the University of Amsterdam. Age says so little in terms of individual performance. Emphasising differences in age is the worst thing that organisations can do. The emphasis in the social discussion on solidarity between the generations often lies on a justified result, but in practice, people are often mostly concerned about procedural justice, i.e. unequal treatment. Most people full well understand that they, other than previous generations, will need to work longer. Hence is it strange to see that in the Netherlands, until recently, people still had the option of early retirement at nearly 70 percent of all companies. Among government institutions this figure was no less than 92 percent. Aukje Nauta passes a number of relevant thoughts in review on the role of age. Various studies show that calendar age or differences in age as such is not a problem. Age is a given fact, a vague indicator of the phase in someone's life. Though there are a number of other problems that do require tackling. First, people do not work long enough. Second, organisations do not invest enough in their people and third, we are obsessed with stereotype images, not about young and old, but in terms of what an exemplary career looks like. There is ample room for improvement in that respect. First by customising the shop floor, by positively anticipating opportunities to match the needs of employees and the company, which requires a healthy dose of creativity from both managers and staff alike, in addition to excellent communication skills and the desire of both parties to do something for each other. Second, 'career advise 2.0' is needed, a package of professional, partly digital and partly face-to-face services in the field of personal development in conjunction with a development budget. Companies need not have the expertise to do that just by themselves. They can hire this from, e.g. mobility networks, unions that more and more develop into professional career advisors and other suppliers. However, whatever is on offer must become much more interactive. Allow employees to actively think along and make choices for themselves. Third, smart communication concepts are required that entice employees to work on their personal development rather than impose it. In that respect too, a lot of new and promising concepts have been developed that can still win a lot in terms of effectiveness when labour relations change and in terms of personal responsibility and customisation. Central agreements can play a role therein, as well as individual agreements with employees, also referred to as 'I-deals', which stands for 'idiosyncratic deals.' We ultimately need customisation aimed at employees of all ages. For employers and workers this means that they must create room for negotiation with development budgets.

Coen Teulings

Director of the Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis

Transparency, Risk and Solidarity

In his introduction on solidarity between generations, Coen Teulings describes how we, in the past 60 to 80 years, have gradually progressed to systems to secure income during the course of life. At the time, the Beveridge report provided the impulse for the development of the welfare state and a system of social security that enabled us to retire earlier and earlier, whereas life expectancy increased. However, social security is not the only form of security and must be imbedded in a wider policy that also comprises the deployment and maintenance of human capital. We must all be equipped to obtain a position on the labour market, in good times and in bad. The Beveridge report stated that social security must not be a task of the state alone, it must also include a variety of private parties that must be prompted to take action. Teulings referred to the enormous improvement in the resilience of the Dutch system as a result of the previous serious crisis of the welfare state in the nineties. However, the current economic crisis has caught us by surprise and fluctuations (volatility) of the AEX and Dow Jones reflect the enormous uncertainties of the future. Everyone is in the dark and pension funds in particular are hard hit.

Yet the course of life too can involve serious setbacks, such as unemployment or occupational disability, with possible cumulating effects for the longer term. The Beveridge system is better geared to temporary setbacks than to the cumulating effects of setbacks with permanent effects for less skilled employees in particular. We must reconsider the basic principles of social security in relation to other mechanisms, such as the progressiveness in the tax system, which causes groups on higher incomes to pay considerably more in proportion than people on lower incomes. Furthermore, saving in prosperous times and saving less if the situation is worse is an element of precaution. People deal with this in the form of, for instance, buying a home and taking on a mortgage, which requires you to repay more in the beginning, but which comes back to you, provided that house prices continue to develop positively. The further you progress in the course of life, the more important consumption from capital and the less important consumption from an earned income becomes. Consumption from capital does become increasingly important, fed by property ownership and shares. Hence this crisis, which has halved share ownership, also causes a significant reduction in consumer spending.

Since most people are illiterate in the field of precaution and financial construction, according to Teulings, some paternalism will be required when taking decisions on life course planning, as has always been the case with pension funds. We should intensify that paternalism a bit further and make precautions during the course of life part of the system. This can be integrated in the pension provision, the premium of which can vary depending on age, and in savings which are influenced by the career. During

the past years, the pension funds have booked enormous progress in the design of rules for dealing with uncertainties, also in relation to the discussion on generation bills. The fact that we partly pass on the bill to the future is also a form of intergenerational solidarity. We are taking risks now and share that risk with our grandchildren. That is unpleasant, yet economically it appears to be a very positive thing too. This therefore requires precision customisation and a state that monitors closely, deploying all its credibility in the fight.

