

Tilburg University

Gezond werkend naar de AOW

Visser, M.R.

Published in:
Elsevier SalarisMagazine

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Visser, M. R. (2012). Gezond werkend naar de AOW: topsport?! *Elsevier SalarisMagazine*, 34(4), 20-20.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Gezond werkend naar de AOW: topsport?!



Door **Mr. drs. M. (Michael) Visser**, onderzoeker/docent CompetenceCenter for Pension research en het Fiscaal Instituut van Tilburg University.

de AOW-gerechtigde leeftijd kan worden bereikt. Die AOW-leeftijd gaat straks omhoog en wordt flexibeler. Dat past prima bij het gegeven dat we gemiddeld steeds langer leven. Helaas zijn het niet altijd gezonde (werk)jaren die we erbij krijgen. Daar kunnen werkgevers en werknemers samen wat aan doen. Van scholing tot (deeltijd) pensioen.

Gezondheid

“Een goede gezondheid is een voorwaarde om tot de pensioenleeftijd vitaal en productief te blijven”, zo schrijft minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een notitie over het vitaliteitspakket. Het kabinet zet samen met de sociale partners in op het voorkomen van uitval door fysieke en psychische overbelasting. Minister Kamp komt binnenkort samen met de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport met een actieplan ‘Gezond bedrijf’ om vooral de uitval van werkenden met een chronische ziekte te voorkomen en de zelfredzaamheid van werkenden te bevorderen.

Er zijn overigens al goede voorbeelden van bedrijven die actief meewerken aan de gezondheid van hun medewerkers. Uit eigen ervaring weet ik bijvoorbeeld dat Ernst & Young een op maat gesneden ‘fit for the job’-programma aan haar medewerkers aanbiedt. Via workshops kun je uitleg krijgen hoe je lichaam werkt. Het managen van je energieniveau staat daarbij centraal. Slaap- en voedingsgewoontes zijn dan misschien niet het eerste waar je aan denkt, maar spelen een belangrijke rol. Topsporters weten dit natuurlijk al veel langer. Werknemers leren in feite bedrijfsatleet te worden.

Welke invulling u als bedrijf ook kiest, uiteindelijk is een vitaliteitsbeleid met als doel om de inzet en inzetbaarheid van werknemers te vergroten en om uitval en ongewenst verloop tegen te gaan, in ieders belang. Het gaat immers om het creëren

van een prettige en gezonde werksfeer. Waar voorheen de nadruk lag op verzuimpreventie en snelle re-integratie verschuift de aandacht meer en meer naar de gezondheid en levensstijl van de werknemer. Van nazorg naar voorzorg dus.

Onzekerheid en keuzestress rond pensioen

Datzelfde adagium zou wat mij betreft ook bij de secundaire arbeidsvoorwaarde pensioen veel meer moeten gelden. Veel onzekerheid rond het pensioen van medewerkers kan namelijk al worden weggenomen door tijdige, heldere en eerlijke communicatie. Uit recent onderzoek van ‘Wijzer in Geldzaken’ blijkt dat werknemers die actief door hun werkgever worden geïnformeerd over hun pensioen beter op de hoogte zijn van hun persoonlijke pensioensituatie. Deze groep is 20% minder pensioenonbewust dan werknemers die niet door de werkgever zijn geïnformeerd. Natuurlijk loopt de primaire communicatie over het werknemerspensioen meestal via het pensioenfonds of de verzekeraar. Dit neemt niet weg dat er in mijn ogen voor de werkgever een belangrijke informatieve rol blijft weggelegd. Nog los van het feit dat u vanuit HR-oogpunt toch wilt weten wat de wensen van werknemers zijn rond het moment van pensionering. Weet u welke keuzemogelijkheden uw pensioenregeling biedt? Kan de werknemer bijvoorbeeld zijn pensioen (gedeeltelijk) eerder of later in laten gaan? Dergelijke keuzemogelijkheden zijn vaak direct van invloed op uw inzetbaarheidsbeleid. Het is daarom raadzaam tijdig het gesprek met uw werknemers over de wensen en mogelijkheden aan te gaan.

Tot slot

Uiteindelijk zal de werknemer zelf de regie over zijn carrière en zijn pensioen in handen moeten nemen. Werkgevers kunnen daarbij hopelijk de keuzestress wat verlichten. Dat is wel zo gezond. Maar soms ook een beetje topsport bedrijven.