



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Meer leven: strategie voor een samenleving waarin meer mensen langer leven

van Beek, K.; Roosma, F.; van der Steen, M.; Verhoeven, I.

Publication date

2009

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van Beek, K., Roosma, F., van der Steen, M., & Verhoeven, I. (2009). *Meer leven: strategie voor een samenleving waarin meer mensen langer leven*. Denktank 2100. <http://www.2100web.nl/meerleven>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



MEER LEVEN

STRATEGIE VOOR EEN SAMENLEVING WAARIN MEER MENSEN LANGER LEVEN

25 oktober 2009

Krijn van Beek
Femke Roosma
Martijn van der Steen
Imrat Verhoeven

Inhoud

EXECUTIVE SUMMARY	3
1 INLEIDING	4
2 DE FEITEN	4
3 DE UITDAGING	7
3.1 DE FRUSTRERENDE WERKING VAN DE ARBEIDSMARKT	8
3.2 DE MAATSCHAPPELIJKE KLEM VAN BELANGENGROEPEN	9
3.3 GEBREK AAN BURGERSCHAP	9
3.4 EEN DRIELEDIGE UITDAGING	10
4 MEER LEVEN	11
5 WERKGEVERS(ORGANISATIES) KUNNEN	13
5.1 DE COMMUNICATIE IMPASSE TUSSEN GENERATIES DOORBREKEN	13
5.2 DREMPELS SLECHTEN	13
5.3 INVESTEREN IN MENSELIJK KAPITAAL	13
5.4 ONTMOETING TUSSEN GENERATIES ORGANISEREN	13
5.5 KWALITEIT EN WAARDERING OPNIEUW UITVINDEN	14
6 OUDERENBONDEN KUNNEN	15
6.1 DE COMMUNICATIE IMPASSE TUSSEN GENERATIES DOORBREKEN	15
6.2 DREMPELS SLECHTEN	15
6.3 INVESTEREN IN MENSELIJK KAPITAAL	15
6.4 ONTMOETING TUSSEN GENERATIES ORGANISEREN	15
6.5 KWALITEIT EN WAARDERING OPNIEUW UITVINDEN	16
7 OVERHEDEN KUNNEN	17
7.1 DE COMMUNICATIE IMPASSE TUSSEN GENERATIES DOORBREKEN	17
7.2 DREMPELS SLECHTEN	17
7.3 INVESTEREN IN MENSELIJK KAPITAAL	18
7.4 ONTMOETING TUSSEN GENERATIES ORGANISEREN	18
7.5 KWALITEIT EN WAARDERING OPNIEUW UITVINDEN	18
8 VAKBONDEN KUNNEN	20
8.1 DE COMMUNICATIE IMPASSE TUSSEN GENERATIES DOORBREKEN	20
8.2 DREMPELS SLECHTEN	20
8.3 INVESTEREN IN MENSELIJK KAPITAAL	20
8.4 ONTMOETING TUSSEN GENERATIES ORGANISEREN	21
8.5 KWALITEIT EN WAARDERING OPNIEUW UITVINDEN	21
BRONNEN	22
VERANTWOORDING	23

EXECUTIVE SUMMARY

Meer leven is een strategie om randvoorwaarden te ontwikkelen die passen bij een samenleving waarin meer mensen langer leven.

Deze strategie bevat drie kernelementen: allereerst gaat het er om ruimte te maken voor mensen om in elke levensfase hun talenten, ervaringen en idealen te kunnen inzetten. Ten tweede bevat deze strategie een groot aantal kleine stapjes die samen een institutioneel bouwwerk op gaan leveren dat die pluriformiteit ondersteunt. Ten derde kunnen we er vandaag mee beginnen zonder groot maatschappelijk getouwtrek.

Werkgevers, ouderenbonden, vakbonden, overheid en burgers kunnen elk hun steentje bijdragen om van onze gestage demografische revolutie een succes te maken. Zij kunnen:

- investeren in het specifieke *kapitaal* van volwassen mensen. De sociale talenten van mensen kunnen een leven lang blijven groeien, terwijl de cognitieve mogelijkheden al snel beginnen af te nemen. Het heeft zin om tijdig te investeren in de ontwikkeling van en de oriëntatie op die sociale talenten - EQ - vanaf een jaar of 40.
- de *beeldvorming* rond ouder worden omkeren. Laat de kwaliteiten en mogelijkheden zien van oudere mensen in plaats van de huidige nadruk op zieligheid en bescherming.
- de *ontmoeting* tussen generaties bewust ter hand nemen zodat er een breder besef ontstaat van wat langer leven eigenlijk in kan houden.
- *drempels* wegnemen zodat mensen tussen de 40 en 50 kunnen gaan ondernemen met hun menselijk kapitaal. We kunnen opgebouwde rechten koppelen aan personen in plaats van aan banen, zodat mensen een onproductieve werkring kunnen verlaten en ergens anders opnieuw plezier in hun werk kunnen vinden. De finish bij 65 (of 67) kunnen we wegnemen door de AOW te hernoemen tot Basisinkomen.
- tenslotte is het belangrijk om een nieuwe *waardenoriëntatie* te cultiveren. We kunnen veel bewuster kwaliteit van arbeid, participatie en leven waarderen en ons minder blind staren op kwantiteit.

1 INLEIDING

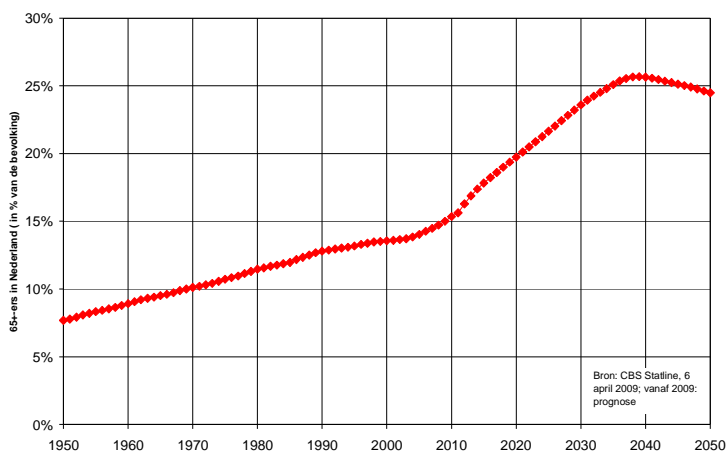
Na alle commotie over het al dan niet schuiven met de AOW-leeftijd, blijven we met een grote vraag zitten: wat voor soort samenleving willen we eigenlijk zijn als een kwart van de bevolking ouder is dan 65? En hoe komen we daar?

In de zomer van 2009 heeft denktank 2100 een gevarieerde verzameling deskundigen en creatieven bij elkaar gehaald om samen na te denken hoe we van de vergrijzing een maatschappelijk succes kunnen maken. Dit boekje vormt daarvan het resultaat. Het geeft allereerst een overzicht van de uitdaging waar we als samenleving voor staan en formuleert vervolgens de strategie die de redactie van 2100 uit de vele ingebrachte ideeën heeft samengesteld.

2 DE FEITEN

De leeftijd van de Nederlandse bevolking stijgt. Zoveel is zeker. Figuur 1 geeft de kern van deze ontwikkeling weer op de meest gebruikte wijze: het aantal mensen ouder dan 65 als percentage van de gehele bevolking. De figuur toont dat in 2009 bijna 15 procent van de bevolking de leeftijd van 65 is gepasseerd, in 2035 zal dat meer dan 25 procent zijn.

