



Inzetbaarheid oudere werknemers vraagt gecoördineerde actie

Samenvatting en conclusies

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is een breed gedragen doel, waarin veel wordt geïnvesteerd en waarnaar in toenemende mate onderzoek wordt gedaan. Desondanks lukt het maar zeer beperkt dit doel te realiseren. Het is niet bekend welke interventies werken en het ontbreekt aan afstemming, waardoor initiatieven die genomen worden vanuit sociaalgeneeskundige, arbeidspsychologische, bedrijfskundige en juridische disciplines aanlopen tegen beperkingen die buiten het eigen blikveld liggen. Duurzame inzetbaarheid zal alleen van de grond komen als kennis wordt gedeeld en initiatieven in de verschillende disciplines op elkaar worden afgestemd.

Uitvoering



Dr. S. (Sandra) Brouwer
Sociale Geneeskunde
Universitair Medisch Centrum
Groningen



Dr. A.H. (Annet) de Lange
Arbeid & Organisationspsychologie
Radboud Universiteit
Nijmegen

Naam onderzoek

Werken door oudere werknemers

Looptijd: januari 2011 tot december 2011

Inhoudsopgave

1. Belangrijkste resultaten
2. Aanbevelingen voor de toekomst
3. Waarom was dit onderzoek nodig?
4. Methode informatieverzameling
5. Belangrijkste publicaties

1. Belangrijkste resultaten

De determinanten van lang doorwerken zijn deels in kaart gebracht. Doorwerken hangt onder andere af van de gezondheid en motivatie van werknemers en het type en dus de zwaarte van hun werk. Het aspect van gezondheid valt daarbij uiteen in twee aspecten: de objectieve gezondheid zoals vastgesteld met medische tests en de ervaren gezondheid. Beide aspecten zijn belangrijk.

Er bestaat te weinig kennis over effectieve interventies en over meetinstrumenten die gebruikt kunnen worden om vast te stellen wat gedaan zou moeten worden. Het veld heeft wel duidelijk behoefte aan goede informatie over wat werkt en voor wie. Wat er aan kennis op dit gebied bestaat, beperkt zich tot effecten op de korte termijn. Duidelijkheid over een termijn van meerdere jaren ontbreekt vrijwel geheel. Een bijkomend probleem met de beschikbare kennis is dat die ontwikkeld is binnen de muren van de eigen juridische, bedrijfskundige, arbeidspsychologische of sociaalgeneeskundige discipline. Een voorbeeld is dat initiatieven om ouderen langer te laten doorwerken, niet gerealiseerd kunnen worden, omdat niet aan bepaalde randvoorwaarden vanuit een ander perspectief wordt voldaan (gerichte HRM maatregelen stuiten bijvoorbeeld op het juridische bezwaar van leeftijdsdiscriminatie; of bepaalde bedrijfskundige maatregelen gaan voorbij aan de gezondheidseffecten). Er bestaat grote behoefte aan een integrale benadering. Het ontwikkelen daarvan vraagt de inspanning van professionals en praktijkmensen met verschillende achtergronden.

Het is onbekend wat de gevolgen zijn als mensen met chronische aandoeningen langer blijven doorwerken. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat doorwerken het beloop van de ziekte negatief beïnvloedt en dat daardoor bijvoorbeeld de zorgkosten oplopen, maar een positieve invloed is eveneens denkbaar.

2. Aanbevelingen voor de toekomst

Tijdens de expertmeetings die in het kader van dit onderzoek zijn opgezet met onderzoekers en mensen uit de praktijk, is herhaaldelijk de behoefte uitgesproken dit soort bijeenkomsten ook in de toekomst te laten plaatsvinden. De problemen bij het streven naar duurzame inzetbaarheid zijn niet eenvoudig oplosbaar en er bestaat grote behoefte aan uitwisseling van inzichten om tot betere resultaten te komen. Dit leidt tot de volgende aanbevelingen.

