

## Samenvatting van het onderzoeksprogramma:

### Bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

Maastricht, juli 2017

Dr. Nicole Jansen

Prof. dr. IJmert Kant

Aangezien de bevolking steeds ouder wordt, komt de betaalbaarheid van pensioenen en zorgstelsel in gevaar. Daarom werd in Nederland besloten de pensioengerechtigde leeftijd stapsgewijs te verhogen van 65 naar 67 jaar. Tegelijkertijd zien we echter dat de arbeidsdeelname vanaf 55 jaar sterk afneemt. Blijkbaar zijn veel werknemers niet in staat om tot de pensioenleeftijd door te werken, laat staan om langer door te werken.

Over wat nu bepaald of je op hogere leeftijd kan doorwerken was opvallend weinig bekend. Daarom hebben wij in opdracht van Instituut Gak een aantal studies uitgevoerd naar de rol van gezondheid, werk en kennis en vaardigheden op het langer kunnen en willen doorwerken op oudere leeftijd.

In deze studies hebben we gebruik gemaakt van gegevens van de Maastrichtse Cohort Studie (MCS). De MCS is een grootschalig onderzoek waarbij een zeer grote groep van ruim 12.000 werknemers sinds 1998 herhaaldelijk een vragenlijst hebben ingevuld over hun gezondheid, werk-, en privé situatie.

De studies laten zien dat er verschillende factoren zijn die belemmerend werken voor langer doorwerken, maar ook dat er factoren zijn die langer doorwerken juist kunnen bevorderen. Op basis hiervan kunnen maatregelen (op individueel niveau, bedrijfsniveau en/of nationaal niveau) uitgewerkt worden om gezond en prettig doorwerken op oudere leeftijd mogelijk te maken.

Het kunnen en willen doorwerken van oudere werknemers wordt door vele factoren bepaald. Hierbij speelt naast de werkinhoud en de (vak)bekwaamheid van de werknemer, onder andere ook de gezondheid, en privésituatie een belangrijke rol.

Met betrekking tot het werk bleken ondermeer het werken in ploegendienst, lichamelijk zwaar werk, en het gevoel dat de eigen vakbekwaamheid achterblijft bij wat gevraagd wordt, belemmerend te zijn om (langer) door te werken op oudere leeftijd. In lijn hiermee bleken bijvoorbeeld regelmogelijkheden in het werk, alsook het gebruik kunnen maken van ontwikkel- en ontzieteregelingen juist bevorderend voor doorwerken te zijn. Opvallend is dat sommige van deze factoren ook al vroeg in iemands carrière hun invloed laten gelden op de (on)mogelijkheden tot doorwerken op latere leeftijd. Dit werd bijvoorbeeld gevonden voor fysiek zwaar werk en het werken in ploegendienst. Dit betekent concreet dat om langer doorwerken op een gezonde manier mogelijk

te maken al vroeg in de arbeidscarrière maatregelen genomen moeten worden. Dit laatste roept meteen ook de belangrijke vraag op wie hierin, en op welk niveau, verantwoordelijkheid zou moeten dragen.

Op basis van bovenstaande bevindingen kunnen maatregelen uitgewerkt worden om gezond en prettig doorwerken op oudere leeftijd mogelijk te maken. In een literatuurverkenning is gekeken welke maatregelen er al in de praktijk bestaan, die aangrijpen op de in dit onderzoeksprogramma gevonden belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken. Bovendien werd de haalbaarheid en wenselijkheid van dergelijke maatregelen bediscussieerd met HR en Arbo professionals. Vastgesteld werd dat zowel de Arbo als de HR professionals de problematiek rondom (langer) doorwerken onderschreven. Met betrekking tot de haalbaarheid en wenselijkheid bleken Arbo en HR professionals duidelijk andere accenten te leggen, en bleek dat in sommige gevallen een individuele benadering kan conflicteren met het algemeen belang. Zo kan het inperken van zware arbeid bij een oudere werknemer (ontziemaatregel) een onwenselijke toename van belasting van jongere collega's met zich meebrengen.

Het onderzoeksprogramma heeft veel inzichten opgeleverd om doorwerken en langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen, maar heeft tegelijkertijd ook weer nieuwe onderzoeksvragen opgeleverd, bijvoorbeeld of de gevonden factoren ook van toepassing zijn voor specifieke groepen werkenden, zoals bijvoorbeeld werknemers met een chronische aandoening, of ZZP-ers.

De in dit programma gevonden belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken hebben rechtstreekse gevolgen voor de praktijk. De grootste uitdaging voor de praktijk en onderzoek ligt in het ontwikkelen van preventieve maatregelen en interventies, en daarbij zorgvuldig na te gaan en af te stemmen op welk niveau deze het beste kunnen plaatsvinden en waar de inhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid van dergelijke maatregelen ligt over de gehele arbeidscarrière van de werknemer.

De resultaten van het onderzoeksprogramma zijn zeer belangrijk in het licht van de huidige economische situatie. Was er ten tijde van de start van het programma in 2012 al een sociaal-economische noodzaak tot langer doorwerken, het sterk aantrekken van de economie sindsdien maakt deze noodzaak alleen maar groter en het belang om werk te maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid is daarmee groter dan ooit tevoren.