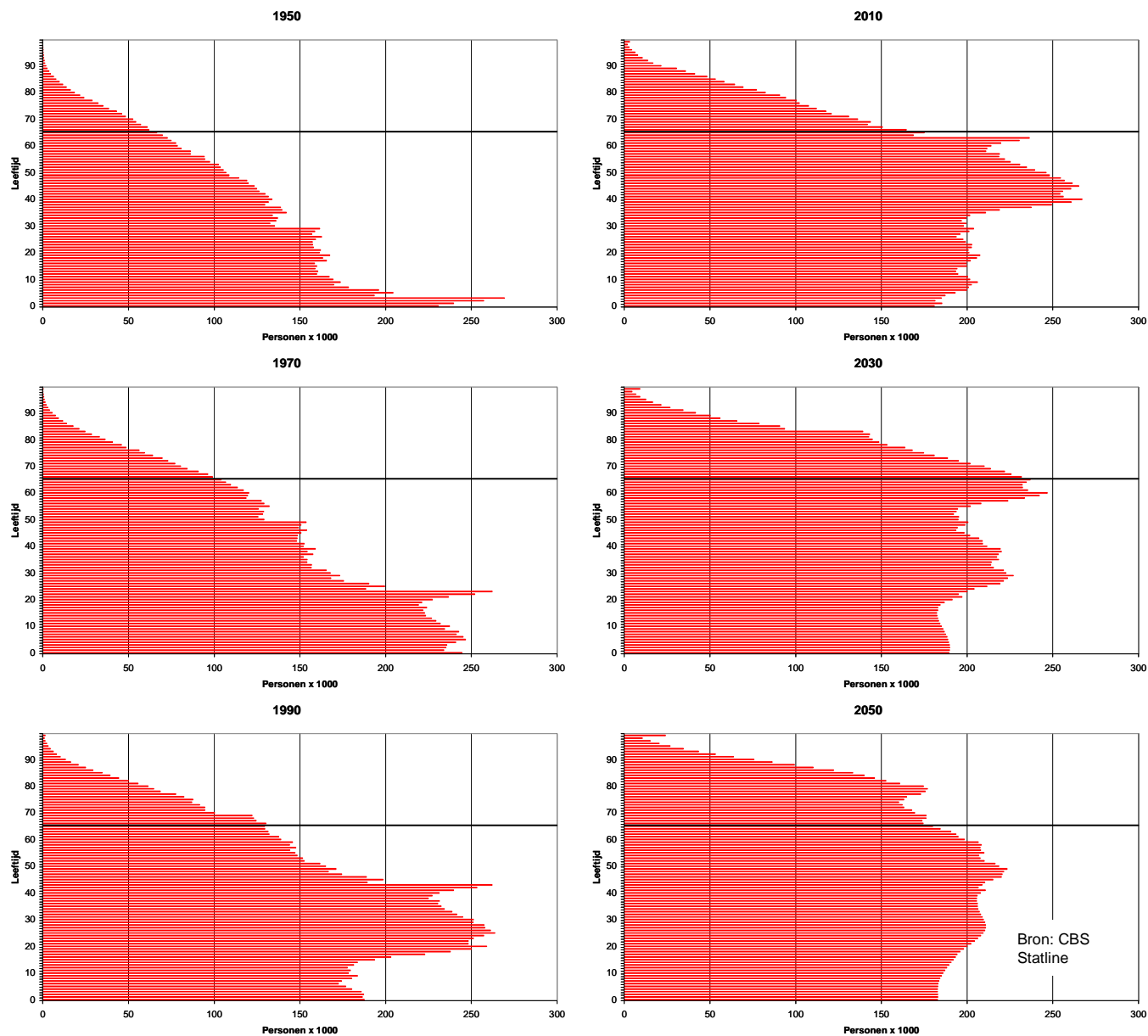
Figuur 1 Percentage van de bevolking ouder dan 65 jaar, 1950-2050



Achter de groei van het percentage ouderen gaat een grote demografische verschuiving schuil. Figuur 2 geeft deze ontwikkeling weer in zes 'foto's' van de bevolkingspiramide. Waar begin jaren '70 nog sprake is van een echte piramide, wordt de bevolkingssamenstelling daarna anders van vorm: er schuift als het ware een dikke

bult door de plaatjes omhoog – de generatie geboren tussen 1947 en 1974 – die vanaf 2012 de leeftijd van 65 begint te passeren. Doordat de levensverwachting tegelijk gestaag toeneemt, krijgen we de piramidevorm van begin jaren 1950 niet meer terug.

Figuur 2 demografische ontwikkeling van Nederlands, 1950-2050



Figuur 2 maakt ook zichtbaar hoezeer de samenstelling van de bevolking jonger dan 65 verandert. De bult in de bevolkingssamenstelling is in 1990 tussen de 15 en 45 jaar oud en is in 2010 tussen de 35 en 65 jaar oud. Die schuift dus geleidelijk aan de tweede levenshelft in. Tussen 2009 en 2018 betekent dit bijvoorbeeld dat de groep tussen de 35 en 45 jaar ruim 20 procent in omvang gaat afnemen.

Een sterk groeiend aandeel van mensen op leeftijd zou voor een samenleving een bron van vreugde en rijkdom kunnen zijn. Maar we hebben de samenleving zo ingericht dat het eerder een bron is van zorg en frustratie. Dat komt misschien wel vooral doordat we ouderen voornamelijk bekijken als een homogene groep van mensen die 'klaar' zijn.

Maar de mensen boven de 65 in figuren 1 en 2 vormen geen homogene groep. Er zijn tenminste twee soorten variatie die we nodig hebben om het beeld van de vergrijzing meer reliëf te geven.

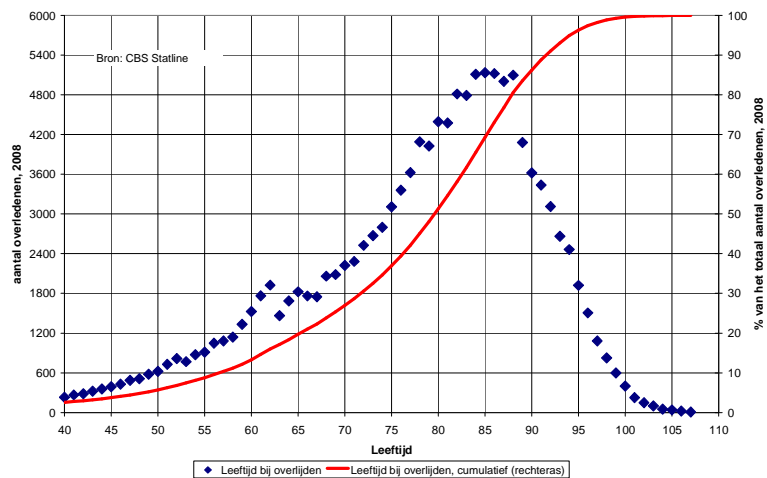
De eerste variatie betreft de leeftijd zelf of liever de levensduur. Dat er een groeiend bevolkingsaandeel ouder is dan 65 betekent niet dat iedereen ouder wordt dan 65. Integendeel.

Figuur 3 laat zien dat ongeveer 20 procent van de mensen overlijdt voordat ze 65 jaar zijn en dat ongeveer 30 procent van de mensen ouder wordt dan 85. De spreiding van de gezonde levensjaren is nog groter. Belangrijk hierbij is ook te beseffen dat waar de groepsgegevens redelijk te voorspellen zijn, dat juist voor individuen onmogelijk is: mensen weten niet hoe oud ze zelf zullen worden.

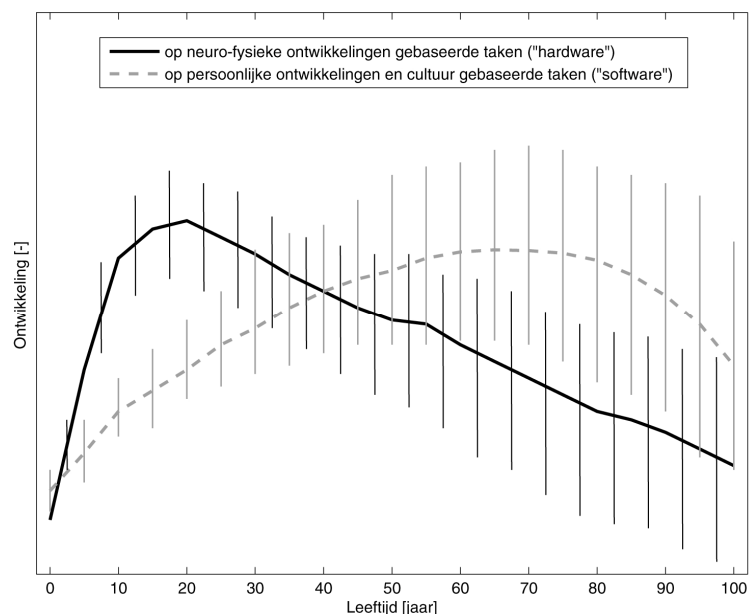
Naast variatie in (gezonde) levensduur en onbekendheid met de eigen levensduur zijn er ook serieuze verschillen in kwaliteiten die mensen ontwikkelen cq verliezen in de loop van hun leven. Een mooie illustratie hiervan zien we als we een onderscheid maken tussen cognitieve vaardigheden (hard, meetbaar, zeg maar IQ) en complexere intermenselijke vaardigheden (soft, lastig te meten, zeg maar EQ).

