

Eindrapportage

Onderzoeksprogramma

Bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers:

Een cohort studie naar de determinanten van

(langer) doorwerken op oudere leeftijd

Onderzoeksprogramma in opdracht van Instituut Gak

Maastricht University

Faculty of Health, Medicine and Life Sciences

School of Business and Economics

Dr. Dave Stynen

Drs. Fleur Gommans

Jos Slangen

Dr. Nicole Jansen

Prof. Dr. IJmert Kant

Prof. Dr. Andries de Grip

Voorwoord

Voor u ligt de eindrapportage van het onderzoeksprogramma “Bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers: Een cohort studie naar de determinanten van (langer) doorwerken op oudere leeftijd” (ref. 2011-089).

Het onderzoeksprogramma met een looptijd van 4 jaar is gefinancierd door Instituut Gak en Maastricht University.

In dit rapport worden allereerst de resultaten van de verschillende deelstudies, zoals uitgevoerd binnen de Maastrichtse Cohort Studie, naar de belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken en langer doorwerken op oudere leeftijd gepresenteerd en bediscussieerd. Vervolgens is in de literatuur gezocht naar effectieve interventies die aangrijpen op de door ons gevonden determinanten. Op de resultaten van onze deelstudies alsook de mogelijke interventies is gereflecteerd door Arbo en HR professionals in termen van wenselijkheid en haalbaarheid.

Vervolgens worden op basis van alle resultaten de consequenties voor de praktijk uiteengezet en bediscussieerd en wordt ook een concrete onderzoekagenda gepresenteerd voor vervolgonderzoek.

Wij hopen dat de resultaten van het onderzoeksprogramma zullen bijdragen aan de (verdere) ontwikkeling en uitvoering van effectieve preventieve maatregelen en interventies op micro, meso en macro niveau. We hopen dat het programma op deze manier mag bijdragen aan de bevordering van arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland.

Maastricht, 10 juli 2017, de projectleiders

Nicole Jansen en IJmert Kant

Inhoudsopgave

1	Aanleiding onderzoeksprogramma.....	4
2	Vraagstellingen onderzoeksprogramma	6
3	Uitwerking vraagstellingen	7
3.1	Uitwerking vraagstellingen 1 en 2	7
3.2	Uitwerking vraagstellingen 3 en 4	10
4	Resultaten onderzoeksprogramma.....	13
4.1	Herstelbehoefte gedurende de arbeidscarrière: De invloed van arbeid, gezondheid en persoonlijke kenmerken.....	13
4.2	De impact van werktijdregelingen op doorwerken	14
4.3	De relatie tussen fysiek inspannend werk en doorwerken.....	15
4.4	De impact van onderkwalificatie in het werk op doorwerken	16
4.5	De impact van de arbeidsloopbaan en transities gedurende de arbeidsloopbaan op (langer) doorwerken	17
4.6	De impact van herstelbehoefte op (langer) doorwerken	19
4.7	De impact van gezondheid op doorwerken	20
4.8	De impact van werk-gerelateerde en persoonlijke hulpbronnen op doorwerken	21
4.9	De impact van ontwikkel- en ontzietmaatregelen op doorwerken.....	22
4.10	Potentiële maatregelen voor doorwerken: een evaluatie van de wetenschappelijke literatuur en reflectie op hun haalbaarheid door HR en Arbo professionals.....	23
5	Discussie en implicaties	26
5.1	Interne validiteit	26
5.2	Externe validiteit.....	28
5.3	Implicaties voor de praktijk.....	29
6	Kennisdisseminatie onderzoeksprogramma	31
7	Samenvatting en conclusies	33
8	Dankwoord	35
9	Samenvatting voor breed publiek.....	36
	Referenties	38
	Bijlagen.....	39
	Bijlage 1. Conceptueel model vroege en late determinanten van (langer) doorwerken op oudere leeftijd	40
	Bijlage 2. Stroomschema van determinant naar effectiviteit, wenselijkheid en haalbaarheid van maatregelen voor (langer) doorwerken.....	41
	Bijlage 3. Overzicht publicaties en presentaties onderzoeksprogramma	42

1 Aanleiding onderzoeksprogramma

Bij aanvang van het onderzoeksprogramma in het voorjaar van 2012 werd de Nederlandse arbeidsmarkt al enige tijd geconfronteerd met een aantal markante ontwikkelingen. De vergrijzing en ontgroening van de bevolking resulteerden enerzijds in een daling van de potentiële beroepsbevolking, anderzijds hadden de toenemende globalisering en technologische ontwikkelingen belangrijke gevolgen voor de arbeidsmarkt en de arbeidsinhoud. Tegen deze achtergrond was er daarbij de constatering dat een aanzienlijk deel van de Nederlandse werkende bevolking, en de babyboomgeneratie in het bijzonder, de arbeidsmarkt voor de pensioengerechtigde leeftijd verliet, bijvoorbeeld via prepensioen regelingen, arbeidsongeschiktheid, of werkloosheid. Dit (vervroegd) uittreden van de babyboomgeneratie ging gepaard met krapte op de arbeidsmarkt en tot verlies van vakbekwaam personeel (1). Zo bedroeg in 2012 de netto-arbeidsparticipatie van ouderen in de leeftijd van 45 tot en met 54 jaar 82% en binnen de leeftijdsgroep van 55 tot en met 64 jaar 58% (2). Ook meer recente cijfers wijzen uit dat de netto-arbeidsparticipatie van ouderen in de leeftijd van 45 tot en met 54 jaar vrijwel stabiel is gebleven tot 2015 (81%). Binnen de leeftijdsgroep van 55 tot en met 64 jaar nam de netto- arbeidsparticipatie toe tot 62% in 2015 (2). Hoewel de participatiegraad van personen in Nederland in het algemeen weliswaar hoger was in vergelijking met andere Europese landen, blijft de participatiegraad in uren fors achter, vooral door het hoge aandeel deeltijdwerk (3). De lage arbeidsdeelname in oudere leeftijdsgroepen en de lagere participatiegraad in uren werden beschouwd als belangrijke indicaties dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers nog verre van optimaal was en daarmee ook pensioenvoorzieningen in de toekomst onder druk konden zetten.

Eén van de kerndoelen van de Nederlandse en Europese politiek in die periode was het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (4). Op Europees niveau heeft de Europese Raad in juni 2010 de Europa 2020 strategie vastgesteld, waarbij één van de kerndoelen was te trachten de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen tussen 20 en 64 jaar op 75% te brengen (5). Het Nederlandse kabinet wil dat iedereen zoveel mogelijk en naar vermogen participeert en heeft als doel het verhogen van de bruto arbeidsparticipatie naar 80% in 2020 gesteld (6). De AOW-leeftijd gaat sinds 2013 in stappen omhoog. In het Pensioenakkoord werd verder geregeld dat de AOW-leeftijd in 2018 naar 66 jaar gaat, in 2021 naar 67 jaar, in 2022 naar 67 jaar en 3 maanden, om vanaf 2022 te worden gekoppeld aan de (stijgende) levensverwachting (7).

Echter, een belangrijke voorwaarde bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van de oudere werknemer is dat deze ook in staat is om op oudere leeftijd te blijven doorwerken. De oudere werknemer dient nog de functionele capaciteiten (fysiek en mentaal) te bezitten om aan de (veranderende) taak- en productiviteitseisen die het werk stelt te kunnen blijven voldoen en dient het werk niet dusdanig belastend te zijn dat de werknemer onvoldoende kan herstellen van het werk. Daarnaast is het van groot belang dat oudere werknemers nog voldoende zingeving uit het werk kunnen putten, en gemotiveerd zijn om (langer) door te werken. Doorwerken is daarmee behalve zeer individueel bepaald, ook erg beroeps-, sector- en contextgebonden. Een afnemende functionele capaciteit op latere leeftijd en een mogelijk gebrek aan arbeidsmotivatie kunnen belemmeringen vormen voor doorwerken op oudere leeftijd.

Echter, op het moment dat het onderzoeksprogramma van start ging was nog niet veel bekend over de specifieke determinanten van (langer) doorwerken van oudere werknemers. Een uitgangspunt was dat (langer) doorwerken een multifactoriële etiologie kent waar vermoedelijk factoren uit uiteenlopende domeinen (bv. arbeid en gezondheid) en van verschillende niveaus (bv. het individu, de baan, de organisatie) bij betrokken zijn. Veel onderzoek tot dusver was echter cross-sectioneel van aard waardoor oorzaak-gevolg relaties niet konden worden vastgesteld. Bovendien werd in eerder onderzoek vooral gefocust op de impact van relatief stabiele persoonlijke factoren (bv. geslacht, familiale status) en in veel mindere mate op de impact van bijvoorbeeld (veranderingen in)

de arbeidssituatie (8). Desalniettemin bestonden er reeds allerlei adviezen en maatregelen voor de werkvloer om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te vergroten, hoewel de wetenschappelijke onderbouwing daarvan vaak ontbrak. Voor een goede wetenschappelijke onderbouwing van dergelijke interventies en maatregelen was allereerst inzicht nodig in de stimulerende en belemmerende factoren van (langer) doorwerken op oudere leeftijd. Dit kan het beste gebeuren aan de hand van observationeel onderzoek waarin een grote groep werknemers gedurende een lange tijd op individueel niveau wordt gevolgd. Op deze manier kunnen in een 'natuurlijke setting' ontwikkelingen worden gevolgd gedurende de arbeidscarrière in enerzijds de verklarende factoren, en anderzijds in het al dan niet (langer) doorwerken van oudere werknemers.

2 Vraagstellingen onderzoeksprogramma

Het ultieme doel van dit onderzoeksprogramma was de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen en deze in staat te stellen langer door te werken. Door bestudering van zowel vroege als late determinanten van doorwerken in verschillende domeinen en in onderlinge samenhang in de tijd wordt inzicht verkregen in mogelijkheden voor interventies gericht op vroegtijdige aanpassingen van bijvoorbeeld werkomstandigheden die langer doorwerken mogelijk maken c.q. vroegtijdige uitstroom uit het arbeidsproces kunnen voorkómen. Bovendien wordt inzicht verkregen in de discrepantie tussen gewenste en aanwezige functionele capaciteiten van de oudere werknemer, en hoe met deze discrepanties om te gaan.

Om dit doel te verwezenlijken stonden de volgende vraagstellingen centraal:

- 1) Welke omstandigheden (uit de domeinen gezondheid, werk, privésituatie / individuele kenmerken en competenties) in de loop van het leven verklaren of voorspellen het al dan niet doorwerken van oudere werknemers?
- 2) Welke van deze verklarende variabelen hebben een stimulerende dan wel belemmerende invloed op het langer doorwerken van oudere werknemers?
- 3) Zijn er interventiemogelijkheden om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren en zo ja, waaruit bestaan deze en wanneer dienen deze te worden toegepast?
- 4) Welke voorzieningen en instrumenten kunnen werkgevers en werknemers geboden worden om de oudere werknemer gemotiveerd, langer en gezond op de werkvloer te houden?

3 Uitwerking vraagstellingen

3.1 Uitwerking vraagstellingen 1 en 2

3.1.1 Studiedesign en data-infrastructuur

Om de vraagstellingen van dit onderzoeksprogramma te beantwoorden was een grootschalig longitudinaal onderzoek vereist, waarbij een veelvoud aan determinanten, uit de domeinen van werk, gezondheid, privésituatie/individuele kenmerken en competenties, kon worden bestudeerd. Deze determinanten kunnen liggen in het heden, maar ook in het (verre) verleden of kunnen een lange “latentietijd” hebben, hetgeen een lange follow-up tijd vereiste. Bovendien dienden deze determinanten ook in onderlinge samenhang bestudeerd te kunnen worden. Aangezien de determinanten van de primaire afhankelijke variabelen, te weten doorwerken en langer doorwerken, sterk contextueel bepaald zijn, dienden de gegevens ook in de Nederlandse context verzameld te worden. De determinanten van doorwerken en langer doorwerken zullen verder voor verschillende groepen van werknemers anders van aard kunnen zijn, o.a. groepen die verschillen in SES, geslacht, gezondheid, bedrijfssector en/of beroep. Dit vergt een omvangrijke studiepopulatie met bovendien voldoende contrast in de determinanten en hun voorgeschiedenis. Dit betekende dat voor een succesvolle uitvoering van dit project een grootschalige, heterogene, reeds langlopende cohortstudie, met frequente metingen van de onafhankelijke en afhankelijke variabelen, veel verschillende bedrijfssectoren en beroepen en contrast in demografische factoren onontbeerlijk was.