Some pension funds are already working on constructions based on various risk profiles of different generations. More risk when you are young and less as you grow older. The consequence of the thought to integrate precaution and pensions is that we take a step further still and that we partly individualise the generation bill as well. This too is a process that in fact has already found its place in practice in the books of the pension funds. The average salary scheme is in fact a great step in this direction. This partly technical development must lead to the integration of social security and pensions and perhaps mortgage provisions too, later on. The old insurers and old pension funds will have to come to a new territorial demarcation. This will not be an easy process, but Teulings believes that the Netherlands, with its strong union movements and strong institutions, have a great opportunity to take some important steps in these uncertain times in which the financial markets are shaking on their foundations.

Eline Kranendonk

Member of Young Society and project manager at Conclusion Implementation

Cooperation between the generations is the only solution

In her contribution to the conference, Eline Kranendonk (24) states that an ageing population appears to be a problem that concerns older people in particular. They are the ones who are engaged with it and concerned about it. An ageing population as theme is not an issue among young people. They realise that they have an obligation towards the older generation and rightly so. According to Eline Kranendonk, there is a large group of young Dutch people prepared to take that responsibility for the consequences of an ageing population and to show solidarity with the generations that went before them. However, the debate on solidarity and the aging population must be conducted with greater care. Perhaps the biggest threat is the belief that solidarity can no longer be maintained, which can result in a self-fulfilling prophecy. Vital element in the public domain is the approach of the problems. This approach must be careful, with trust in each other and the future. Furthermore, all generations will be affected by the negative consequences of an ageing population, not just the younger generation alone, which is often referred to as the one carrying the burden. For older generations, independent access to all sorts of forms of care will become less obvious. Fifty-somethings

are already hearing that some of them will need to work longer, which can lead to unequal situations. We also need to consider the drawback of more women working longer, as a result of which a generation of children is growing up that will more and more depend on the upbringing by people other than their own parents. Ultimately, cooperation between the generations will be the only solution. Different generations need each other. Young people can make an effort, as can the peers of older people by providing informal care or support. An ageing population imposes cooperation, which can be a tough nut to crack for our individualised society and will certainly lead to tensions and discussions. Yet at the same time it offers an opportunity to break through that individualism once the power of cooperation is experienced once more. Yesterday a new US president took up office whose entire vision is based on hope. He talked of hope in the face of difficulty and hope in the face of uncertainty and it is noticeable to see that the different nations side with him unanimously. Hope unites both races and generations!

Epilogue

Martin Boekholdt

A prickly mission

In his concluding speech, Prof. Dr. Martin Boekholdt, chairman of the Executive Board of ILC Nederland, extended his gratitude to the speakers for their contributions to the debate on solidarity. ILC Zorg voor Later as a movement of citizens with an international dimension considers solidarity between the generations an important asset and believes that vigorous senior citizens can play a new and decisive role in creating support for a society catering for all ages. ILC Zorg voor Later can see an important reference point for innovations in the individual and responsible citizen. The productive involvement of senior citizens, their performance and participation will ultimately also contribute to a proper consideration of intergenerational interests in our social schemes. Yet this is a prickly mission, as it is often difficult to hold people to account in terms of their relation with and efforts for other generations. ILC works on that involvement by means of analyses, research, projects, vision development and activities. Taking concrete steps starts at a small-scale level and is often not grand and compelling, yet vital to generate involvement of senior citizens in their own future and that of future generations.

Deelnemerslijst

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf Functie
Prof. Dr	W.G.	van Aken	ZonMw <i>Vice-voorzitter Nationaal Programma Ouderenzorg</i>
Prof. Dr	J.T.	Allegro	ILC/Zorg voor Later <i>Bestuurslid</i>
Mevrouw	H.	d'Ancona	NSF <i>Lid Comité van Aanbeveling</i>
Prof. Dr	W.A.	Arts	Wetenschappelijke Raad Jan Brouwer Fonds <i>Lid</i>
Drs.	H.	Bakkerode	Geron <i>Redacteur</i>
Jhr Dr	P.A.C.	Beelaerts van Blokland	Nationaal Fonds Ouderenhulp <i>Voorzitter</i>
Mevrouw Mr	E.Y.	Beelaerts van Blokland- van Schaijk	M.A.O.C. Gravin van Bylandt Stichting <i>bestuurslid/directeur</i>
Dr	J.	Belderok	Stichting Geron <i>Voorzitter</i>
Mr	A.J.M.	van Bellen	ECP NL <i>Directeur</i>
Drs	D.J.	de Beus	ILC/Zorg voor Later <i>Lid algemeen-bestuur</i>
Mevrouw Mr	M.E.	Bierman-Beukema toe Water	Jan Brouwer Fonds <i>Voorzitter</i>
Mevrouw	R.	Biezeveld	Vereniging van Bedrijfstaking- pensioenfondsen <i>Beleidsmedewerker</i>
Prof. Dr	M.G.	Boekholdt	ILC/Zorg voor Later <i>Voorzitter Dagelijks Bestuur</i>
Prof. Dr	C.G.E.	Boender	Ortec Finance bv <i>Directeur</i>
De heer	F.O.P.	de Boer	Minsterie van VWS <i>Senior beleidsmedewerker</i>