Figuur 4 geeft de gemiddelde ontwikkeling van beide soorten talenten en tevens de spreiding rond dat gemiddelde. Gemiddeld piekt het menselijk IQ rond de 20, het EQ ergens tussen 60 en 80. Hier komt nog bij dat de variatie rond het gemiddelde (De verticale streepjes in figuur 4) bij beide soorten talenten gedurende de levensloop sterk toeneemt.

Figuur 3 Spreiding van de levensduur (overledenen in 2008)

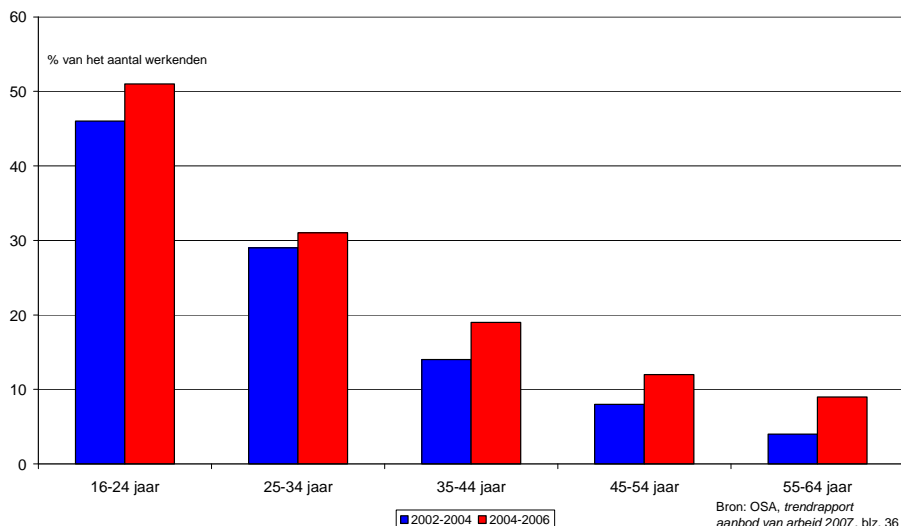


Figuur 4 Ontwikkeling van 'IQ' en 'EQ' naar leeftijd, de verticale streepjes geven de spreiding rond het gemiddelde. Bron: P.Houben, Interactief levensloopbeleid, SWP, 2009, blz. 44



Wat het interessant maakt is de verschuiving van talent gedurende de levensloop: van IQ naar EQ, zoals die in figuur 4 geïllustreerd wordt. Met die verschuiving van talent zouden we

Figuur 5 Baanwisselingen naar leeftijd (per 2 jaar: 2002-'04 en 2004 - '06)



verwachten dat mensen in hun tweede levensfase – ergens vanaf een jaar of 40 - massaal andere dingen gaan doen. In het bijzonder is dat te verwachten op de arbeidsmarkt, al was het maar omdat mensen daar de meeste tijd het meest intensief doorbrengen. De praktijk is echter anders: gedurende de

levensloop neemt de baanmobiliteit gestaag af. Mensen blijven als het ware hangen in de dingen die ze zijn gaan doen toen ze jong waren (figuur 5). De ontwikkeling van talenten van mensen in figuur 4 geeft aan dat mensen hiermee in toenemende problemen kunnen komen, omdat de vaardigheden waar ze op jongere leeftijd in excelleerden geleidelijk aan afnemen. Voor mensen die fysieke arbeid verrichten is dat een voor de hand liggend gegeven: de meeste mensen weten wel dat lichamelijke kracht en uithoudingsvermogen ergens onderweg afnemen. Figuur 4 toont dat dit evenzeer geldt voor de cognitieve talenten. Maar anders dan de fysieke en cognitieve kwaliteiten – die alleen maar af lijken te nemen – is er ook een verzameling complexe intermenselijke vaardigheden die juist toeneemt gedurende de levensloop.

3 DE UITDAGING

We zijn nu een kleine twintig jaar bezig met bedenken wat de vergrijzing voor onze samenleving kan betekenen. En vanaf het eerste rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) hierover – uitdagend getiteld 'ouderen voor ouderen' (WRR, 1993) - gaat het eigenlijk maar over één ding: wie gaat het betalen? En dat is jammer, want op deze manier dreigen we belangrijker zaken te gaan missen. Door ouderen vooral te zien in termen van hun 'kosten' doen we ze als mensen en burgers te kort. Bovendien ontnemen we de oudere generaties hiermee de mogelijkheid om een wezenlijke bijdrage te leveren aan deze samenleving.

3.1 De frustrerende werking van de arbeidsmarkt

Laten we om te beginnen ons even beperken tot de arbeidsmarkt. De dominante manier van spreken over mensen en arbeidsmarkt, is er één van ‘moeten’. De commissie Bakker (2008) was bijvoorbeeld van mening dat tekorten op de arbeidsmarkt ons dwingen om meer mensen aan het werk te krijgen. Opeenvolgende kabinetten Balkenende zijn steeds van mening dat ouderen *moeten* werken omdat de vergrijzing anders onbetaalbaar wordt. Het recente voorstel om de AOW-leeftijd te verhogen, wordt vooral beargumenteerd vanuit het op orde krijgen van de overheidsfinanciën.

De tragedie van deze focus op ‘moeten werken vanwege de kosten’ is tweeledig. Ten eerste beneemt hij het zicht op de mogelijkheden van mensen om er een eigen motivatie op na te houden om te werken - en dat geldt dus ook voor een motivatie om eventueel ‘langer’ te werken. Er zijn talloze redenen waarom mensen werken; bijdragen aan de collectieve lasten staat niet bij iedereen op de eerste plek.

Doordat er weinig aandacht is voor andere motivaties om te werken, worden mensen nogal eens verrast wat ze missen als ze eenmaal zijn gestopt met werken: sociale contacten, zingeving, bezigheid, enzovoort.¹ We zien een groeiende groep mensen, hoewel nog klein in aantal, na hun pensionering (weer) aan het werk gaan. Maar het treurige is dat we doen alsof het enige positieve dat het werk van (oudere) mensen oplevert hun belastingafdracht is, alsof hun werk zelf, hun ervaring, hun producten, hun ideeën er allemaal niet toe zouden doen.

Zo kan het gebeuren dat mensen die we dwingen langer in een baan te blijven zitten, niet noodzakelijkerwijs een maatschappelijke bijdrage leveren. Het tegendeel kan zelfs optreden, wanneer mensen gefrustreerd raken in de baan waarin ze zitten en als gevolg daarvan op allerlei manieren niet alleen hun eigen productiviteit maar ook die van hun omgeving remmen. Ook als mensen dit zelf door hebben, is het nog niet gezegd dat ze er iets aan kunnen doen. Mensen raken massaal verstrikt in de zekerheden van een bedrijfsgebonden pensioenvoorziening, in een – min of meer beloofde – VUT-achtige regeling, in de zekerheden van opgebouwde WW en WAO/WIA rechten, in de zekerheden van een vaste aanstelling die voor de werkgever te duur is om open te breken, in de zekerheden van een loon naar anciënniteit, in leeftijdgebonden extra vakantiedagen, enzovoort. Al deze zekerheden zijn wel vervelend om te verliezen – en zullen dus hard verdedigd worden – maar zijn niet gerelateerd aan toegevoegde waarde en ook niet aan plezier in de dagelijkse bezigheden (zie bijvoorbeeld ook RMO, 2004). Zo kan het gebeuren dat mensen dwingen langer te blijven zitten in de banen waarin ze zitten, de samenleving uiteindelijk vooral veel geld kost (zie ook: CPB, 2009 en Verbon, 2009).