In dit onderzoeksprogramma werd de data-infrastructuur van de Maastrichtse Cohort Studie (9, 10) gebruikt voor beantwoording van vraagstelling 1 en 2. De Maastrichtse Cohort Studie (MCS) betreft een grootschalige prospectieve cohort studie die in 1998 werd opgezet. Bij de start van het onderzoek omvatte het cohort 12.140 werknemers met verschillend opleidingsniveau, afkomstig uit 45 Nederlandse bedrijven en instellingen. Deze werknemers waren afkomstig uit verschillende bedrijfssectoren. Nagenoeg alle bedrijfssectoren zijn in het cohort vertegenwoordigd, waaronder industrie, bouwnijverheid, openbare nutsbedrijven, cultuur en recreatie, horeca, transport, opslag en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg. De studiepopulatie omvatte 687 verschillende beroepen bij de baselinemeting (11).

In de oorspronkelijke studieopzet werd het cohort gedurende een periode van vier jaar gevolgd, waarbij onafhankelijke en afhankelijke variabelen op gezette tijden in kaart werden gebracht met behulp van vragenlijsten die de deelnemers zelf invulden. In deze periode van 1998 tot 2002 werd 10 maal een vragenlijst afgenomen. In oktober 2008 werd een nieuwe follow-up vragenlijst uitgestuurd om inzicht te verkrijgen in diverse lange-termijn effecten van de psychosociale werkomgeving en inzicht te verkrijgen in de determinanten van arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In deze follow-up vragenlijst werd bovendien de volledige arbeidshistorie, inclusief arbeidsomvang, werktijdenregime, en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, in de tussenliggende periode van 2002 tot 2008 retrospectief nagevraagd. Daarmee werd de volledige follow-up van het cohort weer sluitend gemaakt.

Hoewel de MCS een uitermate geschikt cohort vormde voor de uitvoering van dit project, waren twee additionele follow-up metingen van het gehele MCS cohort noodzakelijk om de vraagstellingen van dit onderzoeksprogramma op het gewenste detailniveau te kunnen beantwoorden. Ten eerste zou daarmee namelijk het aantal ‘oudere’ deelnemers binnen de MCS in de leeftijdsgroepen van 45-60 jaar en boven de 60 jaar verder toenemen, waardoor ook de power en precisie van de studie toenemen. Ten tweede boden de extra metingen de mogelijkheid om een aantal concepten gerelateerd aan, de determinanten van, en de uitkomst (langer) doorwerken in meer detail te meten. Deze twee follow-upmetingen werden mede door Instituut Gak gefinancierd, en zijn uitgevoerd in oktober 2012 en oktober 2014.

De twee extra vragenlijstmetingen van het MCS cohort werden uitgevoerd bij de 6.100 medewerkers die nog gerespondeerd hadden op de laatste follow-up vragenlijst in 2008. Ter stimulering van de respons gingen de extra vragenlijstmetingen, net als bij voorgaande vragenlijsten, vergezeld van een uitgebreide nieuwsbrief waarin de deelnemers werden geïnformeerd over de stand van zaken tot nu toe en de doelen van deze metingen. De respons op deze twee vragenlijstmetingen was zeer hoog (respons 2012 82.3%). In 2014 is de doelgroep verder afgebakend, en de vragenlijst alleen gestuurd naar de groep van (nog) werkenden en recent gepensioneerd, zodat de gestelde vragen ook steeds toepasbaar waren op de situatie van de respondent. Wederom was de respons hoog (85%). De groep personen die reeds volledig met pensioen waren tijdens de meting van oktober 2012 werd aldus niet uitgenodigd voor de 2014 follow-up meting. Deze personen werden echter separaat uitgenodigd een vragenlijst in te vullen met betrekking tot hun ervaringen, activiteiten en gezondheid ná pensionering. De respons binnen deze groep was eveneens erg goed (90%). Deze meting valt echter buiten de scope van het onderzoeksprogramma.

Naast deze twee follow-up metingen bij de cohort deelnemers in 2012 en 2014 is in het kader van het onderzoeksprogramma ook nog een dataverzameling op bedrijfsniveau uitgevoerd. Van de 22 benaderde organisaties hebben 20 organisaties meegewerkt aan het onderzoek (responspercentage 91%). Binnen elk van deze organisaties werd een interview (+/- 1 uur) afgenomen met een sleutelfiguur uit 'het beleid' met het oog op het in kaart brengen van het gevoerde levensfase bewust personeelsbeleid evenals recente organisatieveranderingen. Tevens werden korte vragenlijsten uitgezet (3 per organisatie) om beter zicht te krijgen op het gevoerde personeelsbeleid door de ogen van beleidsmakers, beleidsmedewerkers, en leidinggevenden (responspercentage 75%).

3.1.2 Studiepopulatie

Binnen de MCS bestaat voldoende contrast ten aanzien van leeftijd, waardoor ook een vergelijking van verschillende leeftijdsgroepen van oudere werknemers goed mogelijk bleek. In het onderzoeksprogramma werd de definitie van de WHO gehanteerd om oudere werknemers te duiden, te weten werknemers in de leeftijd van 45 jaar en ouder. Bij de start van de MCS in 1998 bedroeg de gemiddelde leeftijd van de deelnemers bijna 41 jaar, waarbij 37% van de deelnemers 45 jaar of ouder was. Bij de follow-up meting van de MCS in 2008 was het percentage deelnemers in de leeftijdscategorie van 45-60 jaar 56.4% en het percentage deelnemers van 60 jaar of ouder reeds 24.1%. Met de twee gerealiseerde follow-up metingen is het aantal deelnemers binnen de MCS in de leeftijdsgroepen van 45-60 jaar en boven de 60 jaar alleen maar verder toegenomen, hetgeen de MCS populatie uitermate geschikt maakte voor het beantwoorden van de vraagstellingen van dit onderzoeksprogramma.

Bij de start van de MCS was de studiep populatie zeer heterogeen van aard, dit is ook tijdens de follow-up behouden gebleven. Deze heterogeniteit maakt dat de verschillende vraagstellingen ook voor belangrijke en relevante subgroepen bestudeerd konden worden.

3.1.3 Uitkomst (langer) doorwerken op oudere leeftijd

Ten aanzien van het concept (langer) doorwerken werd voor verschillende leeftijdsgroepen van oudere werknemers onderscheid gemaakt tussen "werkstatus", "werkvermogen" en "intentie, motivatie tot (langer) doorwerken". De werkstatus betreft de (verandering in) positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt (bv. werkzaam, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt, baanverlies). Bovendien zijn de deelnemers uitgebreid en bij herhaling bevraagd over de arbeidsomvang, wat betreft arbeidsduur (o.a. gemiddeld aantal uren per week, aantal werkdagen per week, overwerk, veranderingen in arbeidsduur), en arbeidspatroon (ploegendienst versus dagdienst). Op deze manier kon adequaat worden nagegaan wie nog werkt op oudere leeftijd, wat de specifieke kenmerken van deze groep zijn, en wat vroege en late determinanten zijn die doorwerken op oudere leeftijd

faciliteren of juist belemmerend daarvoor zijn. Bij de bestudering van het concept doorwerken diende de werkstatus verder onderzocht te worden onder inachtneming van het werkvermogen van de betreffende werknemer. Zo dient de oudere werknemer nog de functionele capaciteiten (fysiek en mentaal) te bezitten om aan de taak- en productiviteitseisen die het werk stelt te kunnen voldoen en dient het werk ook niet dusdanig belastend te zijn dat de werknemer onvoldoende kan herstellen van het werk. Werkvermogen of het gebrek daaraan kan zich op velerlei manieren uiten, ondermeer in een hoge “herstelbehoefte” na een dag werk, zich lichamelijk en mentaal niet langer in staat achten om door te werken tot aan de pensioenleeftijd, en/of beperkingen ervaren met betrekking tot arbeidsparticipatie. Naast functionele capaciteit werd ook gekeken naar verschillen in intentie en motivatie om (langer) door te werken onder oudere werknemers. Dit betreft onder andere intenties met betrekking tot de timing van pensionering (bv. om niet vervroegd uit te stappen), maar bijvoorbeeld ook het plezier en de bevoegenheid die oudere werknemers in hun baan ervoeren. In het onderzoeksprogramma werd aldus een breed palet aan indicatoren bestudeerd welke op inhoudelijke wijze goed aansluiten bij de verschillende facetten van (langer) doorwerken.

3.1.4 Determinanten van (langer) doorwerken

Om de hele range van determinanten van doorwerken van oudere werknemers goed in kaart te brengen, werden in dit onderzoeksprogramma naast de werksituatie, ook de domeinen van gezondheid en competenties bestudeerd evenals de privésituatie/individuele kenmerken meegenomen als mogelijke determinanten van (langer) doorwerken. Daarbij werd tevens onderscheid gemaakt in vroege en late determinanten van doorwerken op oudere leeftijd. Vroege determinanten betreffen determinanten uit het (verre) verleden van werknemers die ongunstig kunnen zijn voor doorwerken. Late determinanten van doorwerken op oudere leeftijd betreffen determinanten uit het recente verleden van oudere werknemers. Vroege en late determinanten kunnen zowel worden gevonden uit de domeinen arbeid, gezondheid, privésituatie/individuele kenmerken als competenties.

Binnen het domein arbeid zijn in de MCS uitgebreide gegevens beschikbaar omtrent de arbeidshistorie, beroep, en het bedrijf en bedrijfssector waarbinnen de werknemer werkzaam is/was. Daarbij is voor elke deelnemer gedetailleerde informatie beschikbaar over het arbeidspatroon (bijv. ploegendienst) en de arbeidsduur (bijv. uren, mate van overwerk) over de gehele arbeidsloopbaan heen. Verder wordt binnen het domein arbeid onderscheid gemaakt naar arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsbeleving. In de verschillende studies binnen het onderzoeksprogramma werd daarbij een onderscheid gemaakt tussen de belastende aspecten (bv. hoge taakeisen) en de positieve aspecten of hulpbronnen (bv. regelmogelijkheden). Met betrekking tot belasting in werk werd vooral gefocust op de invloed van ploegendienst, fysieke belasting en werkdruk. Immers in een 24-uurs economie is werken in nacht- en ploegendienst veel voorkomend en met een toenemende pensioenleeftijd is het maar de vraag of oudere werknemers in banen met hoge taakeisen, fysieke belasting of gekenmerkt door ploegendiensten, die in potentie belastend zijn, wel kunnen doorwerken. Op dit domein bleek het ook van groot belang om het onderscheid tussen vroege en late determinanten te maken. Naast de invloed van werktijdenregime (ploegendienst) en fysieke belasting in het recente verleden, kan blootstelling aan ploegendienst in het verdere verleden evenals langdurige eenzijdige fysieke belasting in het werk (zware beroepen) mogelijk nog steeds van invloed zijn op al dan niet doorwerken van oudere werknemers. Door dit onderscheid te maken, werd (langer) doorwerken binnen dit onderzoeksprogramma ook gezien in het licht van een hele arbeidsloopbaan, en konden mogelijke selectie-effecten (bv. ‘healthy worker’ effect) worden blootgelegd.

Naast de belastende aspecten was het ook van groot belang om te focussen op positieve werkaspecten of hulpbronnen voor (langer) doorwerken zowel op het niveau van de baan (bv. regelmogelijkheden in het werk) als wat organisaties op beleidsniveau doen om werknemers door te

ontwikkelen (mogelijkheden voor “ontwikkeling” zoals taakverrijking waarvan werknemers gebruik kunnen maken) danwel te ontzien qua werkbelasting (mogelijkheden voor “ontzien” zoals werkaanpassingen waarvan werknemers gebruik kunnen maken). De impact van belastende factoren op belastingsverschijnselen werd geacht mede afhankelijk te zijn van deze positieve werkenmerken zoals ook voorspeld vanuit het model Arbeidsbelasting van Van Dijk et al. (12).

Uit het bovenstaande blijkt dat zowel subjectieve (bijv. werkdruk, autonomie in het werk) als objectieve werkkenmerken (werktijdregelingen, functie) zijn gemeten in de MCS. Doordat ook bedrijfssector en functie (beroep) gemeten zijn, kon in het onderzoeksprogramma ook naar sector en functiespecifieke determinanten van doorwerken en langer doorwerken worden gekeken.

Ook fysieke en mentale gezondheid en leefstijlfactoren zijn uitgebreid binnen de MCS gemeten en onderzocht. Enerzijds is het zeer aannemelijk dat gezondheid van invloed zal zijn op (langer) doorwerken. Anderzijds neemt de relevantie daarvan toe. Immers met een oplopende pensioengerechtigde leeftijd neemt het aandeel van oudere werknemers met chronische aandoeningen toe. Bovendien is het de intentie van het Nederlandse kabinet om ook deze groepen maximaal op de arbeidsmarkt te laten participeren. In het licht daarvan was het ook belangrijk om meer inzicht te hebben in hoe oudere werknemers met een chronische conditie (bv. diabetes), mentale en fysieke gezondheidsproblemen (bv. langdurige vermoeidheid) nog kunnen functioneren en participeren in werk.