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf <i>Functie</i>
Mevrouw Dr	E.	Borst-Eilers	VWS <i>Oud-minister</i>
Prof. Dr	P.	Brakman	LUMC/TNO <i>Emeritus hoogleraar</i>
Mevrouw Mr	M.	van den Brandeler	Raad van Advies Jan Brouwer Fonds <i>Lid</i>
Drs	A.C.M.	Breij	Communication Concert <i>Algemeen directeur</i>
Mevrouw	M.J.C.	Buijen, MA	Symfora Groep <i>Voorzitter Raad van Bestuur</i>
De heer	M.P.O.	de Coole	Geron <i>Hoofdredacteur</i>
Ir	J.A.	Dekker	KIVI NIRIA <i>President</i>
Prof. Dr	G.	van Dijk	Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen <i>Secretaris Natuurwetenschappen</i>
Drs	J.M.	Dijkman	Philips Electronics Nederland B.V. <i>HR Directeur</i>
Mr	J.P.H.	Donner	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid <i>Minister</i>
Mevrouw Ir	B.M.Th.	Dortland-Bier	Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen <i>Secretaris</i>
Dr	J.J.	van Duijn	Robeco <i>Ex Chief investment officer</i>
Mevrouw Prof. Dr		P.A. Dykstra	NIDI <i>Hoogleraar</i>
Prof. Dr	J.A.	Eefsting	Zorgcombinatie Zwolle e.o. <i>Bestuurder</i>
De heer	M.M.D.	van	Eeghen Koninklijk Nederlands Vervoer <i>Bestuurslid</i>
Drs	R.M.	Egberts	Ministerie van SZW <i>Waarnemend hoofd specifiek arbeidsmarktbeleid</i>

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf <i>Functie</i>
Mevrouw Dr	A.	van den Elzen	Nederlands Kenniscentrum Oude- renpsychiatrie <i>Directeur</i>
Mr	G.J.C.	van Engelen	Stichting Sluyterman van Loo <i>Voorzitter</i>
De heer	M.	Evers	Ministerie van Economische Zaken <i>Beleidsmedewerker</i>
Mr	G.W.	baron van der Feltz	Koninklijke Hollandsche Maat- schappij der Wetenschappen <i>Erelid</i>
Mevrouw Drs	B.J.M.	Gallé	Vereniging van Ziekenhuizen <i>Directeur</i>
Mevrouw Drs	B.E.	Gietema	Ministerie van SZW <i>Programma manager</i>
Ir	J.I.M.	de Goeij	Ministerie van VWS <i>Directeur Generaal Volksgezondheid</i>
Prof. Dr	J.	Goudsblom	U.v.A. <i>Em.hoogleraar sociologie</i>
Dr.	J.M.	Linthorst	UWV <i>Voorzitter Raad van Bestuur</i>
Mevrouw Drs	C.	Groot	Catharsis Producties <i>Cultureel ondernemer</i>
Prof. Mr	H.R.	van Gunsteren	Universiteit Leiden <i>Hoogleraar</i>
Mevrouw Dr	M.W.E.	Hammen-Poldermans	TRANZO Universiteit Tilburg <i>Medewerkster</i>
Mevrouw	C.L.	Harrevelt	NOOM <i>Voorzitter</i>
Drs	G.J.	Haveman	Corus Nederland Human resources <i>Director</i>
De heer	A.	Hazenberg	ANBO <i>Voorzitter</i>
De heer	W.	Hiddink	Deloitte <i>Partner</i>
Mevrouw	A.	den Hoed	Ministerie van VWS <i>Hoofd afdeling Sociale samenhang en opvang</i>