Een voorbeeld kan dit verhelderen. We zoomen in op leraar G, 59 jaar, bekend als een uitstekende docent, werkt al 20 jaar op deze middelbare school en heeft het helemaal gehad met het management (en het management met hem). G kan niet naar een andere school zonder enorme schade aan te richten aan zijn pensioen. De school kan G niet ontslaan omdat de kosten daarvan te hoog zijn. School en G besluiten elkaar te gedogen en de tijd uit te zitten (tot 61 VUT/FPU o.i.d., 65 pensioen of straks 67, pensioen nieuwe stijl). Intussen kan het

¹ Een interne enquête van uitzendbureau 65+ laat de motivaties zien voor 65+ers die bij dit uitzendbureau werken. Het gaat om: ‘ bezig zijn’, ‘inkomen’, ‘kennisoverdracht’, ‘persoonlijke ontwikkeling’ en ‘sociale contacten’. ‘Bezig’ zijn en ‘sociale contacten’ worden het meest genoemd door de 800 geënquêteerden: 80% resp. 76% vindt dit belangrijk of heel belangrijk.

vertrek van G geen signaal produceren dat er misschien wel iets mis is met het management, kan het management met het ontslag van G geen signaal afgeven dat het misschien een andere kant op wil en kan G niet bij een andere school zijn kennis en energie met vernieuwd plezier in zijn vak steken. G slijt zienderogen van de spanning waarin hij moet opereren en is blij als hij zijn pensioen 'gehaald' heeft. Intussen zijn natuurlijk vooral de kinderen, ouders en belastingbetalers de dupe omdat G elke dag met lood in de schoenen naar school komt en niemand die er wat aan kan doen. Het is niet voor niks dat Lindeboom (2009) bij ambtenaren die langer moeten doorwerken dan ze eerder was beloofd een toename van het aantal depressies meet.

De positie van G en zijn werkgever is exemplarisch voor de fuik waarin we mensen standaard laten zwemmen. Ook in het bedrijfsleven is de 'gouden kooi' waarin G gevangen raakt de standaard. Dat geeft mensen twee mogelijkheden: of ze weten hun positie te behouden tot hun pensioenmoment, dat heeft henzelf en hun bedrijf en hun klanten dan veel energie en geld gekost, maar nu kunnen ze met opgeheven hoofd zeggen dat ze de finish hebben bereikt en uit elkaar gaan. De andere mogelijkheid is dat het bedrijf ondanks de hoge prijs besluit zijn G toch te ontslaan: G komt nooit meer aan de bak en kan pas na de 65 weer proberen mee te doen.

3.2 De maatschappelijke klem van belangengroepen

De frustrerende werking van de arbeidsmarkt kent zijn directe pendant in de ijzeren greep waarmee belangengroepen elkaar gevangen houden. Vakbonden, politieke partijen, werkgeversorganisaties, pensioenfondsen en ouderenbonden hebben elk hun eigen logica waarin de bestaande situatie behoorlijk aantrekkelijk is. Veranderingen - zoals schuiven met de AOW leeftijd - kunnen alleen maar met veel pijn en moeite tot stand komen en gaan bovendien vaak niet over de daadwerkelijke problemen in de instituties.

Doordat mensen geen leuker werk kunnen gaan zoeken, vinden of creëren, wordt betaalde arbeid juist voor mensen in de tweede helft van hun carrière steeds frustrerender. Dit verklaart waarom vakbonden steeds een grote weerklank vinden voor het behoud van verworven rechten. Bijvoorbeeld van het uitzicht op 'mogen stoppen' blijft dan een grote wervingskracht uitgaan. Tegelijk zien we dat werkgevers het wel prettig vinden dat ooit een eind komt aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het is een spel waarin niemand de uitgang nog lijkt te kunnen vinden.

3.3 Gebrek aan burgerschap

Naast de frustrerende werking van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke klem waarin de partijen die er over gaan elkaar vasthouden, is er nog een derde dimensie van het vergrijzingsdrama dat zich aftekent: een gebrek aan burgerschap. Dit uit zich heel concreet in toenemend onbegrip tussen de generaties. Hoewel ouderen en jongeren elkaar in familiekring wellicht nog begrijpen, lijkt het onbegrip tussen de generaties in maatschappelijke zin nog nooit zo groot geweest. Er is sprake van een communicatie-impasse waardoor verschillende generaties op de werkvloer weinig met elkaar kunnen, maar ook in het maatschappelijk verkeer elkaar weinig te bieden hebben. Er is geen project waar de verschillende generaties samen aan kunnen werken en in plaats daarvan ontstaat een eenzijdige aandacht voor afruil en onderhandeling met als nadelige neveneffecten dat groepen tegenover elkaar komen te staan, dat groepen zich vastbijten in verworven rechten, dat machtiger groepen een grotere greep in de kas kunnen doen en dat slimmere strategieën buiten beeld blijven.

Bijna onlosmakelijk hoort bij de communicatie-impasse tussen de generaties een ongelukkige wederzijdse beeldvorming. Ouderen die over jongeren in algemene zin al snel denken in termen van verwend, materialistisch en ontbrekende solidariteit. Jongeren die over ouderen in algemene zin denken en spreken in termen van onwil, onvermogen en uitvreterij. Dergelijke generalisaties ontnemen het zicht op wat jongeren en ouderen elkaar te bieden hebben. Ze maken het moeilijker om plezier van elkaar te hebben, om elkaars sterke kanten te zien en te benutten. Ze belemmeren de ontwikkeling van burgerschap, in de zin van een gedeelde verantwoordelijkheid voor de samenleving.

Dit is eens te meer zorgelijk daar de grote uitdagingen waar we als samenleving voor staan vermoedelijk alleen het hoofd kunnen worden geboden door slimme combinaties van de talenten van ouderen en jongeren. Door deelnemers aan de ontwerpessies is op allerlei wijze gewezen op de zoektocht naar nieuwe waarden die nodig lijkt om bijvoorbeeld de maatschappijbrede en wereldwijde milieu-uitdagingen aan te gaan. Ook lijkt een aanpassing van waardeoriëntaties nodig om de scheefgroei tussen beloning en onderliggende waarde te corrigeren die de kredietcrisis heeft blootgelegd. In beide voorbeelden lijken we tamelijk massaal dingen te belonen die per saldo slecht uitpakken. Als we dergelijke fundamentele koerswijzigingen willen ontwikkelen en dragen, is het wel heel ongelukkig als de ene helft van de samenleving de andere wantrouwt en vice versa. En het is wel heel ongelukkig als we bovendien enorme hoeveelheden talent en ervaring met een sterk behoudzuchtig motief langs de kant parkeren.

De huidige omgang met vergrijzing ondermijnt dus op drie manieren het burgerschap van mensen. Groepen worden gestimuleerd om voor hun eigen belang te gaan; ze hebben een negatief beeld van elkaar en weten elkaar niet te vinden; en het uitsluiten van de oudere generaties belemmert hun participatie in de samenleving. Deze negatieve prikkels zijn schadelijk, omdat burgerschap vereist is om de samenleving zo in te richten dat we niet alleen langer leven, maar ook 'meer leven'.