Een ander domein dat alleen maar aan belang heeft gewonnen in een evoluerende arbeidsmarkt is de rol van competenties. Banen veranderen en competenties kunnen verouderen, en dit kan voor oudere werknemers belangrijke implicaties hebben voor hun inzetbaarheid in de organisatie. Om die reden is het op peil en actueel houden van iemands competenties mogelijk een belangrijke bevorderende factor voor het doorwerken van de oudere werknemer, en werd daarom ook binnen dit onderzoeksprogramma bestudeerd.

Tot slot zal (langer) doorwerken tevens bepaald worden door kenmerken van de persoon (bv. geslacht) en zijn/haar privésituatie, zoals de gezinssamenstelling. Hoewel het hoofddaccent binnen het onderzoeksprogramma niet lag op deze groep van determinanten werden belangrijke factoren uit dit domein wel steeds meegenomen wanneer factoren uit de overige domeinen in relatie tot (langer) doorwerken werden bestudeerd.

De resultaten van de studies op basis van vraagstellingen 1 en 2 worden uiteengezet in Hoofdstuk 4, paragrafen 4.1 t/m 4.9. Alle daar beschreven studies maken gebruik van de data-infrastructuur van de MCS, en betreffen zowel cross-sectionele als longitudinale analyses.

3.2 Uitwerking vraagstellingen 3 en 4

Naast het in kaart brengen van de determinanten van (langer) doorwerken, waren andere belangrijke vraagstellingen om na te gaan welke interventiemogelijkheden er reeds waren om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren, en welke voorzieningen en instrumenten werkgevers en werknemers geboden kunnen worden om de oudere werknemer gemotiveerd, langer en gezond op de werkvloer te houden. Om deze vraagstellingen te beantwoorden is een uitvoerige literatuurstudie uitgevoerd en heeft een uitgebreide reflectie plaatsgevonden door HR en Arbo professionals op enerzijds de bevindingen van het onderzoeksprogramma, de in de literatuur genoemde interventies die aansluiten op deze bevindingen, en de (financiële, organisatorische en juridische) haalbaarheid en wenselijkheid hiervan. Omdat een aantal mogelijke interventies alleen op nationaal niveau implementeerbaar zijn, is ook voorzien in een reflectie door en met de Sociaal Economische Raad (SER). Deze heeft nog niet plaatsgevonden, maar is al wel in voorbereiding en zal

naar verwachting in het najaar van 2017 plaatsvinden. Deze genoemde reflectie door de SER zal nog onder de vlag van het onderzoeksprogramma plaatsvinden.

3.2.1 Literatuuronderzoek

Om meer inzicht te verwerven in relevante interventiemogelijkheden om (langer) doorwerken van oudere werknemers te stimuleren (vraagstelling 3) werd een uitgebreid literatuuronderzoek uitgevoerd. Het vertrekpunt voor dit literatuuronderzoek betreft de bevindingen opgedaan binnen dit onderzoeksprogramma omtrent de determinanten van (langer) doorwerken. Immers, voorafgaand aan de start van het onderzoeksprogramma werden in de praktijk reeds een aantal interventies aangeboden ter bevordering (langer) doorwerken van oudere werknemer, maar voor veel interventies was de wetenschappelijke evidentie nog onduidelijk evenals op welke determinanten van (langer) doorwerken zij al dan niet zouden aangrijpen.

De relevante determinanten van (langer) doorwerken, welke werden geïdentificeerd binnen het onderzoeksprogramma werden gegroepeerd naar de verschillende onderzochte domeinen of thema's: Werkdruk en regelmogelijkheden in het werk; Ontwikkel- en ontsiemaatregelen; Arbeidspatroon; en Lichamelijke activiteit en belasting in het werk; Gezondheid en Competenties. Vervolgens werd per domein of thema in de literatuur gezocht naar relevante maatregelen die daarop aansloten alsook onderzocht in welke mate er reeds bewijs is voor de effectiviteit van deze maatregelen. De volgorde van deze stappen is schematisch weergegeven in de Figuur (stap 1 t/m 3) van Bijlage 2.

Bij het literatuuronderzoek werd zowel gezocht naar empirische artikelen (inclusief literatuuroverzichten) (PubMed en PsycInfo), systematische reviews (Cochrane Library), alsook naar grijze literatuur (wetenschappelijke beroepsvereniging van bedrijfsartsen (NVAB) en Gezondheidsraad). Relevante artikelen waarin een preventieve maatregel of interventie aangrijpt op een door ons onderzochte determinant welke tevens gelinkt kon worden aan een relevante uitkomst via een longitudinaal cohort onderzoek of (quasi) experimenteel design werden geselecteerd. Daar waar de -al dan niet reeds gepubliceerde- artikelen voortkomende uit het onderzoeksprogramma directe implicaties hebben voor maatregelen, werden deze meegenomen wanneer ze tevens aan bovenstaande criteria voldeden.

Van alle geselecteerde artikelen werd vervolgens een samenvatting gemaakt. Deze samenvatting beschreef voor alle gevonden artikelen het type onderzoek (bv. RCT, longitudinaal Cohort), de sample (bv. soort beroep, sector, leeftijd), de bevindingen (bv. impact van een maatregel of een interventie op een uitkomst over een bepaalde follow-up periode) en eventuele implicaties voor interventies of maatregelen.

Per thema werd vervolgens uit deze samenvattingen potentieel relevante maatregelen onttrokken. Daarbij werd ook een evaluatie gemaakt van de mate waarin voor een maatregel of interventie op dit moment bewijskracht bestaat ("++": "Sterk overtuigend longitudinaal bewijs", "+": "Overtuigend longitudinaal bewijs maar meer onderzoek nodig" en "(+)": "Enig longitudinaal bewijs maar meer onderzoek nodig". Zoals aangegeven in stap 3 van de Figuur in Bijlage 2 werden maatregelen die volstrekt ineffectief bleken uit eerder onderzoek "(+/-; -)", niet verder meegenomen in deze studie. Echter, wanneer het potentieel veelbelovende maatregelen of interventies betroffen waarop momenteel nog onvoldoende onderzoek ("?") werd verricht werd deze wel meegenomen. Het onderscheid tussen deze categorieën was niet a priori bepaald omdat daarin zowel de gevonden resultaten (bv. het aantal studies dat ondersteuning biedt voor een maatregel of interventie) als de methodologische aspecten (bv. follow-up duur, type design, relevantie van de uitkomstmaat) dienden te worden afgewogen. Minimaal diende echter een verband te worden aangetoond met een relevante uitkomst via een longitudinaal cohort onderzoek of (quasi) experimenteel design. Deze ondergrens valt samen met het label "Enig longitudinaal bewijs maar meer onderzoek nodig". Tot slot werd ook aangegeven voor welke specifieke sectoren de bevindingen omtrent de interventies of

maatregelen werden gedaan en/of daarover ook specifiek empirisch bewijs was geleverd specifiek ten aanzien van de groep van oudere werknemers (≥ 45 jaar).

De interventiemogelijkheden en preventieve maatregelen, welke aangrijpen bij de gevonden determinanten van (langer) doorwerken, én waarvoor voldoende wetenschappelijke evidentie voor hun effectiviteit werd gevonden in het literatuuronderzoek vormen een direct antwoord op vraagstelling 3 uit het onderzoeksprogramma.

3.2.2 Reflectie door HR en Arbo professionals en de SER

Naast wetenschappelijke evidentie omtrent de effectiviteit is het voor een succesvolle implementatie van preventieve maatregelen en interventies ook van essentieel belang dat meer inzicht wordt verworven in hoeverre effectieve en potentiële maatregelen door partijen betrokken bij het maken en implementeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid ook geaccepteerd of gedragen worden. De combinatie van enerzijds gedegen inzicht in de wetenschappelijke evidentie van maatregelen en anderzijds hun haalbaarheid en wenselijkheid zoals ingeschat door professionals is essentieel om concrete aanbevelingen te doen omtrent welke voorzieningen en instrumenten werkgevers en werknemers kunnen worden geboden om de oudere werknemer gemotiveerd, langer en gezond op de werkvloer te houden? (vraagstelling 4). Deze laatste stap is schematisch weergegeven in de Figuur (stap 4) in Bijlage 2.

Aangezien de doelstelling was om meer inzicht te verwerven in de perspectieven van belangrijke actoren in het werkveld omtrent de wenselijkheid en haalbaarheid van preventieve maatregelen en interventiemogelijkheden werd geopteerd voor een interpretatief onderzoeksdesign waarbij aan de hand van 2,5 uur durende discussie- en reflectiebijeenkomsten waarin ongeveer 6-8 deelnemers face-to-face een aantal open vragen beantwoorden. In deze bijeenkomsten werden HR en Arbo professionals gevraagd om te reflecteren op de herkenbaarheid van de determinanten van (langer) doorwerken zoals in het onderzoeksprogramma geïdentificeerd, de noodzaak om hierin actie te ondernemen alsook om potentieel relevante maatregelen op hun (financiële, organisatorische en juridische) haalbaarheid te beoordelen. Aangezien de perspectieven op een thema kunnen verschillen tussen type stakeholders, werd geopteerd om één bijeenkomst te organiseren voor Arbo professionals en één voor HR professionals, beide in het voorjaar van 2016. Deelnemers werden gerekruteerd door middel van 'snowball sampling' waarbij verzekerd was dat alle deelnemers een relevant referentiekader hadden, zowel ten aanzien van de thematiek als ten aanzien van het "type" werknemers binnen de MCS waarop onze onderzoeksbevindingen omtrent de determinanten van (langer) doorwerken zijn gebaseerd.

Om de reflectie inhoudelijk te doen aansluiten bij het onderzoeksprogramma werden de bijeenkomsten thematisch gestructureerd volgens de verschillende thema's zoals eerder aangegeven. Bij elk thema werden eerst bevindingen gepresenteerd omtrent de determinanten, alsook de potentiële maatregelen (met bewijskracht) die daarbij horen. Vervolgens werd aan de deelnemers gevraagd om hierover mondeling te reflecteren zowel met betrekking tot de herkenbaarheid van de verschillende thematieken in relatie tot (langer) doorwerken bij oudere werknemer, de wenselijkheid om op basis van deze bevindingen actie te ondernemen op dit domein en een evaluatie te maken van de haalbaarheid van de maatregelen. Geluidsopnames werden gemaakt en geanalyseerd tezamen met de schriftelijke reflecties die deelnemers maakten ter voorbereiding van hun mondelinge reflectie tijdens de bijeenkomst.

Maatregelen die zowel gestoeld zijn op wetenschappelijke evidentie en welke- zoals blijktend uit de reflectie- en discussiebijeenkomsten- ook door het werkveld als wenselijk én haalbaar worden bevonden, vormen tezamen met maatregelen met potentie die wel als wenselijk én haalbaar worden gezien door stakeholders, maar nog onvoldoende empirisch getoetst zijn op hun effectiviteit, een direct antwoord op vraagstelling 4 binnen dit onderzoeksprogramma.

De resultaten op basis van vraagstellingen 3 en 4 worden uiteengezet in Hoofdstuk 4, paragraaf 4.10.

4 Resultaten onderzoeksprogramma

4.1 Herstelbehoefte gedurende de arbeidscarrière: De invloed van arbeid, gezondheid en persoonlijke kenmerken

Het concept herstelbehoefte geeft inzicht in de mate waarin werknemers in staat zijn om te herstellen van vermoeidheid en stress op het werk. Uit eerdere studies is gebleken dat een hoge herstelbehoefte o.a. geassocieerd is met een reductie van arbeidsduur. Daarnaast is herstelbehoefte ook gerelateerd aan negatieve gezondheidssuitkomsten, zoals een verhoogd risico op ziekteverzuim, subjectieve gezondheidsklachten, en hart- en vaatziekten. Eerder onderzoek laat zien dat de gemiddelde herstelbehoefte niveaus verschillen voor verschillende leeftijdsgroepen. Verklaringen voor deze verschillen waren nochtans onbekend, maar kunnen mogelijk gevonden worden in verschillende leeftijd-specifieke determinanten van herstelbehoefte gedurende de arbeidscarrière van het individu.

Het doel van deze studie was om de invloed van verschillende determinanten, voortvloeiend uit drie verschillende domeinen, te weten arbeid, gezondheid en het persoonlijke domein, op herstelbehoefte te onderzoeken voor werknemers in drie verschillende leeftijdscategorieën (30 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar en 55 tot 65 jaar oud). Dit heeft geresulteerd in een prospectieve studie met een follow-up periode van 20 maanden.

