

De commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer organiseert op **maandag 12 december 2022 van 15.00 tot 17.00 uur** een rondetafelgesprek getiteld 'Werken na pensioen'.
cie.szw@tweedekamer.nl

Position paper – Dennis Schoormans Schlappi Markiezen

Mijn naam is Dennis Schoormans 47 jaar en eigenaar van productiebedrijf Schlappi Markiezen. Wij produceren de mooiste en oudste zonwering die we kennen. Namelijk; het Markies. Ook op het binnenhof prominent aanwezig. En dat zijn echte Schlappi Markiezen! De afgelopen 2 jaar ben ik door de gemeente Tilburg gevraagd ambassadeur te zijn voor het project; 'Meedoen tot aan je pensioen'.

Meedoen tot aan je pensioen is de 45+ aanpak vanuit de gemeente Tilburg. Uit onderzoek blijkt dat een 45-plusser nu eenmaal lastiger aan werk komt. Het doel van deze nieuwe aanpak is om betere matches te maken tussen werkgevers en werkzoekenden. Tegelijk probeert de gemeente Tilburg voor werkgevers de drempel te verlagen om deze doelgroep in dienst te nemen. We gaan kijken wat de werkgever écht nodig heeft. Hiervoor worden allerlei instrumenten ingezet.

Als Ambassadeur van het project, maak ik me hard voor deze doelgroep en heb een tal van redenen om deze doelgroep wél in dienst te nemen. Binnen mijn bedrijf bestaat het overgrote gedeelte uit 45-plussers. Echter hebben veel werkgevers moeite met het in dienst nemen van 45-plussers. Van alle bijstandsgerechtigden in Tilburg is meer dan de helft ouder dan 45 jaar. Tijd om als werkgevers met elkaar in gesprek te gaan en de vooroordelen over deze doelgroep weg te nemen.

Dit hebben wij de afgelopen periode ook veelvuldig gedaan en is terug te lezen op <https://ondernemersakkoord.nl/meedoen-tot-aan-je-pensioen/>

De uitnodiging om op 12 december aan te schuiven voor het rondetafelgesprek getiteld "Werken na pensioen" vind ik dan ook een interessant onderwerp die in het verlengde ligt van het project in Tilburg en waar ik me hard voor maak. De aanpak voor 45+ is eigenlijk al weer achterhaald door de enorme krapte op de arbeidsmarkt. De doelgroep voor het project 'meedoen tot aan je pensioen' is eigenlijk opgeschoven naar 55+. De titel van het project waar ik Ambassadeur van ben kan zomaar omgevormd worden naar de werktitel 'Meedoen na je pensioen'

Tijdens de vele gesprekken met collega-werkgevers in Tilburg en omstreken kwam vaak het argument naar voren dat de werkgever terughoudend is omdat het risico bij ziekte/uitval van de wat oudere werknemer (45+/55+) voor 2 jaar volledig bij de werkgever komt te liggen. Dit zou in de wetgeving structureel aangepast moeten worden waardoor de "drempels" en de stigma's die voor de terughoudendheid zorgen bij werkgevers voor een groot deel zouden verdwijnen.

Dus doelgroep 45+ wordt 55+ of wordt zelfs 65+ . Ingegeven door krapte op de arbeidsmarkt. We moeten dus creatiever worden. Dus doorwerken na je pensioengerechtigde leeftijd, wat vinden we daarvan? Welke risico's kleven hieraan vast voor zowel werkgever als werknemer? Kom je als werkgever dan altijd uit op een 0-uren contract of zijn er andere mogelijkheden? Ik ben ervan overtuigd dat een grote groep werknemers toch door willen werken na het behalen van hun pensioenleeftijd. Daar zijn waarschijnlijk verschillende redenen voor aan te dragen. Bijv. omdat de vrijetijd die ontstaat na behalen van de pensioendatum niet altijd gelijk loopt met die van de partner.

Praktijkvoorbeeld: Johan, een waardevolle medewerker met enorm veel kennis behaalt over 6 maanden zijn pensioengerechtigde leeftijd. Zijn vrouw is jonger en moet nog minimaal 5 jaar doorwerken. Johan is fit en fysiek sterk en werkt graag bij ons. Johan staat zeker open om na zijn pensioen mee te blijven doen bij ons in het bedrijf. Ook ik als werkgever zou dit geweldig vinden.

Waarschijnlijk met minder uren. Hoe gaat de overheid hierin faciliteren om dit aantrekkelijk te maken voor zowel werknemer als werkgever?