3.4 Een drieledige uitdaging

Zoals in het voorgaande geschetst, grijpen de uitdagingen van de vergrijzing dieper in dan alleen met een schuiven van de AOW-leeftijd valt te behappen. Sterker, de voorgaande analyse geeft aan dat schuiven met de AOW-leeftijd eigenlijk tamelijk ongelukkig is: het hele idee dat er één, voor allen geldend keerpunt in het leven moet zijn, pakt op alle fronten slecht uit. Voor individuen omdat ze te veel van elkaar verschillen, op de arbeidsmarkt omdat de uniforme slagboom het zicht ontnemt op loopbanen die beter passen bij de ontwikkeling van de mens, voor belangengroepen omdat ze onbedoeld in een zero sum spel terecht zijn gekomen en voor de samenleving als geheel omdat de afstand tussen generaties groter in plaats van kleiner wordt. Een strategie die ons uit deze impasse leidt, zal drie uitdagingen tegelijk moeten dienen.

In de komende decennia is de eerste uitdaging het corrigeren van de schade die de bestaande instituties hebben aangericht. Mensen komen er nu achter dat ze bij hun vroegpensioen nog wel 20 jaar op productieve en betekenisvolle wijze te vervullen hebben. En ze merken op hun 50^{ste}, als ze nog 15 tot 20 jaar goed kunnen werken, dat het voor hun onmogelijk is om nog te wisselen van loopbaanpad. En jongeren in het spitsuur van het leven zijn gevangen in een

carrièrepatroon waarin de grootste mobiliteit in de eerste 10 tot 15 jaar van het werkzame leven bereikt moet zijn: zij hebben dus geen mogelijkheid om tijd te nemen voor datgene dat ze óók belangrijk vinden, zoals de zorg voor hun kinderen en mogelijk de zorg voor hun ouders of andere naasten. Dit zijn geen omstandigheden die inherent horen bij het leven, door God of natuur gegeven, maar zijn gevolgen van keuzes uit 'andere tijden', in een andere samenleving, met andere vooruitzichten en andere belangen. De eerste uitdaging is om een 'zachte overgang' te maken van dit verouderde en belastende regime naar een ander regime.

De tweede uitdaging is om nu aan te vangen met het bouwen van een arrangement dat over 10 tot 15 jaar een cyclische en open levensinrichting mogelijk maakt. De kern van 'meer leven' is dat mensen niet alleen op het einde van hun leven enkele jaren extra krijgen, maar dat ze deze extra tijd op andere momenten in hun leven, als het hen beter uitkomt, in kunnen zetten. Als mensen tot hun zeventigste productief kunnen zijn, dan ontstaan gemiddeld bijna 10 extra dienstjaren die elders in het leven ingezet kunnen worden. Zelfs als die voor de helft worden ingezet voor scholing of zorg, blijft nog veel extra draagkracht voor collectieve arrangementen over. De aanname dat een carrière langer duurt, neemt de druk weg om vroeg in de carrière 'sprongen' te maken. Dat biedt ruimte voor een meer gelijkmatige opbouw van de loopbaan, met extra mogelijkheden voor zorg, voor scholing, voor verdieping, voor reflectie en voor heroriëntatie. Dat laatste is misschien wel één van de meest essentiële kwaliteiten van werk in de 21^{ste} eeuw: dat iedereen op gezette tijden een nieuw pad wil, kan of moet inslaan en dat er dus ruimte moet zijn voor herpositionering en nieuwe richting. Daarmee kunnen zowel de arbeidsprestaties als de arbeidsvreugde later in het leven verbeteren: langer werken met meer kwaliteit en daarom ook meer productiviteit.

De derde uitdaging is de waardering van de competenties en kwalificaties die mensen in de tweede helft van hun leven hebben. Wat maakt hen sterk, in plaats van wat maakt hen zwak en kwetsbaar? De vraagkant van deze uitdaging organiseert zichzelf al: ondernemingen bespelen heel gericht de markt voor de oudere doelgroep, omdat ze beseffen dat ze beschikken over koopkrachtige vraag en vitaliteit. De kunst is om nu ook de aanbodkant te organiseren en ruimte te bieden, en gebruik te maken van de onbenutte talenten van mensen in hun tweede levensfase.

4 MEER LEVEN

Meer leven is de titel van de 2100-strategie die antwoord biedt op de uitdagingen die hiervoor zijn geschetst. Denktank 2100 heeft in de zomer van 2009 met een groep zeer verscheiden ontwerpers gebouwd aan deze strategie. *Meer leven* bestaat uit een compleet pakket maatregelen dat is ontwikkeld onder de brede noemer 'van de vergrijzing een maatschappelijk succes maken'. Waar in de politieke en maatschappelijke discussie de meeste aandacht uitgaat naar de kosten van de vergrijzing, zijn de voorstellen in het hiernavolgende erop gericht om het langere leven ook te verrijken, om te komen van 'langer leven' tot 'meer leven'.

Meer leven gaat niet alleen over meer dan de kosten, maar ook over meer dan de overheid. De ontwerpers die hebben meegebouwd aan 'meer leven' hebben op allerlei manieren aangegeven dat de fuik waarin we met z'n allen zijn gezwommen niet alleen een uitdaging oplevert voor overheid en politiek. Ouderenbonden hebben een cruciale rol als het er om gaat ouderen uit hun *splendid isolation* te krijgen en ze te emanciperen tot volwaardige burgers. Werkgeversorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van

ondernemerschap en nieuw *human resources* beleid dat zich richt op de specifieke talenten en kwaliteiten van mensen op leeftijd. Vakbonden kunnen het op zich nemen om voortrekkers te worden van de bevordering van arbeidsvreugde. Ze kunnen eraan bijdragen dat mensen op plekken komen die passen bij hun talenten en vaardigheden, dat mensen tijdig investeren in hun eigen ontwikkeling zodat ze ook in een volgende levensfase weer arbeidsplezier kunnen ervaren. Burgers zelf tenslotte kunnen hun leven ook organiseren met meer oog voor de lengte ervan: het is niet eerder in de geschiedenis dat we met zo velen zo lang zo gezond konden leven, daar zullen we ook cultuur bij willen gaan ontwikkelen. Dit alles betekent niet dat de overheid helemaal niets te doen staat: zij zou voor alles kunnen organiseren dat er ruimte is voor de grote variatie aan langer leven. De overheid kan de voorwaarden scheppen voor 'Meer leven'.

Dit zijn slechts de kernpunten voor de belangrijkste actoren van *Meer leven, strategie voor een samenleving waarin meer mensen langer leven*. De hoofdlijn staat ook samengevat in de poster *Meer leven* die in kort bestek het hele plaatje presenteert.

Meer leven bestaat uit vijf hoofdlijnen:

- **Menselijk kapitaal:** investeren in de ontwikkeling en benutting van menselijk kapitaal vanaf 40/45 jaar. De sociale talenten van mensen kunnen een leven lang blijven groeien, terwijl de cognitieve mogelijkheden al snel beginnen af te nemen. Het heeft zin om tijdig te investeren in de ontwikkeling van en de oriëntatie op die sociale talenten - EQ - vanaf een jaar of 40 en die ook daadwerkelijk te benutten.
- **Beeldvorming:** laat de kwaliteiten en mogelijkheden zien van oudere mensen in plaats van de huidige nadruk op zieligheid en bescherming.
- **Ontmoeting:** organiseren van ontmoetingen tussen generaties. Om de communicatie-impasse tussen de generaties te doorbreken is het nodig om ontmoeting te organiseren. Het is voor alle generaties van belang om een breder besef te krijgen van wat langer leven eigenlijk inhoudt.
- **Drempels:** een grote hoeveelheid drempels wegnemen, drempels die mensen tussen de 40 en 50 jaar ervan weerhouden te ondernemen met hun menselijk kapitaal. In plaats van ze op te sluiten in een gouden kooi waarin ze tot hun pensionering hun tijd uit kunnen zitten. We kunnen de mobiliteit van 50 plussers mogelijk maken door opgebouwde rechten te koppelen aan personen in plaats van aan banen, zodat mensen een onproductieve werkkring kunnen verlaten en ergens anders opnieuw plezier in hun werk kunnen vinden. De slagboom bij 65 (of straks bij 67) kunnen we wegnemen door de AOW te hernoemen tot Basisinkomen. Discriminatie van ouderen kunnen we bestrijden door talloze leeftijdsspecifieke regels te schrappen.
- **Waarden:** tenslotte zullen we kwaliteit en de waardering van kwaliteit in grote mate opnieuw uit moeten vinden. Op deze manier kunnen we een nieuwe waardenoriëntatie cultiveren. We kunnen veel bewuster kwaliteit van arbeid, participatie en leven waarderen en ons bijvoorbeeld minder blind staren op kwantiteit.