Het percentage personen met een verhoogde herstelbehoefte was, zowel bij mannen als bij vrouwen, het hoogst in de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 jarigen. Uit de longitudinale resultaten bleek dat risicofactoren voor een hoge herstelbehoefte verschillend waren voor de drie leeftijdscategorieën, en bleken de risicofactoren ook voort te komen uit alle onderzochte domeinen (zowel het werk, gezondheid als het persoonlijke domein). Factoren uit het arbeidsdomein die statistisch significant geassocieerd waren met een verhoogde herstelbehoefte in alle leeftijdscategorieën betroffen fysiek inspannend werk, emotioneel belastend werk, en het hebben van een conflict met de leidinggevende. Een voorbeeld van een werkkenmerk dat een risicofactor vormde voor verhoogde herstelbehoefte in de jongste en middelste leeftijdscategorie vormde hoge psychologische taakeisen, terwijl het hebben van weinig regelmogelijkheden in het werk alleen geassocieerd was met herstelbehoefte in de oudste leeftijdscategorie. Weinig sociale steun van leidinggevende of collega's vormde een risicofactor voor een verhoogde herstelbehoefte in de jongste en middelste leeftijdscategorie, maar vormde geen risicofactor in de oudste leeftijdscategorie. Wat betreft het gezondheidsdomein vonden we dat een 'slechte' algemene gezondheid statistisch significant geassocieerd was met een verhoogde herstelbehoefte in alle leeftijdscategorieën. Chronische slaapklaachten vormde een risicofactor voor verhoogde herstelbehoefte in de jongste en middelste leeftijdscategorie, terwijl een depressieve stemming geassocieerd was met een hogere herstelbehoefte alleen in de jongste en oudste leeftijdscategorie. In het persoonlijke domein werden zowel demografische als kenmerken van de privésituatie onderzocht. Geen van de onderzochte persoonlijke factoren was statistisch significant geassocieerd met herstelbehoefte in de drie leeftijdscategorieën. Ontevredenheid met de financiële omstandigheden, vormde bij mannen echter wel een risicofactor voor een verhoogde herstelbehoefte in alle leeftijdscategorieën, en voor vrouwen alleen in de jongste leeftijdscategorie. Het doormaken van een life-event in het privéleven in het afgelopen jaar vormde een risicofactor voor een verhoogde herstelbehoefte in de oudste leeftijdscategorie en bij vrouwen in de jongste leeftijdscategorie.

Uit deze studie werd geconcludeerd dat de risicofactoren voor een hoge herstelbehoefte verschillen tussen de drie onderscheiden leeftijdscategorieën. Een belangrijke implicatie is dat hiermee rekening dient te worden gehouden bij het ontwikkelen van preventieve en interventie maatregelen gericht op het voorkomen en terugdringen van een hoge herstelbehoefte. Dergelijke maatregelen dienen rekening te houden met de leeftijdsspecifieke risicofactoren.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'Need for recovery across work careers: The impact of work, health and personal characteristics' en is gepubliceerd in het tijdschrift 'International Archives of Occupational and Environmental Health' (Int Arch Occup Environ Health (2015) 88:281–295).

4.2 De impact van werktijdregelingen op doorwerken

Een aanzienlijk deel van de werknemers op de arbeidsmarkt werkt op onregelmatige werktijden, of in ploegdienst. In 2010 werkte maar liefst 17% van de werknemers in de EU in ploegdienst, een hoog percentage dat o.a. het gevolg is van technologische en economische ontwikkelingen, alsook van de 24-uurs maatschappij. Uit eerdere studies is gebleken dat veel werknemers het echter niet volhouden om tot de pensioengerechtigde leeftijd in ploegdienst te blijven werken. Ook is bekend dat ploegdienst zowel negatieve implicaties kan hebben voor iemands gezondheid alsook voor zijn of haar sociale participatie. Echter zijn er ook nog veel gevolgen van het werken in ploegdienst onbekend en zijn de onderliggende oorzaken hiervan nog niet helder.

Om dit verder te onderzoeken hebben we in deze studie twee economische sectoren onderzocht waarin ploegdienst veelvoorkomend is: de industrie en de gezondheidszorg. Binnen de industrie werden werknemers onderzocht die werkzaam waren in drie- of vijf ploegdienst of in dagdienst. Binnen de gezondheidszorg werden werknemers werkzaam in wisseldienst of in dagdienst onderzocht. De werknemers in dagdienst zijn in beide sectoren meegenomen als referentiegroep: de effecten van ploegdienst worden tegen deze groepen afgezet. In deze studie zijn drie uitkomsten onderzocht. Ten eerste herstelbehoefte, een concept wat inzicht geeft in de korte-termijn effecten van een werkdag. Ten tweede is onderzocht of werknemers in ploegdienst een hoger risico hebben om in de Ziektewet of de WAO/WIA terecht te komen dan werknemers in dagdienst. Ten slotte zijn ook de pensioenintenties voor werknemers werkzaam in ploegdienst en in dagdienst onderzocht. Om bovendien te kunnen onderzoeken of de impact van het werken in ploegdienst verschilt gedurende de loopbaan, zijn de resultaten onderzocht in twee leeftijdscategorieën: 35 t/m 44 jaar en 45 tot 60 jaar oud. Daarnaast is uit eerdere studies gebleken dat selectie effecten vaak een belangrijke rol spelen in onderzoeken naar ploegdienst, waardoor een vertekend beeld van de resultaten kan ontstaan. Om hiermee rekening te houden, zijn twee belangrijke effecten expliciet onderzocht in deze studie: de blootstellingsduur aan ploegdienst en het 'healthy worker' effect.

Deze opzet heeft geleid tot een prospectieve studie met een follow-up duur van 32 maanden voor de uitkomstmaat herstelbehoefte en 4 jaar voor de uitkomstmaat risico op Ziektewet of WAO/WIA. Pensioenintenties zijn cross-sectioneel onderzocht. Uit de longitudinale resultaten bleek dat het werken in ploegdienst vaak geassocieerd bleek te zijn met een hogere herstelbehoefte en een hoger risico om in de Ziektewet of de WAO/WIA terecht te komen, in vergelijking met werknemers in dagdienst. Echter, deze bevindingen waren niet altijd constant voor alle ploegdienst types en gedurende de loopbaan. Werknemers in ploegdienst bleken geen sterkere pensioenintenties te hebben dan werknemers in dagdienst. Bovendien bleek ook uit deze studie dat verschillende blootstellingsduren aan ploegdienst geassocieerd waren met verschillende niveaus van herstelbehoefte. Ook het 'healthy worker' effect, een selectie effect waarin alleen de gezonde, gemotiveerde ploegdienst werknemers overblijven in de studiepopulatie, is in deze studie geïllustreerd, en zorgt waarschijnlijk voor een onderschatting van de gevonden resultaten.

Implicaties van deze studie zijn dat implementatie van (het type) ploegdienst goed overwogen dient te worden binnen een bedrijf. Bedrijven waarin werknemers momenteel in ploegdienst werken, dienen de gezondheid en het functioneren van deze werknemers gedurende de loopbaan te monitoren, mede omdat een hoge herstelbehoefte en het risico op uitval door de Ziektewet of de WAO/WIA voor hoge kosten kunnen zorgen, zowel voor werkgevers als voor de maatschappij.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The aging shift worker: a prospective cohort study on need for recovery, disability and retirement intentions' en is gepubliceerd in het tijdschrift *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (Scand J Work Environ Health 2015;41(4):356-367).

4.3 De relatie tussen fysiek inspannend werk en doorwerken

Uit de literatuur blijkt dat de intenties om (langer) te willen en kunnen doorwerken sterk variëren wanneer deze voor verschillende economische sectoren worden bekeken. Twee sectoren waarin deze intenties achterblijven zijn de industrie sector en de gezondheidszorg. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat fysieke arbeidsbelasting geassocieerd is met het willen en kunnen doorwerken, aangezien de prevalentie van fysieke arbeidsbelasting in deze beide sectoren hoog is. Het doel van een andere studie binnen dit onderzoeksprogramma was dan ook om de impact van fysieke arbeidsbelasting op herstelbehoefte, werkstatus, pensioenintenties en het in staat zijn om door te werken tot aan en na de huidige geldende pensioenleeftijd binnen deze twee sectoren nader te onderzoeken.

In de literatuur wordt gebruik gemaakt van veel verschillende methodes om fysieke arbeidsbelasting te meten, wat mogelijk ook tot verschillende resultaten zou kunnen leiden. Het concept 'fysieke arbeidsbelasting' werd daarom in deze studie breed gedefinieerd en werd door middel van verschillende methodes onderzocht. Zowel de impact van de perceptie van fysieke arbeidsbelasting (gemeten met de vraag 'Vindt u uw werk lichamelijk erg inspannend?') als de hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting (gemeten doormiddel van de Baecke index, welke vragen bevat over de frequentie van bijvoorbeeld lopen, tillen en zitten gedurende de werkdag) werden bekeken. Daarnaast werd ook de invloed van vier verschillende cumulatieve patronen van fysieke arbeidsbelasting onderzocht (bv. door werknemers die op verschillende meetmomenten gedurende de looptijd van het cohort aangaven het werk als lichamelijk inspannend te ervaren te vergelijken met werknemers die op enkele meetmomenten vroeg in de looptijd van het cohort aangaven het werk als lichamelijk inspannend te ervaren, maar die op een recent meetmoment van het cohort aangaven het werk niet (meer) als lichamelijk inspannend te ervaren).

In deze studie werd de invloed van fysieke arbeidsbelasting op verschillende uitkomstmaten bekeken: herstelbehoefte, werkstatus, pensioenintenties en het in staat zijn om door te werken tot aan en na de huidige geldende pensioenleeftijd. Twee economische sectoren waarin het uitvoeren van lichamelijk inspannend werk veelvuldig voorkomt zijn in deze studie onderzocht: de sector industrie en de gezondheidszorg. Binnen deze sectoren werden werknemers van 45 jaar en ouder geselecteerd, met als doel om de impact van fysieke arbeidsbelasting binnen een populatie van oudere werknemers te bekijken.

Omdat binnen deze studie selectie-effecten mogelijk een rol kunnen spelen en de resultaten kunnen beïnvloeden, is in deze studie ook het 'healthy worker' effect onderzocht. Deze opzet heeft geleid tot een prospectieve studie met een follow-up duur van 4 jaar voor de uitkomstmaten herstelbehoefte en het risico om de baan te verliezen. De pensioenintenties en het lichamelijk in staat zijn om (langer) door te werken zijn cross-sectioneel onderzocht.

Uit de resultaten bleek dat werknemers die het werk als lichamelijk inspannend ervaren een hogere herstelbehoefte hadden dan werknemers die het werk als niet lichamelijk inspannend ervaren. Wanneer de impact van de hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting op herstelbehoefte werd bekeken, bleek dat er geen eenduidig patroon van resultaten zichtbaar was: in de industrie sector was een middelhoge hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting geassocieerd met een lagere herstelbehoefte, terwijl in de gezondheidszorg geen significante associaties tussen de hoeveelheid

fysieke arbeidsbelasting en herstelbehoefte zichtbaar waren. Werknemers die op vier verschillende meetmomenten in het cohort aangaven het werk als lichamelijk inspannend te ervaren, hadden een hogere herstelbehoefte in vergelijking met werknemers die op geen enkel van deze vier meetmomenten aangaven het werk lichamelijk inspannend te vinden. Werknemers met de hoogste hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting hadden een hoger risico om niet meer werkzaam te zijn in vergelijking met de groep werknemers met de laagste hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting. Ook de groep werknemers die op vier verschillende meetmomenten in het cohort aangaven het werk als lichamelijk inspannend te ervaren, hadden een hoger risico om niet meer werkzaam te zijn, in vergelijking met de groep werknemers die op geen enkel van deze vier meetmomenten aangaven het werk lichamelijk inspannend te vinden. Verder bleek dat fysieke arbeidsbelasting niet geassocieerd was met sterkere pensioenintenties, maar dat werknemers die het werk als lichamelijk inspannend ervaarden en werknemers met een grote hoeveelheid lichamelijke arbeidsbelasting zichzelf minder lichamelijk in staat achtten om tot aan de huidig geldende pensioenleeftijd door te blijven werken. Ook gaven deze werknemers aan dat minder lichamelijke belasting in het werk ervoor zou kunnen zorgen dat zij tot na de huidig geldende pensioenleeftijd kunnen doorwerken. Ook het 'healthy worker' effect, een selectie effect waardoor in deze studie met name de meer gezonde werknemers overblijven in de studiepopulatie, werd in deze studie geïllustreerd en zorgde mogelijk voor een onderschatting van de gevonden resultaten.

Deze studie heeft verschillende implicaties: fysieke arbeidsbelasting bleek geassocieerd te zijn met verschillende negatieve uitkomsten, zoals een hoge herstelbehoefte en het risico om niet meer werkzaam te zijn. Ook een cumulatief effect van fysieke arbeidsbelasting werd in deze studie aangetoond. Daarom zou het beperken van de hoeveelheid fysieke arbeidsbelasting mogelijk een preventieve maatregel kunnen zijn om duurzame inzetbaarheid onder oudere werknemers te realiseren. Verder toonde deze studie aan dat het gebruik van verschillende methodes om fysieke arbeidsbelasting te benaderen en te meten tot verschillende resultaten leidden. Om een totaalbeeld van de impact van fysieke arbeidsbelasting op verschillende uitkomstmaten te krijgen, dienen de meetmethodes van fysieke arbeidsbelasting zorgvuldig overwogen te worden, en zorgt het gebruik van meerdere methodes tegelijkertijd mogelijk voor een duidelijker totaalbeeld van de impact van fysieke arbeidsbelasting.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The impact of physical work demands on need for recovery, employment status, retirement intentions, and ability to extend working careers' en is gepubliceerd in het tijdschrift *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (J Occup Environ Med 2016;58(4): e140-51).