2.1 Kenniscentrum duurzame inzetbaarheid

Richt een kennisbank in waar informatie voorhanden is over de werkzame componenten voor duurzame inzetbaarheid. Deze kennisbank zou zowel gevoed moeten worden door mensen uit de wetenschap als uit de praktijk. Hierbij wordt niet alleen duidelijk gemaakt wat voor wie werkt, maar tevens wordt vanuit interdisciplinair perspectief aangegeven hoe het mogelijk is te komen tot afstemming van sociaalgeneeskundige, juridische, arbeidspsychologische en bedrijfskundige aspecten. Een integrale benadering is nodig om werknemers duurzaam aan het werk te houden.

2.2 Samenwerking onderzoek en bedrijfsleven

Ondanks het feit dat er onderzoek is gedaan, bestaan er duidelijke kennishiaten. Probleem daarbij is dat het onderzoek tot nu toe onvoldoende aansluit bij de behoefte uit de sterk veranderende praktijk. Hier is betere afstemming nodig. Daarbij komt dat de definities van duurzame inzetbaarheid verschillen en dit maakt de communicatie tussen verschillende partijen complex. Eenheid in taal maakt het mogelijk de effecten van verschillende initiatieven goed te vergelijken.

2.3 Ontwikkel een stimulerende visie

Duurzame inzetbaarheid is niet alleen een probleem van de oudere werknemer. Voor jongeren is het belangrijk een inspirerend idee te hebben hoe een langdurige loopbaan op het werk eruit zou kunnen zien, voor vrouwen is het van belang dat zij het contact met de arbeidsmarkt niet verliezen als zij moeder worden en ook Wajongers zouden beter aan boord gehouden moeten worden. Wie afhakende oudere werknemers beziet als geïsoleerd probleem, mist andere belangrijke aangrijpingspunten om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Dit neemt natuurlijk niet weg dat een deel van het probleem specifiek is voor oudere werknemers.

3. **Waarom was dit onderzoek nodig?**

De vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt, dat wil zeggen het toenemende aantal ouderen in de samenleving en de geringere aanwas van jonge werknemers, maakt langer doorwerken noodzakelijk. Daarbij is de pensioenleeftijd verhoogd. Het gevolg hiervan is dat oudere werknemers niet meer de gezonde groep zullen vormen die we de afgelopen decennia zijn tegengekomen op de arbeidsmarkt. Steeds meer mensen zullen ondanks een chronische ziekte moeten blijven doorwerken. Voor oudere werknemers zijn wel relevante onderzoeksprojecten verricht, maar dat betrof altijd een gezonde selectie en bovendien bestond er geen systematisch overzicht van de beschikbare kennis. Evenmin waren de kennisleemten in kaart gebracht.

4. **Methode informatieverzameling**

Het onderzoek is gestart met een expertmeeting met deelnemers uit verschillende kennisinstituten op het gebied van oudere werknemers. De experts hadden een arbeidspychologische, sociaalgeneeskundige, juridische en bedrijfskundige achtergrond. Zij hebben aangegeven waar relevante literatuur gevonden kan worden en zijn blijven fungeren als klankbordgroep.

Hierna zijn veldraadplegingen georganiseerd met allereerst *stakeholders* vanuit werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijven met een succesvol leeftijdsbeleid, verzekeraars, HRM en arbeidsprofessionals, en onderzoeksinstituten. Deze groepen zijn op de hoogte gehouden van het onderzoek en zijn gevraagd moeilijk vindbare informatie, zoals interne rapporten, in te brengen. Het derde hoofdbestanddeel van het onderzoek was een literatuuronderzoek, waarbij zowel gebruik is gemaakt van wetenschappelijke vakpublicaties als van de zogenaamde grijze literatuur.

5. Belangrijkste publicaties

- Eindrapport: Arbeidsparticipatie van oudere werknemers: stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid (is op dit moment nog niet afgerond)
- Koolhaas W., Klink J.J.L. van der, Groothoff J.W., Brouwer S. (2011) *Towards a sustainable healthy working life: associations between chronological age, functional age and work outcomes*. *Eur J Public Health*. DOI: 10.1093
- Van der Heijden, B.I.J.M. & De Lange A.H. (2011). *Employability Across the Life-Span: Towards new Pathways for Age Research*. In: R. Ennals & R. Salomon (Eds.), *Older Workers in a Sustainable Society* (pp. 19-33). Bruxelles, Belgium: Peter Lang.

Tekst: Ad Bergsma