Deze vijf hoofdlijnen staan nader uitgewerkt in talloze concrete aanbevelingen in de poster *Hoe kunnen we 'meer leven' maken*. Langs deze lijnen kunnen werkgevers, ouderenbonden, vakbonden, overheid en burgers vandaag al beginnen met te bouwen aan instituties die passen bij de bevolking en haar samenstelling. We kunnen de aanbevelingen ook concreet uitwerken voor elk van deze actoren. Dat gebeurt in de navolgende hoofdstukken 5 t/m 8.

5 WERKGEVERS(ORGANISATIES) KUNNEN

Werkgevers en hun organisaties kunnen de mogelijkheden van ouderen leren waarderen en benutten. Zij kunnen:

5.1 de communicatie impasse tussen generaties doorbreken

- voorbeelden tonen dat het leuk kan zijn om te (blijven) werken
- de rolbevestiging doorbreken: 'je moet toch niet denken aan een rustige oude dag'
- ouderen op zichtbare sleutelposities benoemen, bijvoorbeeld als bemiddelaars bij uitzend- of arbeidsbureaus
- vaker 65+ers inhuren
- reflecteren op de eigen beeldvorming over ouderen

5.2 drempels slechten

- de verplichte pensionering vanwege de 65ste verjaardag uit alle CAO's schrappen en zich sterk maken voor de vrije keuze van mensen
- meer flexibele arbeid maken, zodat mensen werken, leren, zorg en vrije tijd een leven lang kunnen combineren
- mobiliteit van werknemers bevorderen door ernaar te streven dat periodieken niet alleen oplopen maar ook weer af: trapje op – trapje af
- plaatsen inruimen in de SER voor zzp-ers
- in alle CAO's streven naar contractuele continuïteit voorbij de 65
- de diversiteit van ouderen benutten en laten zien sommigen willen met 65 met pensioen, anderen willen en kunnen door werken
- zorgen dat rechten worden gekoppeld aan personen in plaats van banen: organiseer een draagbare gouden kooi
- werken aan een opvolger van de CAO die beter past bij een arbeidsmarkt die meer gericht is op het ontwikkelen van menselijk kapitaal

5.3 investeren in menselijk kapitaal

- zich sterk maken voor de activering van intern gepensioneerden, bijvoorbeeld via trainingen met als motto: 'zijn collega's straks blij of verdrietig als u met pensioen gaat?'
- benadrukken wat ouderen wel kunnen, zij hebben bijvoorbeeld een hoger EQ, meer complexe sociale vaardigheden en zijn meer servicegericht
- slim ondernemerschap promoten dat de specifieke kwaliteiten van ouderen benut, aan de hand van voorbeelden en rolmodellen
- jongeren leren hoe ze ouderen kunnen aansturen en hun capaciteiten kunnen benutten
- er voor zorgen dat alle werknemers persoonlijke ontwikkelplannen maken

5.4 ontmoeting tussen generaties organiseren

- op de werkvloer gericht jong en oud aan elkaar koppelen
- opzetten van stages voor jongeren om ouderen te ontmoeten en stages voor ouderen om jongeren te ontmoeten

- bevorderen dat ouderen worden aangesloten: een scherm, internet en een webcam voor elke oudere

5.5 kwaliteit en waardering opnieuw uitvinden

- kwaliteit leren waarderen in plaats van senioriteit of anciënniteit
- meer gebruik maken van verschillende motivaties van mensen om te werken
- zich toeleggen op andere soorten beloning en waardering voor werknemers, een compliment werkt vaak beter dan een bonus
- ons beeld van werk bijstellen: we leven niet meer in het industriële tijdperk, we krijgen steeds meer te maken met bijvoorbeeld 'internetwerk'. Dit soort werk heeft heel andere eigenschappen en een andere betekenis in een mensenleven

6 OUDERENBONDEN KUNNEN

Ouderenbonden kunnen de emancipatie van ouderen op zich nemen. Zij kunnen:

6.1 de communicatie impasse tussen generaties doorbreken

- zich richten op een jongere doelgroep zodat die ouderen serieuzer gaan nemen, bijvoorbeeld eraan bijdragen dat jonge managers leren hoe ze ouderen kunnen aansturen
- de negatieve beeldvorming rond ouderen bestrijden
- zich meer maatschappelijk profileren, bijvoorbeeld door het vizier breder te richten op 'meer leven'
- het gesprek tussen generaties voeden en aanzwengelen
- reflecteren op de eigen beeldvorming over ouderen

6.2 drempels slechten

- meer gebruik maken van de diversiteit in hun doelgroep
- pleiten voor het hernoemen van de AOW in een basisinkomen
- ernaar streven de ingangsdatum van de AOW te differentiëren: voor sommigen een preventief pensioen, voor anderen pas later
- zich sterk maken voor de afschaffing van de verplichte pensioenleeftijd, voor de vrije keuze van mensen om eventueel langer door te werken
- mensen steunen die een recht op werk eisen
- proefprocessen voeren tegen leeftijddiscriminatie
- strijden tegen leeftijdsdiscriminatie, bijvoorbeeld waar het gaat om bepalingen m.b.t. overwerk: koppel grenzen aan capaciteiten, niet aan leeftijd
- strijden tegen gemeentelijke regelingen voor 50+/60+/65+, enz.: koppel voorzieningen aan behoeftes, niet aan leeftijd
- strijden tegen de verplichte winkelnering van pensioenfondsen
- zich sterk maken voor het goedkoper maken van (te) dure ouderen op de arbeidsmarkt

6.3 investeren in menselijk kapitaal

- zich sterk maken voor de heroriëntatie van mensen op hun tweede levensfase
- zich sterk maken – vooral richting leidinggevenden - voor de ontwikkeling en benutting van de 'soft skills' waar ouderen meer talent voor hebben
- benadrukken wat ouderen wel kunnen, zij hebben bijvoorbeeld een hoger EQ, meer complexe sociale vaardigheden en zijn meer servicegericht
- slim ondernemerschap promoten dat 'softe' kwaliteiten benut
- scholen en bijscholen van lager opgeleide ouderen bevorderen, ambachtscholen voor mensen van middelbare leeftijd
- stimuleren dat wijsheid wordt gewaardeerd, laten zien dat mensen op andere manier kunnen worden ingezet

6.4 ontmoeting tussen generaties organiseren

- pleiten voor mengvormen van kinderopvang en ouderenopvang, bij voorkeur in het centrum van steden en dorpen

- bijdragen aan stages voor jongeren om ouderen te ontmoeten en stages voor ouderen om jongeren te ontmoeten
- ouderen aansluiten: een scherm, internet en een webcam voor elke oudere
- opleidingen bepleiten waarmee ouderen aan de slag kunnen in de kinderopvang
- de ontwikkeling steunen van ouderenconsultatiebureaus in elke gemeente
- de bouw bevorderen van meer-generatiewoningen

6.5 kwaliteit en waardering opnieuw uitvinden

- zich sterk maken voor een gezonde mix van arbeid, vrije tijd, zorg en opleiding gedurende de hele levensloop
- laten zien dat kwaliteit belangrijker is dan geld, jongeren met een deeltijdbaan toejuichen zodat die later actieve ouderen kunnen zijn in plaats van versleten

7 OVERHEDEN KUNNEN

Overheden – zowel rijk, provincie als gemeente - kunnen ruimte maken voor de grote verscheidenheid van mensen. Hiertoe kunnen zij:

7.1 de communicatie impasse tussen generaties doorbreken

- het SCP vragen de ambities van 45+ers te peilen en publiek te maken
- het CBS vragen de arbeidsvreugde te peilen en publiek te maken
- het beeld bijstellen van werk: we leven niet meer in het industriële tijdperk, we krijgen steeds meer te maken met bijvoorbeeld 'internetwerk'. Dit soort werk heeft heel andere eigenschappen en een andere betekenis in een mensenleven
- rolmodellen laten zien: bijvoorbeeld mensen die 59 jaar en wel van baan veranderen
- discussie aanzwengelen over de maatschappelijke betekenis van de gespaarde pensioengelden die de komende decennia vrijkomen, daar kunnen we ook plezier van hebben
- voorbeelden tonen dat en hoe het leuk kan zijn om te blijven werken
- campagne voeren om werkgevers de kracht van 40+ers te helpen ontdekken
- adresseren dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen levensloop
- de rolbevestiging doorbreken: 'je moet toch niet denken aan een rustige oude dag'
- reflecteren op de eigen beeldvorming over ouderen

7.2 drempels slechten

- een pensioenregeling ontwerpen voor zzp-ers en kleine ondernemers
- de positie van zzp-ers versterken, bijvoorbeeld door plaatsen voor zzp-ers te creëren in de SER
- ouderen op sleutelposities promoten: uitzend- / arbeidsbureaus e.d.
- de mobiliteit van werknemers bevorderen door ernaar te streven dat periodieken niet alleen oplopen maar ook weer af, nadat de top binnen een functie is bereikt: trapje op – trapje af
- risico's bij baanwisseling verminderen door rechten te koppelen aan personen (niet aan banen): maak een draagbare gouden kooi
- voorkomen dat mensen gevangen raken in een gouden kooi door de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te maximeren op vijf jaar
- de ontslagbescherming zodanig verminderen dat ook outsiders van 45+ een kans op werk krijgen
- de verplichte pensioenleeftijd verbieden en in elk geval geen CAO's meer algemeen verbindend verklaren met een verplichte pensioenleeftijd
- werken aan een opvolger van de CAO die beter past bij een arbeidsmarkt die meer gericht is op het ontwikkelen van menselijk kapitaal
- een werkweek van maximaal 32 uur als norm cultiveren zodat andere waarden ook aan bod komen
- een einde maken aan leeftijdsdiscriminatie, bijvoorbeeld waar het gaat om bepalingen m.b.t. overwerk: koppel grenzen aan capaciteiten, niet aan leeftijd
- gemeentelijke regelingen voor 50+/60+/65+, enz verbieden: koppel voorzieningen aan behoeftes, niet aan leeftijd

- een einde maken aan de verplichte winkelnering van pensioenfondsen
- de diversiteit van ouderen benutten en laten zien - langer werken hoeft niet voor iedereen
- de AOW omdopen tot een basisinkomen

7.3 investeren in menselijk kapitaal

- zich sterk maken – en zelf het goede voorbeeld geven - voor de ontwikkeling en benutting van de 'soft skills' waar ouderen meer talent voor hebben
- jongeren leren hoe ze ouderen kunnen aansturen en hun capaciteiten kunnen benutten
- ambachtscholen voor ouderen ontwikkelen
- iedere inwoner een trekkingsrecht uit de Opleiding en Ontwikkeling fondsen toekennen voor een opleiding tussendoor
- het onderwijsbudget koppelen aan het zorgbudget
- in te zetten dat alle werknemers persoonlijke ontwikkelplannen maken
- ervoor zorgen dat mensen vanaf 40/45 trainingen en opleidingen gaan volgen
- subsidies stoppen op vermogensvorming, dit zijn impliciete belastingen op menselijk kapitaal
- uitstralen dat wijsheid wordt gewaardeerd, dat mensen op leeftijd van grote maatschappelijke waarde kunnen zijn
- slim ondernemerschap promoten dat de kwaliteiten van ouderen benut, aan de hand van voorbeelden en rolmodellen

7.4 ontmoeting tussen generaties organiseren

- woonomgeving inrichten zodat jong en oud elkaar tegenkomen
- opleidingen opzetten zodat ouderen in de kinderopvang aan de slag kunnen
- ouderenconsultatiebureaus opzetten in elke gemeente
- stages stimuleren voor ouderen om jongeren te ontmoeten en voor jongeren om ouderen te ontmoeten
- meer-generatiewoningen laten bouwen
- bevorderen dat ouderen worden aangesloten: een scherm, internet en een webcam voor elke oudere

7.5 kwaliteit en waardering opnieuw uitvinden

- mensen aanspreken op andere dan de financiële motivatie om te werken
- de ingangsdatum van de AOW te differentiëren: voor sommigen een preventief pensioen, voor anderen pas later
- zorgen dat pensioenpremie op het loonstrookje zichtbaar wordt, zodat mensen weten wat ze sparen
- de focus op één inkomenssysteem loslaten, ouderen zullen steeds vaker meerdere bronnen van inkomsten (kunnen) hebben
- burgemeesters opdragen elke werkende van 70+ voor te dragen voor een ridderorde
- zich sterk maken voor een gezonde mix van arbeid, vrije tijd, zorg en opleiding gedurende de hele levensloop, vervang het spitsuur door een lange afstandswandeling (law)
- een recht op doorwerken vastleggen
- dure ouderen goedkoper maken

- laten zien dat niet alleen verworven rechten van waarde zijn in deze samenleving
- zich toeleggen op andere soorten beloning en waardering voor werkenden
- het gesprek tussen generaties voeden en aanzwengelen

8 VAKBONDEN KUNNEN

Vakbonden kunnen arbeidsvreugde centraal stellen met name van mensen op leeftijd. Zij kunnen:

8.1 de communicatie impasse tussen generaties doorbreken

- het beeld bijstellen van werk: we leven niet meer in het industriële tijdperk, we krijgen steeds meer te maken met bijvoorbeeld 'internetwerk'. Dit soort werk heeft heel andere eigenschappen en een andere betekenis in een mensenleven
- voorbeelden tonen dat en hoe het leuk kan zijn om te (blijven) werken
- de rolbevestiging doorbreken: 'je moet toch niet denken aan een rustige oude dag'
- zich sterk maken – vooral richting leidinggevenden - voor de ontwikkeling en benutting van de 'soft skills' waar ouderen meer talent voor hebben
- campagne voeren tegen leeftijdsdiscriminatie, bijvoorbeeld waar het gaat om bepalingen m.b.t. overwerk: koppel grenzen aan capaciteiten, niet aan leeftijd
- reflecteren op de eigen beeldvorming over ouderen

8.2 drempels slechten

- ervoor zorgen dat alle werknemers persoonlijke ontwikkelplannen maken
- mobiliteit van werknemers bevorderen door ernaar te streven dat periodieken niet alleen oplopen maar ook weer af: trapje op – trapje af
- de verplichte pensionering vanwege enige verjaardag uit alle CAO's schrappen, zich sterk maken voor de vrije keuze van mensen om eventueel langer door te werken
- in alle CAO's streven naar het opnemen van een 65+ clause waardoor meer ouderen na hun 65^{ste} aan de slag kunnen (vgl. de mogelijkheid van voortdurende tijdelijk contracten in NBBU-CAO)
- werken aan een opvolger van de CAO die beter past bij een arbeidsmarkt die meer gericht is op het ontwikkelen van menselijk kapitaal
- zorgen dat rechten worden gekoppeld aan personen in plaats van banen: organiseer een draagbare gouden kooi
- strijden tegen de verplichte winkelnering van pensioenfondsen
- ontslagbescherming inruilen voor investeringen in menselijk kapitaal en een recht op rust
- de diversiteit van ouderen benutten en laten zien: sommigen willen met 65 met pensioen, anderen willen en kunnen door werken
- plaatsen inruimen in de SER voor zzp-ers
- een pensioenregeling helpen ontwerpen voor zzp-ers
- mensen steunen die een recht op werk eisen
- mensen steunen in proefprocessen tegen leeftijdsdiscriminatie

8.3 investeren in menselijk kapitaal

- ervoor zorgen dat mensen vanaf 40/45 trainingen en opleidingen volgen
- zich sterk maken – vooral richting leidinggevenden - voor de ontwikkeling en benutting van de 'soft skills' waar ouderen meer talent voor hebben

- aan de onderhandelingstafel pleiten voor minisabbaticals voor laaggeschoolde werknemers en mensen met zwaar werk, bijvoorbeeld elke 10 jaar 8 weken naar een kuuroord
- zich sterk maken voor een revolutie op de afdelingen personeelszaken: van verworven rechten naar ondernemen met je menselijk kapitaal
- iedere inwoner een trekkingsrecht uit de Opleiding en Ontwikkeling fondsen toekennen voor een opleiding tussendoor
- zich sterk maken voor de activering van intern gepensioneerden, bijvoorbeeld via trainingen met als motto: 'zijn collega's straks blij of verdrietig als u met pensioen gaat?'
- uitstralen dat wijsheid wordt gewaardeerd, dat mensen op leeftijd van grote maatschappelijke waarde kunnen zijn
- slim ondernemerschap promoten dat de specifieke kwaliteiten van ouderen benut, aan de hand van voorbeelden en rolmodellen
- benadrukken wat ouderen wel kunnen, zij hebben bijvoorbeeld een hoger EQ, meer complexe sociale vaardigheden en kunnen betere service verlenen, enz.