4.4 De impact van onderkwalificatie in het werk op doorwerken

Uit de literatuur is gebleken dat een grote groep van werknemers een 'mismatch' in de baan ervaart als het om vaardigheden gaat, wat tot verschillende nadelige gevolgen voor werknemers kan leiden. Een mismatch kan zowel over- als onderkwalificatie betekenen. Omdat onder oudere werknemers in verhouding veel onderkwalificatie voorkomt, en overkwalificatie juist minder prevalent is in deze groep, is de impact van onderkwalificatie in deze studie onderzocht onder een groep oudere werknemers.

Ook in deze studie zijn verschillende methodes gebruikt om de impact van overkwalificatie in kaart te brengen. Als eerste werd de invloed van een algemene ervaren onderkwalificatie in de baan bekeken (werknemers die aangeven in het algemeen niet de kennis en vaardigheden te hebben die hun baan vereist). Het is ook mogelijk dat werknemers onderkwalificatie ervaren in een specifiekere vaardigheid. Daarom werd voor negen verschillende specifieke vaardigheden (bv. communicatieve vaardigheden, probleemoplossend vermogen of in de Engelse taal te communiceren) het verschil

tussen de vereiste en aanwezige vaardigheden bestudeerd in relatie tot herstelbehoefte, arbeidsparticipatie en pensioenintenties.

Omdat onderkwalificatie mogelijk eerder optreedt in werkomgevingen waarin veel ontwikkelingen plaatsvinden, is in deze studie een populatie van kantoormedewerkers geselecteerd. In de afgelopen decennia hebben zich veel veranderingen op het gebied van ICT voorgedaan, welke grote gevolgen hebben gehad voor de kantoorwerkomgeving, en daarom mogelijk een groter risico op onderkwalificatie met zich meebrengen. Binnen de kantoorwerkomgeving zijn twee groepen van oudere werknemers onderzocht: 45-54 en 55-63 jarigen.

Ten eerste werd in deze studie de prevalentie en dynamiek van de ervaren onderkwalificatie in kaart gebracht. Vervolgens werd voor de verschillende types onderkwalificatie de impact op herstelbehoefte bekeken. Ook werd voor werknemers die onderkwalificatie ervoeren bekeken of zij een hoger risico hadden om hun baan te verliezen over een periode van 2 jaar. Tenslotte werd bekeken of werknemers die onderkwalificatie ervoeren sterkere pensioenintenties hadden in vergelijking met werknemers die een match in hun eigen vaardigheden en de vereiste vaardigheden in hun baan ervoeren (vaardigheden match). De opzet heeft geleid tot een prospectieve studie met een follow-up duur van 2 jaar voor de uitkomstmaten.

Uit deze studie bleek dat werknemers die een algemene onderkwalificatie ervoeren, hogere herstelbehoefte scores hadden dan werknemers die een match in vaardigheden hebben. Ook was de ervaren onderkwalificatie in verschillende specifieke vaardigheden geassocieerd met hogere herstelbehoefte, bijvoorbeeld communicatieve vaardigheden en omgaan met veranderingen in de baan. Werknemers in de leeftijdscategorie 55-63 jaar die een algemene onderkwalificatie ervoeren, hadden ook een hoger risico om hun baan te verliezen over een periode van 2 jaar in vergelijking met werknemers die een match in vaardigheden ervoeren, echter voor de specifieke vaardigheden was dit risico niet significant hoger. Zowel algemene ervaren onderkwalificatie als ervaren onderkwalificatie in specifieke vaardigheden bleken niet geassocieerd met het hebben van sterkere pensioenintenties.

Uit deze studie bleek dat het van belang is om naast een algemeen gepercipieerde mismatch, ook de invloed van verschillende aparte vaardigheden te bekijken. Verder toonde deze studie aan dat ervaren onderkwalificatie geassocieerd was met negatieve gevolgen. Deze gevolgen waren wel verschillend voor de verschillende leeftijdscategorieën. Daarom zou gedurende de arbeidsloopbaan het ontstaan van onderkwalificatie gemonitord moeten worden, en zal er tijdens de gehele arbeidsloopbaan in werknemers geïnvesteerd moeten worden, zodat onderkwalificatie wordt voorkomen.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The impact of underskilling on need for recovery, losing employment and retirement intentions among older office workers: a prospective cohort study' en is geaccepteerd voor publicatie, en reeds online beschikbaar bij het tijdschrift International Labour Review.

4.5 De impact van de arbeidsloopbaan en transitie gedurende de arbeidsloopbaan op (langer) doorwerken

Hoewel mobiliteit in het werk (job mobility) vaak wordt beschouwd als een mogelijkheid/middel om de arbeidsparticipatie op hogere leeftijd te bevorderen, is het empirisch bewijs voor een dergelijk verband nochtans zeer beperkt. In een andere studie werd de invloed van laterale en verticale mobiliteitspatronen in het midden van de arbeidsloopbaan ('midcareer') op verschillende uitkomsten in de tijd (herstelbehoefte, ervaren gezondheid, plezier in het werk, vroegtijdige

arbeidsmarktuittrede, en intenties tot langer doorwerken) bestudeerd. Laterale mobiliteit werd daarbij gedefinieerd als een verandering van baan op hetzelfde hiërarchische niveau, maar kan bv. wel een verandering in werkomgeving impliceren. Verticale mobiliteit werd gedefinieerd als een verandering van baan, waarbij beide banen behoren tot een ander (lager of hoger) hiërarchisch niveau.

Voor dit artikel speelde daarmee de baseline en longitudinale beroepencodering van de MCS een cruciale rol. De studie richtte zich specifiek op werknemers werkzaam binnen de overheid, het onderwijs of openbare voorzieningen. Andere inclusiecriteria van de populatie waren dat alle werknemers bij de start van het cohort een middelhoog opleidingsniveau hadden, omdat het binnen deze populatie mogelijk is om zowel promotie als demotie te onderzoeken. Deze selectie was, behalve conceptueel van belang, ook praktisch/logistiek noodzakelijk zodat we een afgebakende groep van werknemers konden selecteren, die prioriteit kon krijgen in de baseline en longitudinale beroepencoderingen. Mobiliteitspatronen werden in kaart gebracht over een 10-jaars periode (1998-2008). In de 1998 vragenlijst werd door alle respondenten informatie verstrekt over hun huidige beroep en belangrijkste taak. Alle beroepen werden gecodeerd in een corresponderende zes-digit code gebaseerd op de CBS-beroepenclassificatie 2010. In de 2008 vragenlijst werd de respondenten gevraagd een overzicht te geven van hun werkstatus over de periode 1998 tot en met 2008. Daarbij konden respondenten allereerst aangeven of ze momenteel werkzaam waren, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt, werkloos, gepensioneerd, of geen betaald werk hadden. Degenen die momenteel werkzaam waren werd gevraagd hun huidige beroep en belangrijkste taak te beschrijven. Wanneer sinds de meting in 1998 en de huidige werkstatus veranderingen hadden plaatsgevonden, die ook een verandering van beroep inhielden, werd respondenten gevraagd ook deze eerdere werkstatus(sen) te beschrijven. Voor iedere specifieke werkstatus werd de start en eindtijd in maanden en jaren bevraagd. Dit resulteerde in een carrière/arbeidshistorie van werkstatus(sen) over de periode 1998-2008. In geval van onduidelijkheid/onzekerheid over mogelijke baanveranderingen, werden ook de tussenliggende vragenlijstmetingen van de MCS geraadpleegd voor verdere verheldering. O.b.v. een expert benadering werden werknemers geclassificeerd in een non-, lateraal of verticaal mid-career mobiliteitspatroon. Primair waren twee auteurs van het artikel op basis van deze studie betrokken in het besluitvormingsproces. Verder vonden meerdere consensus rondes plaats om specifieke of onduidelijke patronen te bediscussiëren met de andere auteurs alvorens een finale classificatie van mobiliteitspatroon te maken. Werknemers werden ingedeeld in het laterale mobiliteitspatroon wanneer zij een verandering rapporteerden van hun baan in 1998 naar een andere baan met eenzelfde beroepsniveau tijdens de follow-up. Werknemers werden ingedeeld in het verticale mobiliteitspatroon wanneer zij een verandering rapporteerden van hun baan in 1998 naar een andere baan met een verschillend beroepsniveau tijdens de follow-up. Alle verticale mobiliteitspatronen werden gevalideerd m.b.v. de CBS-beroepenclassificatie 2010.

De resultaten van deze studie toonden aan dat mid-career laterale en verticale mobiliteitspatronen niet geassocieerd waren met de verschillende onderzochte uitkomsten. Behalve de bevinding dat werknemers in de leeftijd van 50-65 jaar met een verticaal mobiliteitspatroon een significant hogere kans hadden op een verhoogde herstelbehoefte in het tijdsframe tussen 2008 en 2012, in vergelijking met werknemers in dezelfde leeftijdscategorie zonder mobiliteit, werden uitsluitend niet statistisch significante associaties gevonden tussen mobiliteitspatronen enerzijds en herstelbehoefte, ervaren gezondheid, plezier in het werk, vroegtijdige arbeidsmarktuittrede, en intenties tot langer doorwerken anderzijds.

Aangezien deze studie in het algemeen geen verschillen liet zien tussen de werknemers met versus zonder mobiliteit in termen van het risico op bovengenoemde uitkomsten, maakt dat het belang van mid-career mobiliteit als faciliterende factor van doorwerken op oudere leeftijd nog ambigu blijft. Een mogelijke verklaring voor de afwezigheid van statistisch significante bevindingen kan zijn dat de verschillende mobiliteitspatronen hun herkomst hebben in zeer diverse onderliggende motieven. Het

is bijvoorbeeld goed mogelijk dat de werknemers zonder mobiliteit juist uitermate tevreden zijn met hun huidige werkomgeving en/of goede sociale relaties ervaren met collega's, hetgeen beide belangrijke redenen vormen om binnen een bepaalde baan werkzaam te blijven. Voor degenen met een lateraal of verticaal mobiliteitspatroon kunnen belangrijke onderliggende redenen geresulteerd hebben in de verandering van baan/beroep, bv. de wens om huidige ongunstige arbeidsomstandigheden te verlaten en/of juist aantrekkelijke beroepsmogelijkheden die een rol spelen in de beslissing wel/niet van baan te veranderen. Daarnaast spelen uiteraard ook individuele voorkeuren en de privé situatie een belangrijke rol in het besluit tot, of in het afzien van, baanmobiliteit. Het is daarom niet uit te sluiten dat binnen onze studiepopulatie mogelijk op individueel niveau zeer verschillende beslissingen onderliggend waren aan wel/geen midcareer mobiliteit, en dat dit mogelijk mede verklaart waarom de onderscheiden mobiliteitspatronen niet verschillend geassocieerd waren met uitkomsten gerelateerd aan langer doorwerken op hogere leeftijd. Vervolgonderzoek dient zich daarmee o.a. te richten op onderliggende oorzaken/motivatie van baanveranderingen en dient ook rekening te houden met de mate van vrijwilligheid van baanverandering.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The impact of mid-career mobility patterns on workers' health, need for recovery, job enjoyment and labour force exit'. Het betreffende artikel werd afgewezen voor publicatie bij Journal of Vocational Behavior, en wordt binnenkort ingediend bij een ander internationaal wetenschappelijk tijdschrift.

4.6 De impact van herstelbehoefte op (langer) doorwerken

Herstelbehoefte is een concept dat binnen het onderzoeksprogramma een belangrijke rol speelt, zowel als determinant als uitkomstmaat. Op basis van een literatuurinventarisatie bleek dat een mogelijk direct verband tussen herstelbehoefte en (langer) doorwerken of eventuele vroegtijdige arbeidsmarktuittrede tot dusver niet eerder werd onderzocht. De aanwezigheid van een dergelijk verband zou als belangrijke implicatie kunnen hebben dat herstelbehoefte mogelijk een bruikbaar instrument kan zijn om (limieten aan) het kunnen en willen doorwerken vroegtijdig te signaleren.

Het doel van deze studie was dan ook om de invloed van herstelbehoefte op (specifieke vormen van) arbeidsmarktuittrede te onderzoeken, alsmede de invloed van herstelbehoefte op de intentie en het vermogen om langer door te werken bij een groep van oudere werknemers in kaart te brengen.