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf Functie
De heer	H.	Hofman	LAO <i>Voorzitter</i>
Drs	M.	Holewijn	TNO Preventie & Zorg <i>Business Unit Manager</i>
Mevrouw	H.	Houben-Sipman	Unie KBO <i>Voorzitter</i>
Prof. Dr	P.J.	Idenburg	Vereniging Aegon <i>Bestuurslid</i>
Mevrouw Drs	K.S.M.	Jurgens	Raad van Advies Jan Brouwer Fonds <i>Lid</i>
De heer	H.	Kemner	NVOG <i>Voorzitter</i>
De heer	J.	Klercq	Stavor Group B.V. <i>Beleidsmedewerker strategie & innovatie</i>
Mevrouw Drs	T.	van den Klinkenberg	ILC/Zorg voor Later <i>Bestuurslid</i>
Prof. Dr	C.P.M.	Knipscheer	Vrije Universiteit <i>Emeritus hoogleraar</i>
Prof. Dr	D.L.	Knook	Leidsch UMC <i>Emeritus hoogleraar gerontologie</i>
Dr.	M.	Kok	ErasmusMC <i>Beleidsmedewerker</i>
Mevrouw	M.	Koning	Minsterie van SZW <i>Projectleider Actieteam Talent 45+</i>
Mevrouw	E.A.K.C.	Kranendonk, MSc	Conclusion Implementation <i>Projectmanager</i>
Mr Drs	H.	Kroezen	Vereniging FME-CWM <i>Hoofd CAO zaken</i>
Prof. Dr	J.B.	Kuné	UvA <i>Hoogleraar pensioenwetenschap</i>
Drs	H.B.M.	van der Laan	Arbo Unie BV <i>Voorzitter hoofddirectie</i>
Mevrouw	M.J.M.	Le Grand- van den Bogaard	<i>Onafhankelijk adviseur</i>
Mr	C.J.A.	van Lede	Heineken Brouwerijen <i>President Commissaris</i>