8.4 ontmoeting tussen generaties organiseren

- pleiten voor mengvormen van kinderopvang en ouderenopvang, bij voorkeur in het centrum van steden en dorpen
- bijdragen aan stages voor jongeren om ouderen te ontmoeten en stages voor ouderen om jongeren te ontmoeten

8.5 kwaliteit en waardering opnieuw uitvinden

- meer gaan kijken naar de verschillende motivaties van mensen om te werken
- zich keren tegen het belonen van anciënniteit
- zich sterk maken voor de omzetting van de AOW in een basisinkomen
- ernaar streven de ingangsdatum van de AOW te differentiëren: voor sommigen een preventief pensioen, voor anderen pas later
- zorgen dat pensioenpremie op het loonstrookje zichtbaar wordt, zodat mensen weten wat ze sparen
- zich inzetten om pensioenpremies voor alle leeftijden gelijk te maken, zodat oudere werknemers minder duur worden
- de focus op één inkomenssysteem loslaten, ouderen zullen steeds vaker meerdere bronnen (kunnen) hebben
- meer gedifferentieerd naar hun doelgroep kijken: 'versleten' gastarbeiders zijn nu buurtvaders, 'versleten' stratenmakers nu conciërge
- zich sterk maken voor een gezonde mix van arbeid, vrije tijd, zorg en opleiding gedurende de hele levensloop, vervang het spitsuur door een lange afstandswandeling (law)
- mensen leren hoe ze hun werk plezierig kunnen maken (in plaats van meegaan met het gemopper)

BRONNEN

Centraal Bureau voor de Statistiek: statline.cbs.nl

Commissie Bakker (Advies Commissie Arbeidsparticipatie, 2008), [*Naar een toekomst die werkt*](#), Den Haag

Euwals, R. R. de Mooij en D. van Vuuren (2009), [*Rethinking Retirement*](#), Den Haag, Centraal Planbureau

De Grip, A., M. Lindeboom en R. Montizaan (2009) *Shattered Dreams: The Effects of Changing the Pension System Late in the Game*, Netspar Discussion paper

Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA, 2008), [*Tendrapport Aanbod van arbeid 2007*](#), Tilburg

Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO, 2004), [*Mogen ouderen ook meedoen?*](#), Den Haag

Verbon, H. (2009), "[*Reactie op: van ouderenparticipatie naar – allocatie*](#)", *ESB*, 29 mei 2009

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 1993), [*Ouderen voor ouderen : demografische ontwikkelingen en beleid*](#), Rapporten aan de Regering, nr. 43, Den Haag.

VERANTWOORDING

De strategie die we hier presenteren, is tot stand gekomen dankzij de inbreng van een uitzonderlijke groep deskundigen en creatieven, verspreid over vijf 2100-strategie-ontwerpsessies. De verantwoordelijkheid voor het eindresultaat berust volledig bij de redactie.

Deelnemers aan de ontwerpsessies:

- De heer W. (Walter) Amerika (Design Academy / Creative Cities Amsterdam Area / CI3)
- Mevrouw M.A.H. (Mieke) Andela-Baur
- Mevrouw prof. dr. B.E. (Barbara) Baarsma (SEO Economisch Onderzoek)
- De heer drs. M. (Mohammed) Baba (Mex-IT)
- De heer drs. H. (Henk) Bakkerode
- De heer G.J. (Gert-Jan) Cornel (Primo NH)
- Mevrouw M. (Michal) van Dantzig (Uitzendbureau 65plus)
- De heer drs. D.E. (Dick) Ernste (Organisatie-adviesbureau De Beuk)
- De heer drs. P.M.G. (Peter) Ewalts (KvK Midden-Nederland)
- Mevrouw prof. dr. H. (Halleh) Ghorashi (Vrije Universiteit)
- De heer drs. P. (Peter) Giesen (Volkskrant)
- Mevrouw drs. D.A. (Daniëlle) Harkes (Aedes-Actiz Kenniscentrum Wonen-Zorg)
- De heer prof.dr. P.P.J. (Piet) Houben (Vrije Universiteit)
- De heer prof.dr. B. (Bas) Jacobs (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- De heer dr. R. (Rienk) Janssens (Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling)
- De heer E. (Edgar) Keehnen (Agewise)
- De heer H.J. (Hein Jan) Keijzer (VARA)
- De heer prof. dr. J.C. (James) Kennedy (Universiteit van Amsterdam)
- De heer prof.dr. A.H. (Alfred) Kleinknecht (Technische Universiteit Delft)
- De heer drs. M.H. (Meine Henk) Klijnsma (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)
- De heer drs. L.J.W. (Lenny) van Klink (RebelGroup Executives)
- De heer prof.dr. R.C. (Robert) Kloosterman (Universiteit van Amsterdam)
- De heer prof. dr. em. C.P.M. (Kees) Knipscheer (Vrije Universiteit)
- De heer M. (Marco) Koopman (Vrije Levensloop Academie)
- De heer G. (Gert) Koot (Branded Entertainment)
- De heer drs. M. (Mickey) Manders (MM-advies)
- Mevrouw drs. J.G. (José) Manshanden (Gemeente Utrecht)
- De heer dr. A.S. (Sam) Muller (HILL)
- De heer prof. dr. C.W.A.M. (Kees) van Paridon (Erasmus Universiteit Rotterdam)
- De heer F. (Fried) le Poole (50+carrière)
- Mevrouw S.A. (Simone) Pourier (Denktank 2100, Freelance Today)
- De heer prof.dr. D.H. (Dick) Sipsma (Rijksuniversiteit Groningen)
- De heer W. (Willem) van der Sluis (Customr)
- Mevrouw dr. E. (Ellie) Smolenaars (wetenschapsjournalist en sociaal-wetenschappelijk onderzoeker)
- De heer drs. J. (Joeri) van den Steenhoven (Stichting Nederland Kennisland)

- De heer drs. E. (Ed) Stibbe (ESC)
- De heer prof. dr. J.J.M. (Jules) Theeuwes (SEO Economisch Onderzoek)
- Mevrouw dr. V.C.M. (Veronique) Timmerhuis (SER)
- De heer dr. I. (Imrat) Verhoeven (Universiteit van Amsterdam)
- De heer drs. A.P. (Arno) Visser (Gemeente Almere)
- Mevrouw dr. M.L. (Mei Li) Vos (Tweede Kamer der Staten Generaal)
- Mevrouw dr. M.W.M. (Miranda) de Vries (Gemeente Zwijndrecht)
- De heer A. (Arjan) Widlak (United Knowledge)

De redactie van het 2100-project dat heeft uitgemondd in Meer leven is:

Krijn van Beek (directeur van Denktank 2100), Femke Roosma (student sociale wetenschappen aan de UvA en onderzoeksassistent bij Denktank 2100), Martijn van der Steen (bestuurskundige en co-decaan en adjunct-directeur van de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB)) en Imrat Verhoeven (socioloog en als onderzoeker werkzaam aan de UvA).