Resultaten uit deze prospectieve studie laten zien dat een hoge herstelbehoefte geassocieerd is met een verhoogde kans op arbeidsmarktuittrede tijdens de follow-up. Opgemerkt dient te worden dat de geobserveerde verbanden beïnvloed werden door factoren uit verschillende domeinen, zoals demografie en de werkomgeving. Zo was bijvoorbeeld het verband tussen herstelbehoefte en arbeidsmarktuittrede alleen statistisch significant voor mannen, niet voor vrouwen. Hierbij kan echter ook een ongelijke verdeling van bepaalde karakteristieken (bijvoorbeeld ervaren gezondheid, of pensionering van de partner) een rol gespeeld hebben, waardoor voorzichtigheid bij de interpretatie van deze resultaten geboden is.

Hoewel de richting van het verband tussen herstelbehoefte en arbeidsmarktuittrede hetzelfde was voor werkenden mét versus werkenden zónder de beschikbaarheid van regelingen binnen het bedrijf om vervroegd uit te kunnen treden (d.w.z. voordat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt), werden statistisch significante bevindingen alleen gevonden voor degenen die aangaven dat dergelijke regelingen binnen het bedrijf bestonden. Dit wijst op het belang dat de keuze voor arbeidsmarktuittrede beschouwd dient te worden binnen bv. de organisationele context. Dit heeft mogelijk ook geleid tot een onderschatting van het daadwerkelijke verband tussen herstelbehoefte

en arbeidsmarktuittrede aangezien onder de werkenden met een hoge herstelbehoefte maar zonder mogelijkheden voor vroegtijdige uittrede, daadwerkelijke arbeidsmarktuittrede niet haalbaar was.

Tevens is er gekeken naar specifieke vormen van arbeidsmarktuittrede. Zo bleek herstelbehoefte geassocieerd met een hogere kans op vroegtijdige pensionering en arbeidsongeschiktheid in de tijd, maar niet met een hogere kans op werkloosheid. De verschillende associaties tussen herstelbehoefte en verschillende vormen van arbeidsmarktuittrede kunnen wellicht deels worden toegeschreven aan de mate van '(on)vrijwilligheid' van het type arbeidsmarktuittrede. Natuurlijk zullen ook contextuele factoren (zoals bv. een bedrijfssluiting) een belangrijke rol spelen in het risico van werkloosheid, hetgeen het daadwerkelijke verband tussen herstelbehoefte en werkloosheid mogelijk wat zou kunnen drukken. Uit een aantal cross-sectionele analyses die nog ten behoeve van deze studie werden uitgevoerd kwam tot slot naar voren dat een hoge herstelbehoefte ook geassocieerd bleek met minder intenties tot langer doorwerken en dat werknemers met een verhoogde herstelbehoefte zichzelf ook minder fysiek en mentaal in staat voelden om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit deze studie concluderen we dat herstelbehoefte wellicht een waardevol concept is om te monitoren onder oudere werknemers, aangezien werknemers met een verhoogde herstelbehoefte een verhoogde kans hebben om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'Need for recovery and different types of early labour force exit: a prospective cohort study among older workers' en is momenteel onder revisie bij het internationaal wetenschappelijk tijdschrift *International Archives of Occupational and Environmental Health*.

4.7 De impact van gezondheid op doorwerken

Gezondheid kreeg een belangrijke rol bij het bestuderen van doorwerken binnen dit onderzoeksprogramma. In een van de studies werd de impact van verminderde gezondheid- hier geoperationaliseerd aan de hand van twee concrete ziektebeelden (depressie en diabetes mellitus) ten aanzien van functioneren bij oudere werknemers onderzocht. Deze focus werd ingegeven vanuit de vaststelling dat eerder onderzoek vooral focust op de algemene gezondheidsbeleving in relatie tot indicatoren van (uitval uit) arbeidsparticipatie zoals ziekteverzuim, pensionering, en vermindering van de arbeidsduur. Echter, de specifieke rol van concrete ziektebeelden zoals depressie en diabetes mellitus uit beeld, evenals de concrete paden naar arbeidsparticipatie (via functioneren) bleven in eerder onderzoek onderbelicht. Nochtans neemt met een oplopende pensioengerechtigde leeftijd het aandeel van oudere werknemers met chronische aandoeningen toe.

In deze studie werd het ICF-model (International Classification of Functioning) van de WHO als leidraad gebruikt. Volgens het ICF is (verminderde) gezondheid niet synoniem met al dan niet participeren op de arbeidsmarkt. Dit is immers afhankelijk van iemands functioneren. Verschillende facetten van doorwerken (bv. herstelbehoefte, concentratieproblemen, fysiek functioneren, beperkingen in sociale participatie en arbeidsparticipatie) kunnen in lijn met het ICF gekaderd worden als indicatoren van 'functioneren'. Vervolgens werd onderzocht hoe depressie en diabetes hiermee geassocieerd zijn. Een belangrijk bijkomend aandachtspunt –ook ingegeven vanuit het ICF- is dat deze relaties ook kunnen variëren naargelang de kenmerken van de werkcontext (bv. de werkdruk, regelruimte in de baan en ervaren fysieke belasting).

Cross-sectionele en longitudinale analyses tonen aan dat oudere werknemers (≥ 45 jaar) met depressie en diabetes, in vergelijking met een referentiegroep van oudere werknemers zonder chronische aandoening, meer kwetsbaar waren voor verminderd functioneren zoals een hoger risico

op een hoge herstelbehoefte en het ervaren van beperkingen in sociale participatie. Echter, dit gold niet voor ervaren beperkingen in arbeidsparticipatie. Bovendien waren er verschillen naargelang het specifieke ziektebeeld. Zo ging depressie onder oudere werknemers gepaard met een grotere kwetsbaarheid voor beperkingen in mentaal functioneren (concentratieproblemen), terwijl oudere werknemers met diabetes, in vergelijking met gezonde controles, meer kwetsbaar bleken voor beperkingen in fysiek functioneren. Ten slotte speelde ook de aard van het werk hierin een rol: oudere werknemers met depressie bleken kwetsbaarder voor verminderd functioneren wanneer blootgesteld aan een hoge werkdruk, en oudere werknemers met depressie of diabetes mellitus bleken kwetsbaarder voor verminderd functioneren wanneer ze weinig regelmogelijkheden hadden in hun werk.

Deze resultaten hebben een aantal implicaties voor de preventie van verminderd functioneren onder oudere werknemers met een chronische aandoening zoals diabetes mellitus en depressie. In de eerste plaats is het van belang om functioneren van dergelijke groepen afdoende te monitoren, en dit met voldoende aandacht voor de verschillende aspecten van functioneren. Daarnaast is het belangrijk om bij het organiseren en structureren van werk ook voldoende maatwerk te voorzien. Meer specifiek: voor oudere werknemers met diabetes of depressie kan het opportuun zijn om hun regelmogelijkheden in het werk te versterken met het oog op het bevorderen van hun functioneren. Tot slot, specifiek voor oudere werknemers met depressie kan het wenselijk zijn om in dat licht ook hun werkdruk te reduceren.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The impact of depression and diabetes mellitus on older workers' functioning' en is gepubliceerd in het tijdschrift *Journal of Psychosomatic Research* (*J Psychosom Res.* 2015 Dec;79(6):604-13).

4.8 De impact van werk-gerelateerde en persoonlijke hulpbronnen op doorwerken

In de wetenschappelijke literatuur tot dusver werd relatief meer aandacht gegeven aan het bestuderen van de (negatieve) impact van belastende aspecten van werk (bv. fysieke belasting) op doorwerken, in vergelijking met de (mogelijk positieve) impact van hulpbronnen. In een andere studie van dit onderzoeksprogramma werd de impact van werk-gerelateerde hulpbronnen (o.a. regelmogelijkheden, vaardigheidsbenutting, beslissingsmogelijkheden, sociale steun collega's, sociale steun leidinggevende, mogelijkheden voor ontwikkeling en ontzien in het werk) bestudeerd in relatie tot vervroegde pensioenintenties onder oudere werknemers (≥ 45 jaar). Daarbij werden tevens een aantal bijkomende accenten gelegd. Enerzijds werd de impact nagegaan van een aantal belangrijke persoonlijke hulpbronnen. Anderzijds werd ook onderzocht op welke manieren werk-gerelateerde en persoonlijke hulpbronnen (personal mastery, opleidingsniveau, en gezondheidsstatus) vervroegde pensioenintenties kunnen beïnvloeden. Immers, in lijn met een aantal theoretische modellen kunnen hulpbronnen naast een directe relatie met vervroegde pensioenintenties, mogelijk ook de impact van belastende aspecten verminderen (buffer-hypothese) evenals indirect inwerken op vervroegde pensioenintenties via gezondheid en werkmotivatie (pathway-hypothese).

In deze studie werd de directe impact van bovengenoemde werk-gerelateerde en persoonlijke hulpbronnen op vervroegde pensioenintenties onderzocht. De buffer-hypothese werd onderzocht door na te gaan of hulpbronnen de mogelijk negatieve impact van hoge taakeisen verminderden. Tot slot werd nagegaan of plezier in het werk en (langdurige) vermoeidheid fungeerden als mediator in de relatie tussen hulpbronnen en vervroegde pensioenintenties. Relaties werden bestudeerd in een meer homogene onderzoekspopulatie, namelijk werknemers in dagdienst met een voltijdse baan. Behalve relaties met pensioenintenties werden alle relaties tevens bestudeerd onder werknemers jonger dan 45 jaar, dit ten behoeve van de interpretatie van de resultaten voor de oudere werknemers.

Cross-sectionele analyses wijzen uit dat onder oudere werknemers de meeste van deze hulpbronnen geassocieerd zijn met meer plezier in het werk, minder (langdurige) vermoeidheid en een minder sterke intentie om vervroegd met pensioen te gaan. Longitudinale analyses tonen aan dat onder oudere werknemers, personal mastery of het gevoel persoonlijk controle te hebben over zijn/haar leven gepaard gingen een minder sterke intentie om vervroegd met pensioen te gaan. Verder werden geen directe longitudinale verbanden gevonden tussen hulpbronnen en pensioenintenties. Echter, zoals verwacht fungeerde met name (langdurige) vermoeidheid als pathway tussen hulpbronnen en pensioenintenties. Zo werd enerzijds vastgesteld dat meer regelruimte in de baan, een betere gezondheidstatus en meer personal mastery gerelateerd was met minder (langdurige) vermoeidheid, terwijl een laag opleidingsniveau geassocieerd was met meer langdurige vermoeidheid. Anderzijds werd gevonden dat wanneer oudere werknemers minder (langdurig) vermoeid waren, ze over tijd ook een minder sterke intentie om vervroegd met pensioen te gaan, ontwikkelden. Hoewel er aldus wel aanwijzingen zijn voor het indirecte pad tussen hulpbronnen en pensioenintenties via (langdurige) vermoeidheid werd weinig tot geen evidentie gevonden voor de bufferende rol van hulpbronnen in de relatie tussen taakeisen en uitkomsten zoals (langdurige) vermoeidheid, plezier in het werk en pensioenintenties. Tevens bleken hoge taakeisen niet per definitie een risicofactor voor (langdurige) vermoeidheid, plezier in het werk en vervroegde pensioenintenties onder oudere werknemers. Onder jongere werknemers bleken persoonlijke hulpbronnen geen impact te hebben op vermoeidheid, maar gingen ze wel gepaard met minder langdurige vermoeidheid. Tevens hadden voldoende regelruimte en vaardigheidsbenutting in het werk een gunstige invloed op de mate van plezier in het werk.

De resultaten van deze studie tonen het belang van hulpbronnen in het licht van langer doorwerken aan. Een implicatie is dat op de werkvloer niet alleen gemonitord dient te worden op belastende aspecten, maar tevens in functie van persoonlijke en werk-gerelateerde hulpbronnen, alsook nagedacht dient te worden hoe deze kunnen worden versterkt.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'The impact of work-related and personal resources on older workers' fatigue, work enjoyment and retirement intentions over time' en is gepubliceerd in het tijdschrift Ergonomics (Ergonomics, 2017; Jun 28:1-16).

4.9 De impact van ontwikkel- en ontzietmaatregelen op doorwerken

Ontwikkel- (bv. opleiding, taakverrijking, loopbaanontwikkeling) en ontzietmaatregelen (bv. vrijstellingen van belastend werk, demotie, flexibele uren) worden vaak voorgesteld als belangrijk voor het bevorderen van langer doorwerken. Echter, op dit domein is tot nu toe maar weinig empirisch onderzoek gedaan. Daarbij worden tevens ook heel wat assumpties gemaakt waaronder de mogelijk gunstige invloed van dergelijke maatregelen op werkdruk, het bevorderen van gezondheid en/of de werkmotivatie onder oudere werknemers. Bovendien wordt er vaak vanuit gegaan dat de gunstige impact van dergelijke maatregelen voor alle oudere werknemers zou gelden, ongeacht persoonlijke omstandigheden, zoals bv. de leeftijdsfase waarin werknemers van ontwikkel- en ontzietmaatregelen gebruik kunnen maken.