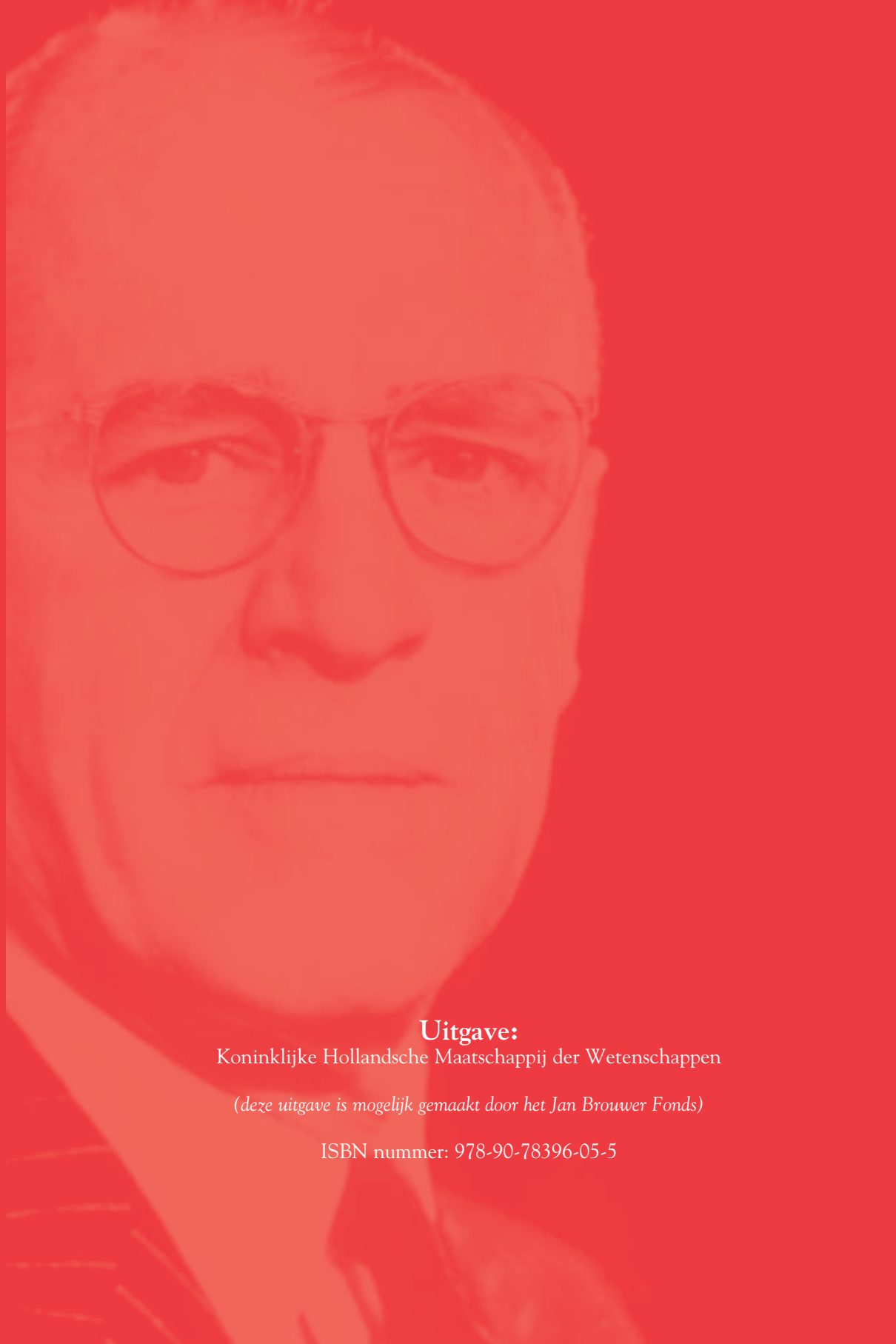
Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf Functie
Mevrouw	D.	de Levita	SeniorWeb <i>Directeur</i>
De heer	P.C.J.	Leyh	LUMC <i>Voorzitter raad van bestuur</i>
De heer	A.	Liefstinck	Deloitte Consulting B.V. <i>Partner</i>
Mevrouw Dr	D.	Manting	Planbureau van de Leefomgeving <i>Sector directeur</i>
Mevrouw Drs De heer	C. J.J.	Mercken Meij, Phd, MBA	Xina Tekst & Support LAVA <i>Managing Director</i>
Mevrouw Dr	M.	Mootz	ZonMw <i>Adviseur gezondheidsonderzoek</i>
De heer	H.	Muller	ILC Zorg voor Later <i>Bestuurslid</i>
Mevrouw Prof. Dr		A. Nauta	UvA <i>Bijzonder hoogleraar arbeids- en organisatiepsychologie</i>
Mevrouw De heer	T. A.	Nederland Nieuwenhuis	Verwey-Jonker Instituut APG/AMC <i>Market-research</i>
Drs	J.A.	Nijssen	Expertisecentrum LEEFtijd <i>Bestuurslid</i>
Mevrouw	J.	de Noord	PIP4BIZ <i>Consultant</i>
Mevrouw Drs	A.A.	Noordhof-de Vries	ILC Zorg voor Later <i>Bestuurslid</i>
De heer	W.J.	Noordman	FNV Bondgenoten <i>Hoofdbestuurder</i>
Mevrouw	N.W.	Oerle-van der Horst	KBO Noord-Holland <i>Bestuurslid</i>
Dr	P.H.	Omtzigt	Tweede Kamer der Staten-Generaal <i>Lid</i>
Mevrouw	L.	Oosterwaal	ABU <i>Medwerker Kenniscentrum</i>
De heer	F.G.H.	Oostrik	Health School Almere <i>Directeur</i>
Drs	L.S.	Ornstein	VPRO <i>Journalist</i>

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf <i>Functie</i>
Mevrouw Drs	F.M.	de Pater	RCOAK <i>Directeur</i>
De heer	K.	Penninx	LESI <i>Adviseur/onderzoeker</i>
De heer	A.	Pijnenborg	Zorgcoöperatie Hogeloon U.A. <i>Voorzitter</i>
Prof. Dr	H.A.P.	Pols	Erasmus Universiteit Rotterdam <i>Decaan</i>
Drs.	K.B.	van Popta	Vereniging van Bedrijfstak- pensioenfonds <i>Werkgeversvoorzitter</i>
Dr	D.C.	Zijderveld	TNO Kwaliteit van Leven <i>Directeur kennis</i>
Mevrouw Drs Prof. Dr	H. B.M.S.	van Praag van Praag	Lid Wetenschappelijke Raad Jan Brouwer Fonds <i>Universiteitsprofessor UvA</i>
Mevrouw Dr	M.	van Rees	ZonMw <i>Teammanager langdurige zorg</i>
Dr Ir	J.G.	Smit	SMO <i>Directeur</i>
De heer	P.C.M.	Riemen	Vereniging van Bedrijfstak- pensioenfonds <i>Directeur</i>
Dr	A.H.G.	Rinnooy Kan	Koninklijke Hollandsche Maat- schappij der Wetenschappen <i>Voorzitter</i>
Prof. Dr	A.A.	de Roo	Universiteit van Tilburg <i>Hoogleraar</i>
Mevrouw	S.	Salden	Unie KBO <i>Directeur</i>
Mevrouw Drs	N.	Sant	LASA - VUMC <i>Medewerkster kennistransfer</i>
Mr	T.H.M.	Schijf	Vereniging Aegon <i>secretaris</i>
Drs Mevrouw Drs	Th. C.M.	Schippers Schippers	Jonge Maatschappij Vilans <i>Programmaleider</i>
Prof. Dr	J.	Schippers	U.U. Organisatie voor Strategisch

