

Het brein van de kenniswerker is als het huis van de schilder

1

Het is moeten, moeten, moeten.

In het debat over het verhogen van de pensioenleeftijd gaat het alsmaar over dat we langer móéten doorwerken. Wat ik mis, zijn die andere vragen: Kúnnen we straks nog wel doorwerken? Of mogen we dat misschien niet eens meer, ondanks het feit dat 65 wettelijk niet langer de grens is?

2

Dit zijn vragen die gaan over de inzetbaarheid van de Nederlandse werknemers, of juist over het gebrek hieraan. Feit is dat de werkzame beroepsbevolking in rap tempo veroudert. De cijfers van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) tonen dat de gemiddelde leeftijd van de hardwerkende Nederlander de afgelopen jaren is gestegen met 0,3 per jaar. Was in 2001 de gemiddelde leeftijd nog 38, nu is de doorsnee werkende al boven de 40. Bij de overheid, de grootste werkgever van Nederland, is het werkvolk nog grijzer: de gemiddelde ambtenaar is 43.

3

Nou en? Denkt u misschien. We worden met z'n allen steeds ouder en dan is het niet meer dan logisch dat ook de beroepsbevolking vergrijst. Dat klopt. Het is logisch, maar ook problematisch. Een van de grafieken die ik mij nog goed herinner uit mijn studie laat zien hoe vanaf het 18e levensjaar de fluïde intelligentie daalt. Vaardigheden zoals het snel leggen van verbanden, het zien van gevolgen en het trekken van conclusies nemen jaar in jaar uit af. Hetzelfde zien we bij de arbeidsproductiviteit van werknemers of het aantal publicaties van wetenschappers. Voor vaardigheden geldt hetzelfde. Nederland heeft een relatief goed opgeleide beroepsbevolking. De dertigers van nu zijn hoger opgeleid en vaardiger dan de dertigers van 30 jaar geleden. Maar het verouderen van de beroepsbevolking betekent niet veel goeds voor al deze fijne vaardigheden. Ouder worden betekent: vaardigheden verliezen. Dit fenomeen, door wetenschappers *skills obsolescence* genoemd, komt deels doordat mensen fysiek verouderen: mensen van 60 kunnen gemiddeld minder goed lezen, schrijven en rekenen dan jonge mensen.

4

Een tweede reden is dat de samenleving steeds om nieuwe vaardigheden vraagt die de verouderende beroepsbevolking niet heeft geleerd. De ICT-revolutie maakt dit pijnlijk zichtbaar. De vraag is dus niet of we móéten doorwerken, maar of we dat straks nog wel kúnnen. Het verlies van vaardigheden door de vergrijzing is volgens sommige wetenschappers zelfs zo ernstig, dat het de winst van de hogere opleiding van de beroepsbevolking volledig teniet doet. Kort gezegd: dat de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking stijgt, betekent dat de productiviteit onder druk staat. Voor bedrijven is dit een probleem. De kosten van ouderen zijn hoger (een hoger salaris en de werkgever draagt veel hogere pensioenpremies af) en de baten worden steeds lager. De vraag voor de werknemer wordt hierdoor of hij dus nog wel mág doorwerken. Veelal zal dit wel het geval zijn. Grootschalig ontslag van oudere werknemers is geen optie. Behalve een vergrijzende beroepsbevolking hebben we immers ook een krimpende beroepsbevolking. Het afschrijven van dure oudjes kan de Nederlandse economie zich straks niet meer permitteren.

5

Maar wat dan wel? Juist nu de beroepsbevolking krimpt, moeten we met minder mensen meer productie draaien om onze rijkdom op peil te houden. En willen we dat de economie groeit, dan moeten we echt productiever worden en slimmer gaan werken. Met een beroepsbevolking van gemiddeld 45 jaar oud, is dat wat je noemt een uitdaging. Deel van die uitdaging ligt bij de ouder wordende beroepsbevolking zelf. Om het vaardighedenverlies te compenseren, zullen we tijd en energie moeten stoppen in opleiding en training. Onderhoud is noodzaak, maar wordt te vaak vergeten. Met het brein van de oudere Nederlandse kenniswerker is het vaak niet veel beter gesteld dan met het spreekwoordelijke huis van de schilder. Flexibiliteit en verandering helpen ook.

Regelmatig wisselen van baan of binnen een baan veranderen van takenpakket, zijn ook manieren om de *skills obsolescence* te bestrijden. En werkgevers - de overheid voorop - dienen zich te realiseren dat al die mooie initiatieven van de afgelopen jaren, van 'leven lang leren' tot 'vitaliteitsbeleid' en van *employability* tot *active aging*, niet langer vrijblijvend zijn, maar een keiharde economische noodzaak.