In deze studie werd onderzocht of de mate waarin oudere werknemers gebruik konden maken van mogelijkheden voor ontwikkeling en/of ontzien invloed had op hun intentie om door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Daarnaast werd ook gefocust op twee andere onderzoeksvragen: (1) of de impact van dergelijke maatregelen verschilt naargelang de timing van de maatregel in iemands loopbaan en (2) via welke manieren deze maatregelen vervroegde pensioenintenties kunnen beïnvloeden (pathway-hypothese). Immers, in lijn met een aantal theoretische modellen zouden dergelijke maatregelen van invloed kunnen zijn op pensioenintenties via het verlagen van werkdruk, of het bevorderen van regelruimte, gezondheid en/of werkmotivatie. Daarom worden in deze studie

drie groepen van oudere werknemers onderscheiden (50-54 jaar, 55-59 jaar en 60 jaar of ouder) alsook de relaties tussen ontwikkel- en ontziemaatregelen en ervaren werkdruk, regelruimte, langdurige vermoeidheid en werkmotivatie bestudeerd. Tot slot werd geopteerd om de onderzoekspopulatie zo homogeen mogelijk te houden met betrekking tot de aard van het werk, door te focussen op werknemers in dagdienst met een voltijdse baan.

Longitudinale analyses tonen aan dat wanneer oudere werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar meer gebruik kunnen maken van ontwikkelmaatregelen dit ook gepaard gaat met een sterkere intentie om wel door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Meer gebruik kunnen maken van ontziemaatregelen bleek doorgaans niet gerelateerd met pensioenintenties. Echter, bij de groep van ≥ 60 jaar verhoogde het meer gebruik kunnen maken van demotie wel de intentie om niet door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Deze resultaten illustreren het belang van de timing van de maatregel in de loopbaan. Tevens werd evidentie gevonden voor de pathway-hypothese. In de leeftijd van 50-59 jaar werd een verband gevonden tussen meer gebruik kunnen maken van ontwikkel- en ontziemaatregelen en het ervaren van meer regelmogelijkheden in het werk. Daarnaast verhoogde het meer gebruik kunnen maken van ontziemaatregelen (met name flexibele werkuren) de kans om minder werkdruk te ervaren, maar alleen bij werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar. Het meer gebruik kunnen maken van ontziemaatregelen zoals werkaanpassingen/ vrijstellingen en demotie verhoogde de werkmotivatie bij werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar. Voor werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar droegen opleidingsmogelijkheden bij aan de werkmotivatie. In deze laatste leeftijdsgroep werd ook aangetoond dat het hebben van meer regelruimte alsook het hebben van een sterkere werkmotivatie zelf ook gepaard ging met een sterkere intentie om wel door te werken tot aan de pensioenleeftijd. Dit toont aan dat werkmotivatie en regelruimte een rol hebben in de verklaring van de effecten van ontwikkel- ontziemaatregelen voor pensioenintenties. Er werden geen verbanden gevonden tussen dergelijke maatregelen en langdurige vermoeidheid.

Deze resultaten tonen aan dat in het licht van langer doorwerken ontwikkel- en ontziemaatregelen een rol kunnen spelen. Dit lijkt met name te gelden voor ontwikkelmaatregelen, en vooral onder werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar. Dit betekent dat het van belang is om oudere werknemers toegang te verstrekken tot dergelijke maatregelen en om dit onder hun aandacht te brengen. Dit geldt ook voor andere leeftijdsgroepen (bv. 50-54 jaar) aangezien ook daar positieve verbanden werden aangetoond met meer regelruimte. Ook ontziemaatregelen kunnen een rol spelen aangezien voor de twee jongste leeftijdsgroepen ook verbanden werden gevonden met meer regelruimte, minder werkdruk of meer werkmotivatie. Echter, voor de oudste leeftijdsgroep kon een maatregel als demotie juist gepaard gaan met een minder sterke wens om door te werken tot aan de pensioenleeftijd.

Het artikel naar aanleiding van deze studie is getiteld 'Impact of Development and Accommodation Practices on Older Workers' Job Characteristics, Prolonged Fatigue, Work Engagement, and Retirement Intentions Over Time' en is gepubliceerd in het tijdschrift Journal of Occupational and Environmental Medicine (J Occup Environ Med. 2016 Nov;58(11):1055-1065).

4.10 Potentiële maatregelen voor doorwerken: een evaluatie van de wetenschappelijke literatuur en reflectie op hun haalbaarheid door HR en Arbo professionals

Binnen het onderzoeksprogramma werden verschillende determinanten van doorwerken geïdentificeerd. Een aantal interventies en maatregelen die aangrijpen op deze determinanten worden in de praktijk reeds aangeboden ter bevordering van het doorwerken van oudere werknemers. Echter, voor veel interventies is de wetenschappelijke evidentie momenteel nog onduidelijk. Bovendien is voor een succesvolle implementatie van aanbevelingen het ook essentieel dat meer inzicht wordt verworven in hoeverre effectieve en potentiële maatregelen door betrokken

partijen (met name HR en Arbo professionals) bij het maken en implementeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid ook geaccepteerd of gedragen worden. Het doel van deze wetenschappelijke studie bestond eruit om de wetenschappelijke evidentie alsook de haalbaarheid van potentiële maatregelen ter bevordering van doorwerken, welke aansluiten bij de geïdentificeerde factoren binnen het onderzoeksprogramma, tegen het licht te houden. Daartoe werd enerzijds een uitgebreid literatuuronderzoek naar de wetenschappelijke evidentie van potentiële maatregelen uitgevoerd en anderzijds twee discussie- en reflectiebijeenkomsten gehouden met Arbo en HR professionals omtrent de juridische, organisatorische en financiële haalbaarheid van deze maatregelen. De verschillende domeinen of thema's die werden bestudeerd in de literatuur, en tevens werden bediscussieerd tijdens de bijeenkomsten zijn: Werkdruk en regelmogelijkheden in het werk, Ontwikkel- en ontzietmaatregelen; Arbeidspatroon; Lichamelijke activiteit en belasting in het werk, Gezondheid; en Competenties.

Een eerste belangrijke vaststelling van het literatuuronderzoek is dat, in het algemeen genomen, er nog maar relatief weinig empirisch bewijs bestaat voor de effectiviteit van maatregelen ten behoeve van doorwerken, al varieert de mate van evidentie wel tussen de verschillende domeinen. Op het domein Werkdruk en regelmogelijkheden is met name voor het organiseren van vormen van werknemersparticipatie om werk-gerelateerde problemen aan te pakken sterke empirische evidentie. Omtrent het inzetten van ontwikkelbeleid (en in mindere mate van ontzietbeleid) ter bevordering van doorwerken is ook wetenschappelijke evidentie, welke een gunstige impact suggereert op de werkbeleving (bv. regelmogelijkheden in het werk) en motivatie om door te werken onder oudere werknemers. Op het domein Arbeidspatroon is er sterke wetenschappelijke evidentie voor het optimaliseren van ploegendienst door snel (i.p.v. traag) en voorwaarts (i.p.v. achterwaarts) te roteren, en in mindere mate voor andere optimalisatiemaatregelen zoals het versterken van meer eigen controle. Op het domein Fysieke activiteit en belasting is er reeds overtuigende empirische evidentie voor het voorzien in activiteit-rust schema's bij forse lichamelijke arbeid alsook het stimuleren van lichamelijke activiteit bij zowel weinig tot forse lichamelijke activiteit. Op het domein Gezondheid is er met betrekking tot maatregelen voor oudere werknemers met chronische aandoeningen overtuigend longitudinaal bewijs dat voorzien in hulpbronnen zoals regelmogelijkheden in het werk belangrijk kan zijn voor het functioneren van deze groep. Er is verder sterk overtuigend longitudinaal bewijs dat het bevorderen van fysieke activiteit en een gezonde leefstijl (dmv. coaching/counseling, educatie en fysieke activiteiten onder supervisie) een gunstige impact heeft op het gezondheidsgedrag van oudere werknemers. Er is echter veel minder empirisch bewijs dat deze maatregelen ook op de langere termijn een gunstige impact hebben voor het doorwerken van oudere werknemers. Voor de potentieel relevante maatregelen op het domein Competenties is nog niet veel empirisch bewijs geleverd. Er is wel enig empirisch bewijs voor de gunstige impact van het versterken van loopbaan management competenties in het licht van doorwerken.

Een tweede vaststelling is dat de ingeschatte haalbaarheid niet altijd parallel loopt met de mate van bewijskracht van de potentiële maatregelen. Dat is op twee domeinen het geval namelijk op het domein Arbeidspatroon en Gezondheid. Meer specifiek, op het domein Arbeidspatroon wordt het aanbieden van flankerende maatregelen zoals health surveillance, counseling met betrekking tot slaap, en bevorderen van fysieke activiteit gezien als de meest haalbare (organisatorisch en financieel) maatregel hoewel hiervoor nog geen evidentie voorhanden is. Opvallend is dat zowel Arbo als HR professionals erg sceptisch zijn ten aanzien van de haalbaarheid van optimalisatiemaatregelen (bv. sneller én voorwaarts roteren) waarvoor echter wel duidelijke wetenschappelijke evidentie bestaat. Daar waar HR professionals benadrukken dat bestaande ploegenstelsels inherent deel uitmaken van economische activiteit, beklemtonen Arbo-professionals dat deze ook op een bepaalde manier afgestemd zijn geraakt op het leven van werknemers in ploegendienst. Op de overige domeinen worden maatregelen welke het meeste bewijskracht genieten wel als meer haalbaar gepercipieerd door de bevraagde professionals.

Een derde vaststelling is dat Arbo en HR professionals andere accenten leggen bij het aanwijzen van kritische (succes)factoren voor potentiële maatregelen. HR professionals benadrukken wanneer het gaat om ‘facilitators’ van maatregelen sterker de individuele verantwoordelijkheid van de oudere werknemer (bv. om ontwikkelingsmogelijkheden te benutten) daar waar Arbo-professionals meer nadruk leggen op de verantwoordelijkheid van de organisatie (bv. visie van leidinggevenden over ontwikkelen). De verminderde haalbaarheid van een aantal maatregelen wordt door HR professionals eerder gesitueerd in de aard en structuur van het werk (bv. ploegenstelsels als inherent onderdeel van economische activiteit). Arbo-professionals zijn kritisch ten aanzien van werk en de wijze waarop deze georganiseerd is. Hun uitgangspunt is goed ontworpen werk, dat vol te houden is tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Maatregelen die de effecten van bijvoorbeeld zware fysieke belasting zouden kunnen compenseren, zijn “next-best”. Beide groepen zijn tevens kritisch ten aanzien van het ontzien van de oudere werknemer als generieke maatregel. In het kader van individueel maatwerk wordt het ontzien van oudere werknemers meer haalbaar geacht. Echter, ook dan ontstaat er een dilemma dat ook door beide groepen respondenten scherp wordt gesteld: enerzijds mag individueel maatwerk niet uitmonden in willekeur maar dit voorkomen vergt anderzijds meer algemene richtlijnen binnen duidelijke kaders.

Deze studie is richting gevend voor de optimalisatie van maatregelen voor het bevorderen van doorwerken van oudere werknemers aangezien bevindingen van deze studie kunnen worden aangewend om beleidskeuzes binnen organisaties meer in overeenstemming te brengen met de wetenschappelijke evidentie. Deze studie maakt tevens inzichtelijk voor welke potentiële maatregelen de effectiviteit verder kan worden onderbouwd in toekomstig onderzoek, alsook waarom bepaalde effectieve maatregelen maar weinig navolging (zullen) genieten in de praktijk. Daarbij komt dat belangrijke stakeholders zoals Arbo professionals en HR professionals, belast met het maken en implementeren van beleid, zich hierover deels ook anders positioneren. Deze studie levert een belangrijke bijdrage aan het verder optimaliseren van maatregelen ter bevordering van doorwerken van oudere werknemers in Nederland.

Naar aanleiding van deze studie zijn twee artikelen als een tweeluik uitgewerkt. Beide artikelen zijn momenteel onder revisie bij het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde. De artikelen zijn getiteld ‘Bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemers: Overzicht van bevindingen uit de Maastrichtse Cohort studie naar de determinanten van (langer) doorwerken op oudere leeftijd’ en ‘Potentiële maatregelen voor het faciliteren van (langer) doorwerken van oudere werknemers: Een evaluatie van de wetenschappelijke literatuur en reflectie op hun haalbaarheid door HR en Arbo professionals’.

5 Discussie en implicaties

5.1 Interne validiteit

Het doel van dit onderzoeksprogramma was de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te onderzoeken om deze in staat te stellen langer door te werken. Door bestudering van zowel vroege als late determinanten van doorwerken in verschillende domeinen en in onderlinge samenhang in de tijd is een gedegen inzicht verkregen in aangrijpingspunten voor preventieve maatregelen/ interventies die (langer) doorwerken van de oudere werknemer mogelijk maken c.q. vroegtijdige uitstroom uit het arbeidsproces kunnen voorkómen. Vervolgens is een uitgebreid literatuuronderzoek uitgevoerd naar de wetenschappelijke evidentie van potentiële maatregelen, welke aansluiten bij de geïdentificeerde factoren binnen het onderzoeksprogramma, en is inzicht verkregen in de wenselijkheid en haalbaarheid (technisch, financieel en juridisch) van deze maatregelen middels discussie- en reflectiebijeenkomsten met Arbo en HR professionals.

