

# Een jaar verlof voor elke veertiger

Bernard ter Haar, augustus 2017

Als we kijken naar loopbanen in deze eeuw is er nogal wat veranderd ten opzichte van de tweede helft van de vorige eeuw. Er zijn minder vaste banen, de sterk veranderende economie (digitalisering!) vraagt om nieuwe vaardigheden, vervroegde uittreding wordt een zeldzaamheid en de pensioenleeftijd gaat in snel tempo omhoog. Je kunt dat vervelend vinden, en veel mensen vinden dit allemaal vervelend, je kunt ook nadenken over de vraag hoe je hier het best op kunt inspelen. Misschien is het de moeite waard de ontwikkelingen in zijn samenhang te bekijken.

Waar zitten de belangrijkste knelpunten? Ik zie er twee. De eerste is dat het hele opleidingsmodel nog in hoge mate uitgaat van de voorbereiding op één beroep. In je leven ga je eerst naar school om van alles en nog wat te leren, dat rond je af met een beroepsgeoriënteerde opleiding en daarna ga je aan het werk. Maar dat is geen goed model meer. De werkzame periode is een stuk langer geworden, voor 'zware' beroepen misschien te lang, en kennis veroudert veel sneller dan vroeger. Er moet dus verderop in het leven een leertraject of een (om)scholingsperiode worden toegevoegd. Maar dat is relatief ingewikkeld. Die scholingsperiode aan het begin van het leven zit in een periode dat er zelf ook nog geen geld hoeft te worden verdiend. Later in de loopbaan is normaal gesproken het leven ingericht rond het inkomen dat zelf wordt verdiend. Dat inkomen kan niet zo maar wegvallen. Dat is één.

De tweede zit in de verhoging van de pensioenleeftijd. Om de financiering van de 'oude dag' duurzaam te maken is er voor gekozen om de AOW startdatum zo te leggen dat er statistisch gezien nog 14 levensjaren te verwachten zijn. Dus als de levensverwachting met een jaar stijgt, moet er een jaar langer worden doorgewerkt en blijft de pensioenperiode even lang. Dat is misschien wel een beetje onredelijk. Want in die langere werkperiode kan er ook langer worden gespaard en premie worden afgedragen. En misschien nog wel belangrijker: de lengte van de pensioenperiode blijft dan wel gelijk, maar de kwaliteit van de pensioenperiode gaat achteruit. Het aantal verwachte gezonde levensjaren stijgt ook wel, maar minder snel dan het totaal aantal levensjaren. De pensioenperiode wordt dus voor steeds meer mensen een periode van ziekte en toenemende beperkingen. Statistisch gezien is dat voor mensen met weinig opleiding nu al zo. Maar als we aan die pensioenperiode bijvoorbeeld een jaar willen toevoegen, rijst de vraag wanneer we dat vrije jaar willen hebben. Aan het eind van ons leven, of juist veel eerder, in de kracht van ons leven?

Laten we deze inzichten nu eens combineren. Voor veel mensen zou het stellig een verrijking van hun levensloop opleveren als ongeveer in het midden van de verwachte werkzame periode er een jaar verlof wordt gegund voor bezinning, heroriëntatie, scholing, bijscholing

of omscholing. Dan kan daarna een tweede carrière worden ingezet of met vernieuwde energie de eerdere carrière worden vervolgd.

En jawel, soms lijkt de politiek zijn tijd vooruit. Want we hadden eerder in deze eeuw al fiscaal aantrekkelijke regelingen om voor zo'n periode te sparen! Eerst de verloopspaarregeling, en later de levensloopregeling. Allebei overigens niet meer toegankelijk. Het kabinet Rutte-Asscher heeft er vanaf gezien om een nieuwe regeling op te tuigen. Die eerdere regelingen zijn niet echt aangeslagen voor het doel om in het midden van je loopbaan tijd te nemen om te investeren voor het vervolg. Een groot deel van de participanten deed mee puur voor de (fiscale) voordelen en zag het louter als aantrekkelijke spaarmogelijkheid of als spaarmogelijkheid voor vervroegde pensionering. Toen de levensloopregeling in 2012 voor nieuwkomers werd afgesloten deden er ongeveer een kwart miljoen mensen aan mee. De filosofie van de regelingen was niet verkeerd, maar kwam zeker op het verkeerde moment. De late babyboomers en de postbabyboomers leefden nog in de illusie van een relatief korte loopbaan, gevoed door toenmalige cijfers over de gemiddelde uittreedleeftijd en hun plicht om VUT premies te betalen. Inmiddels is dat ook allemaal geschiedenis.

Er lagen in 2012 al plannen voor een 'vitaliteitspaarplan' op de plank. Moeten die daar nu weer van af? De tijd lijkt er nu rijper voor dan een aantal jaren geleden. De urgentie om tijd vrij te maken voor een aanvullend scholingstraject is groot. Maar zou het helpen om te bewerkstelligen dat mensen vóór hun vijftigste verjaardag een verlofperiode hebben opgenomen en op eigen wijze nuttig hebben besteed? Vanuit de gedragswetenschap weten we inmiddels dat het antwoord waarschijnlijk negatief is. Een financiële prikkel alléén is onvoldoende om in een groep nieuw gedrag te genereren. Dat is voor economen even slikken –die vertrouwen erg op de kracht van financiële prikkels- maar ook buiten de economenkring is een gedragswetenschappelijke benadering relatief nieuw of nog niet echt doorgedrongen.

Wat is er nodig om een wezenlijke gedragsverandering te bewerkstelligen? Laat ik een aantal belangrijke onderdelen noemen die vrijwel altijd opgaan:

- Het goede verhaal;
- Het creëren van een kopgroep;
- Het bieden van een goede infrastructuur;
- Het ontzorgen van de deelnemers;
- Het creëren van een financieel belang;
- Het inbrengen van een wedstrijd-element.

Mensen raken gemotiveerd vanuit hun eigen leefwereld. Niet door abstracte verhalen over wat het beste is voor de mensheid. Veel mensen veranderen hun gedrag pas als ze zien dat anderen dat ook hebben gedaan. Sommigen zijn bereid te pionieren. Die moet je vinden en met ondersteuning in beweging brengen: de kopgroep. Zonder een adequate infrastructuur

loopt een gedragsverandering heel snel vast. Als mensen zich willen omscholen, moeten er goede opleidingen worden aangeboden om dat te kunnen realiseren en moeten de voorzieningen eromheen ook afdoende zijn en niet tot allerlei klachten leiden. Natuurlijk helpt een financieel belang. Maar soms is een competitief element ook al genoeg om mensen te prikkelen ergens aan mee te doen en zich daar ook echt voor in te spannen.

Er is de afgelopen decennia veel gepleit voor “leven lang leren”. We hebben al verschillende fiscaal vriendelijke arrangementen gezien voor verlofsparen. Misschien is het goed het gebrek aan succes van wat er tot nu toe is bereikt te spiegelen aan wat er nodig is om het gewenste gedrag van werknemers tot stand te brengen. Dat kost enige moeite. Het kost vooral een gestructureerde aanpak waarin alle belangrijke elementen die ik hierboven benoemde een plek hebben gekregen. Veel inspanning? Misschien, maar het doel is er belangrijk genoeg voor. Het lijkt mij een verrijking van ons leven, van onze arbeidscultuur en voor onze economie als het normaal wordt om vóór je vijftigste verjaardag je werkzame leven een jaar te onderbreken voor een verdere investering in jezelf.