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf Functie
Prof. Dr	P.	Schnabel	Arbeidsmarkt-Onderzoek Hoogleraar Sociaal en Cultureel Planbureau Directeur
De heer	P.A.	Schoormans	Koninklijke Horeca Nederland Beleidsadviseur
Mr	J.H.	Schraven	ILC/ Zorg voor Later Voorzitter Algemeen Bestuur
Mr	R.F.	Schreuder	Centrum Beleidsontwikkeling Gezondheidszorg Voorzitter
De heer	B.	Slijkhuis	IC Management Consult Directeur
Mr	K.W.	Sluyterman van Loo	Stichting Sluyterman van Loo Secretaris
De heer	H.W.	Smid	Woningbouwcorp. Heuvelrug Wonen President commissaris
Prof. Mr	A.	Soeteman	Jan Brouwer Fonds Secretaris
Drs	A.A.M.	Spoor	Eureko-Achmea Manager Strategie
Drs Ing	P.	Staal	StaalMannak & Partners Ambassadeur Workability
Drs	K.J.	Storm	Aegon Oud voorzitter Raad van Bestuur
Drs	H.A.M.	Suykerbuyk	PPA Public b.v. Directeur
Mevrouw	D.F.	Swart	Stichting ILC/Zorg voor Later Projectcoördinator
Prof. Dr	C.N.	Teulings	Centraal Plan Bureau Directeur
De heer	G.	Tielen	Demin Mede organisator
Ir	M.C.	van Veen	ILC/ Zorg voor Later Penningmeester
De heer	P.	Venhoeven	KPMG Partner
De heer	E.R.	Steenborg	Vakcentrale MHP

Titel	Voor letters	Achternaam	Instelling/bedrijf <i>Functie</i>
De heer	L.	Vermeulen	<i>Voorzitter</i> Ortec bv Managing Director
Drs	K.	Vijlbrief	Ministerie BZK <i>Plv DGABD</i>
Drs	J.J.B.	van Vliet	Deloitte Consultancy B.V. <i>Partner</i>
Mevrouw Dr	A.	Vollering	Stichting Sluyterman van Loo <i>Adviseur</i>
De heer	L.J.	de Waal	Humanitas <i>Directeur</i>
Prof. Dr	D.M.N.	van Wensveen	MeesPierson <i>Oud-voorzitter bestuur</i>
Prof. Dr	R.G.J.	Westendorp	Leids Universitair Medisch Centrum <i>Hoofd afdeling Ouderengeneeskunde</i>
Mr	J.W.B.	Westerburgen	Vereniging Aegon <i>Vice-voorzitter</i>
Mr	C.G.A.	van Wijk	Koninklijke Hollandsche Maat- schappij der Wetenschappen <i>Bestuurslid</i>
Dr	A.D.	Wolff-Albers	NIDI <i>Bestuurslid</i>
De heer	J.J.	Woudt	Het Financieele Dagblad <i>Adjunct hoofdredacteur</i>
De heer	A.H.M.	Wouters	Syntrus Achmea <i>Directeur</i>
Mevrouw	H.	Wüst	Vilans <i>Raad van Bestuur</i>
Drs	R.E.P.	Yorks	Ministerie van Binnelandse Zaken <i>M.D. Consultant</i>
Mr	J.M.	Ytsma	Europese Senioren Organisatie <i>Vice-voorzitter</i>

De Vijfde Jan Brouwer Conferentie werd voorbereid in overleg met de Wetenschappelijke Raad van het Jan Brouwer Fonds, het bestuur van de Stichting ILC Zorg voor Later en het secretariaat van de Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen.



Uitgave:

Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen

(deze uitgave is mogelijk gemaakt door het Jan Brouwer Fonds)

ISBN nummer: 978-90-78396-05-5