

Gaat werken tot 67 de generaties samenbrengen?

# Langer doorwerken biedt veel voordelen

De kogel is door de kerk, werken tot je 67e wordt straks de gewoonte van de wereld. En dat is helemaal niet zo gek, vindt Theo Boer. Want waarom zou een wetenschapper juist in zijn productiefste leeftijdsfase moeten stoppen? Wellicht komen we ook van de verheerlijking van het Zwitserlevengevoel af en ontmoeten jong en oud elkaar weer op de werkvloer.

Onlangs was ik in Oslo in het kader van een onderzoeksproject in de ethiek. 22 collega's uit vijf landen presenteerden hun visie en becommentarieerden die van anderen. In een pauze merkte een collega, een Noorse hoogleraar filosofie, terloops op dat hij vanwege een nieuwe heup niet meer zo vaak hardliep. 'Wat, op jouw leeftijd?' vroeg ik verbaasd. 'Hoe oud denk je dat ik ben?' vroeg hij. Ik probeerde het met vijftienjarige maar in werkelijkheid gaf ik hem minder. Nee hoor. Vijfenzestig en *still going strong*.

Diezelfde middag begon ik na te denken over de ouderdom. Ik keek rond en berekende dat de gemiddelde leeftijd van de deelnemers van deze bruisende club, inclusief die van de promovendi en postdocs, op 64 jaar moest liggen. Ik vernam dat Noorse hoogleraren met emeritaat gaan als ze 70 jaar zijn, al mogen ze, als ze willen, vanaf hun 65e al weg. Er zat een collega bij van 77 jaar die nog steeds een vaste werkplek op de theologiefaculteit Oslo heeft. Een collega wiens argumentatietheorie ik in 1983 heb gelezen, werkt op 72-jarige leeftijd nog altijd halftijds in Oslo en halftijds in Stanford. Een Noorse collega van 67 jaar oud zei: zolang de studenten met plezier naar mijn colleges blijven komen, blijf ik nog maar even. De publicaties van de oudjes bleken in de wetenschappelijke jaarverslagen ook nog eens volop mee te tellen.

## Zwitserlevengevoel

Nu is de wetenschap natuurlijk een aparte tak van sport. Hoe zwaarder en eentoniger het werk, met des te minder plezier zullen anderen na hun 65e doorwerken. Niettemin zijn er in het welvaren-



de Nederland veel banen waarin langer doorwerken niet alleen maar kommer en kwel is. In die situaties biedt het kabinetsbesluit ook een langverwachte correctie op een ontspoord arbeidsethos. Dat ethos luidt dat je pas echt leeft en geniet als je geen betaalde arbeid meer verricht.

De armoede van het Zwitserlevengevoel, noemt Frits de Lange die misvatting. Dat uitzien naar een lange levensavond zonder veel verantwoordelijkheden en met veel geneugten problematiseert de arbeid en romantiseert het pensioen. Het is alsof mensen tijdens een diner voortdurend verlangen naar het kopje koffie aan het eind en vergeten om van de andere gangen te genieten.

In de afgelopen jaren zijn we oudere werknemers gaan beschouwen als gaande mensen. Wie ouder was dan 62, 58 of zelfs 55 jaar kon vervroegd uittreden. Bij een reorganisatie aan een Utrechtse faculteit werden drie

jaar geleden alle docenten van 56 jaar en ouder vrijwillig met pensioen gestuurd. Sinds Oslo is het mij gaan dagen hoe vroeg vervroegde uittreding eigenlijk is en hoeveel potentieel een organisatie daarmee kan verliezen.

Volgens onderzoek ligt de productiefste periode van een wetenschapper tussen zijn 55e en 60e. Kennelijk compenseren de jarenlange ervaring en een gerijpt netwerk met collega's een eventueel verlies van energie ruimschoots. En over dat laatste: een zestigjarige heeft volgens berekeningen gemiddeld nog 83% over van de energie van een dertigjarige. (Denk je eens in hoe klein het verschil is tussen een ge-

zonde, getrainde 60-jarige en een 30-jarige die nauwelijks aan sport doet.)

## Omroep MAX

Wie de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, heeft volgens de statistieken ook nog eens gemiddeld 24 jaar te gaan. Het is de vraag of zó lang 'in ruste' zijn goed is voor een mens. Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat sommigen niet zozeer verlangen naar hun pensioen vanwege het werk dat ze doen, maar omdat ze onderweg te weinig hebben kunnen pauzeren.

In de jaren die resteren totdat het kabinetsbesluit van kracht wordt, zal er koortsachtig gezocht

**“Zolang de studenten met plezier naar mijn colleges blijven komen, blijf ik nog maar even.”**

Foto ANP Koen van Weel

moeten worden naar manieren om het voor oudere werknemers ook na hun 60e niet alleen draaglijk maar ook leuk te houden. Dat geldt zeker in de zware beroepen.

Als dat lukt, zal de verhoging van de AOW-leeftijd vooral positieve gevolgen hebben. Door vooral over de vergrijzing te spreken in termen van een probleem is er decennialang een wig gedreven tussen 'productieve jongeren' en 'potverterende en zorgbehoevende ouderen'. Het kabinetsbesluit dwingt de generaties om te gaan denken in termen van gedeelde belangen. Jongeren zullen ouderen niet alleen tegenkomen bij Omroep MAX maar ook op de werkvloer.

Ook de oudere werknemer zelf zal tot *umdenken* komen. Nu je 50e verjaardag niet langer het begin van het einde van je carrière is, zullen werknemers ook op hogere leeftijd blijven investeren in opleidingen, uitstraling en netwerken. Als mensen met het klimmen van de jaren minder energie hebben, is dat minder snel een reden om ze in de WAO te laten belanden. In plaats van het probleem van de te hoge werkbelasting onbehandeld te laten, worden werkgevers gestimuleerd om te investeren in de onthaasting van arbeid. Tenslotte zullen de ervaringen uit een lange beroepsloop de organisatie waarin mensen werken stabiel maken en behoeden voor fouten die in het verleden al gemaakt zijn.

**Theo Boer**

Theo Boer is Universitair Docent ethiek aan de Protestantse Theologische Universiteit (PThU) te Utrecht.