Het onderzoeksprogramma is voor het overgrote deel gebaseerd op de data-infrastructuur van de MCS. Onder andere door de lange follow-up, de heterogeniteit van de studiepopulatie, alsook het brede palet van zowel determinanten (uit de domeinen arbeid, gezondheid en privé-situatie) als uitkomsten gerelateerd aan langer doorwerken, is de MCS een bijzonder geschikte data-infrastructuur gebleken voor het beantwoorden van de centrale vraagstellingen van het onderzoeksprogramma. De bruikbaarheid van de MCS werd nog verder verhoogd door de follow-up van het cohort uit te breiden met twee extra metingen in de MCS en een dataverzameling onder de deelnemende bedrijven in het cohort. Zonder de subsidiëring van Instituut Gak was deze uitbreiding niet mogelijk geweest. De extra dataverzameling liet ook toe om uitgebreidere en een aantal nieuwe concepten toe te voegen die onontbeerlijk waren voor het beantwoorden van de centrale vraagstellingen van dit onderzoeksprogramma. Mede door deze extra dataverzamelingen kon het onderzoeksprotocol nagenoeg geheel gevolgd en uitgevoerd worden, zoals oorspronkelijk gepland. Met deze extra follow-up metingen van het MCS cohort, zowel op individueel als op bedrijfsniveau, werd niet alleen actuele informatie verzameld van belang voor dit onderzoeksprogramma, maar werd er ook in breedste zin voor gezorgd dat een voor Nederland unieke data-infrastructuur in stand blijft, op basis waarvan allerlei prangende vraagstukken rondom werk, gezondheid en arbeidsparticipatie, nu maar ook in de toekomst, beantwoord kunnen worden.

Palet determinanten van langer doorwerken

Bij de start van het onderzoeksprogramma waren determinanten van (langer) doorwerken in de tijd in de literatuur nog nauwelijks bekend. Binnen het onderzoeksprogramma zijn een groot scala aan determinanten onderzocht in relatie tot (langer) doorwerken van oudere werknemers. Hierbij werd gebruik gemaakt van veelal gevalideerde en internationaal erkende instrumenten en concepten die o.b.v. zelfrapportage middels vragenlijsten verzameld werden. De studies tonen enerzijds het brede scala aan factoren uit verschillende domeinen aan, maar laten ook zien dat het verband tussen één specifieke factor en (langer) doorwerken vaak zeer complex van aard is, aangezien verschillende determinanten zowel belemmerend als bevorderend voor doorwerken kunnen zijn, alsook dat de verschillende determinanten interactie met elkaar aangaan. Desalniettemin liet de infrastructuur van de MCS het toe om determinanten te isoleren onder correctie van andere beïnvloedende factoren. Een aantal determinanten is dusdanig context gebonden, dat zij het beste middels een sectorale benadering bestudeerd konden worden. Op deze manier kon de determinant optimaal binnen de betreffende context bestudeerd worden. Een voorbeeld hiervan vormt de studie naar de rol van arbeidsmobiliteit in relatie tot langer doorwerken, waarbij de (on)mogelijkheden voor arbeidsmobiliteit zeer sectorgebonden zijn.

Het onderzoeksprogramma heeft heel duidelijk laten zien hoe belangrijk het is om bij sommige determinanten een onderscheid te maken tussen een objectieve maat en de subjectieve beleving daarvan. Dit bleek ondermeer in de studie naar de invloed van fysieke belasting in het werk. De meerwaarde van de MCS is dat van een aantal belangrijke determinanten, beide concepten gemeten zijn, waardoor het mogelijk is deze in samenhang met elkaar te bestuderen in relatie tot langer doorwerken.

Door de unieke combinatie van lange follow-up van herhaalde metingen van een en dezelfde determinant in de tijd kon het effect van verschillende determinanten op verschillende momenten in de carrière bestudeerd worden. Bovendien bood dit de unieke mogelijkheid om naar het effect van lange expositieduur te kijken. Het belang hiervan werd overduidelijk aangetoond in de studie naar het effect van het werken in ploegendienst op langer doorwerken. Deze studie toonde aan dat ploegendienst niet alleen op latere leeftijd een impact heeft, maar ook al vroeg in iemands arbeidscarrière impact kan hebben op het kunnen of willen doorwerken op oudere leeftijd. Een ander voorbeeld waarbij de determinant zowel vroeg als laat in de arbeidscarrière impact liet zien, betrof de rol van fysieke inspanning. Het zijn met name deze bevindingen die een heel ander licht laten schijnen op het faciliteren van langer doorwerken van oudere werknemers. Terwijl bij vraagstukken omtrent het faciliteren van langer doorwerken nochtans namelijk veel uitgegaan wordt van iemands huidige situatie, zouden interventies en preventieve maatregelen in bepaalde gevallen echter juist in een eerder stadium in iemands arbeidscarrière overwogen en ingezet dienen te worden.

Uitkomst langer doorwerken

Het concept langer doorwerken is in dit onderzoeksprogramma geoperationaliseerd middels verschillende deelconcepten. Hierbij werd gebruik gemaakt van gevalideerde en internationaal erkende instrumenten. Het gebruik van deelconcepten was noodzakelijk omdat het daadwerkelijk/feitelijk langer doorwerken dermate contextgebonden is, dat deze niet bruikbaar is als algemene maat. Daarom is gewerkt met goede proxy's voor langer doorwerken, waaronder de pensioenintenties bijvoorbeeld. Een andere reden om gebruik te maken van deelconcepten was dat deze het mogelijk maken om bij het langer doorwerken onderscheid te kunnen maken in het *kunnen* en *willen* doorwerken. Een voorbeeld hiervan betreft de studie naar de rol van 'underskilling' op langer doorwerken. Hieruit bleek dat underskilling geassocieerd was met een grotere kans op vroegtijdige arbeidsmarktuittrekking (niet meer kunnen doorwerken), terwijl geen verband gevonden werd met betrekking tot pensioenintenties (willen doorwerken). Dergelijk onderscheid is van groot belang bij het ontwikkelen van interventies en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De verschillende deelconcepten van langer doorwerken zijn, evenals veel determinanten, sterk contextbepaald (bv. de mogelijkheid tot vervroegde pensionering). Hoewel daarmee sommige uitkomsten niet cohort breed onderzocht konden worden, zou dat ook niet wenselijk zijn geweest.

Bij de ontwikkeling van het onderzoeksvoorstel werd reeds rekening gehouden met het feit dat de determinanten en uitkomsten contextgevoelig zouden zijn. Gaandeweg de uitvoering van het onderzoeksprogramma werd in een aantal studies duidelijk dat de contextgevoeligheid dusdanig groot was, dat bepaalde determinanten uitsluitend en het beste binnen de specifieke context in kaart konden worden gebracht. Deze bevinding heeft ertoe geleid dat het niet wenselijk en haalbaar is om een allesomvattend model te bouwen waarin de impact van alle determinanten op langer doorwerken gezamenlijk geïncorporeerd zouden worden. Hoewel dit oorspronkelijk tot een van de doelen behoorden, is hier om bovenstaande redenen van afgezien.

Naast het belang van een sectorale benadering, heeft dit onderzoeksprogramma ook het belang aangetoond om langer doorwerken ook voor en binnen verschillende subgroepen te onderzoeken. Zo hebben in een studie bv. werknemers met een specifieke aandoening (diabetes mellitus of depressie) centraal gestaan. Deze studie liet zien dat het verband tussen determinant en langer doorwerken voor beide groepen verschilt met die van gezonde werknemers. De studie laat ook zien dat de belemmerende en bevorderende werkgebonden factoren voor langer doorwerken voor deze twee ziektebeelden nogal verschillend zijn. Dit heeft belangrijke implicaties voor beleid t.a.v. het langer doorwerken van chronisch zieke werknemers.

Cohort benadering

Hoewel een cohort benadering, zoals hier gevolgd, methodologisch tot een van de krachtigste designs behoort om causale relaties tussen determinanten en uitkomsten te onderzoeken, moet men echter wel terdege beducht zijn op de mogelijke impact van belangrijke selectieprocessen, die de resultaten kunnen vertekenen. In het onderzoeksprogramma is daarom veel aandacht besteed aan het actief in kaart brengen van diverse selectie-effecten, waaronder het 'healthy worker' effect, en de impact daarvan te interpreteren.

Een ander aspect van een longitudinale cohort betreffen de 'time windows' waarbinnen het verband tussen determinanten en uitkomsten bestudeerd worden. Door de lange follow-up en de herhaalde metingen van de MCS, konden verschillende time windows nauwkeurig afgebakend en bestudeerd worden. Dit maakte het goed mogelijk om het effect van verschillende leeftijdsgroepen op langer doorwerken adequaat te onderzoeken. Hoewel we in ons programma het cohort-effect (een bias tengevolge van veranderingen in de maatschappij tijdens de follow-up van de studie) niet kunnen uitsluiten, achten we de impact van deze bias gering, aangezien we door de keuze van het timewindow alsook de follow-up tijd binnen de individuele studies, juist belangrijke stelselwijzigingen konden includeren danwel excluderen. Dit onderstreept het belang om ook in toekomstige studies het time window zorgvuldig te kiezen en de resultaten ook goed in dit specifieke time window te interpreteren.

5.2 Externe validiteit

De resultaten van dit onderzoeksprogramma zijn gebaseerd op de data-infrastructuur van de MCS. Hoewel dit een zeer groot en heterogeen cohort betreft, kan niet gesteld worden dat dit cohort volledig representatief is voor de samenstelling van de Nederlandse werkende bevolking. Zo zijn ondermeer bepaalde specifieke sectoren in de MCS ondervetegenwoordigd (o.a. landbouw en visserij), en zijn ook bij de start van de MCS bedrijven met minder dan 100 werknemers in dienst uitgesloten van deelname aan het cohort. Verder werden alleen werknemers in loondienst uitgenodigd met een minimaal dienstverband van 50%. Daarmee zijn de resultaten van dit onderzoeksprogramma niet zondermeer generaliseerbaar naar de gehele werkende bevolking.

Verder moet men zich realiseren dat het onderzoeksprogramma volledig binnen de Nederlandse context werd uitgevoerd. Aangezien alle concepten met betrekking tot werkstatus (o.a. arbeidsdeelname, werkloosheid, ziektewet, WIA, en pensionering) mede bepaald zijn door het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel, zijn de resultaten niet zondermeer transleerbaar naar andere landen/ andere stelsels. Wel zullen de belangrijkste patronen ook opgang doen in andere landen of settings. Zo zal ook in andere contexten het belangrijke onderscheid bijvoorbeeld tussen vroege en late determinanten, tussen kunnen en willen doorwerken, tussen objectieve meting en subjectieve beleving van concepten, zondermeer van toepassing zijn.

Het onderzoeksprogramma heeft verder geïllustreerd dat het verband tussen bepaalde determinanten en uitkomsten voor relevante subgroepen en sectoren heel anders van aard kan zijn. Om de externe validiteit verder te verhogen is het wenselijk dat toekomstig onderzoek zich mede richt op een verdere stratificatie van relevante subgroepen. Zie ook de paragraaf implicaties voor verder onderzoek.

Hoewel mede door de subsidie van Instituut Gak recente metingen (in 2012 en 2014) binnen de MCS hebben plaatsgevonden, zijn er sinds 2014 ook een aantal beleidsvoornemens (zoals bijvoorbeeld de ophoging van de pensioengerechtigde leeftijd) omgevormd tot daadwerkelijke beleidsuitvoering. De impact van deze laatste stelselwijzigingen hebben we bijgevolg niet kunnen bestuderen.

Binnen het onderzoeksprogramma stond de oudere werknemer centraal. Er zijn echter vele definities die de oudere werknemer karakteriseren. Dit verschijnsel wordt in eerste instantie verklaard uit het feit dat wereldwijd gezien de levensverwachting sterk uiteenloopt en dat daarmee het begrip oudere werknemer in een andere context gezien moet worden. Daarnaast zijn er ook nog vele verschillende benaderingen in omloop zijn om veroudering weer te geven. Hierbij valt, behalve aan de kalenderleeftijd, ook te denken aan concepten als functionele leeftijd, psychologische leeftijd en levensloopleeftijd. Binnen het onderzoeksprogramma hebben we ons met name gericht op de kalenderleeftijd, maar hebben daarbij wel verschillende leeftijdscategorieën in ogenschouw genomen. Zo hebben we als ondergrens om de oudere werknemer te duiden de WHO classificatie van 45 jaar en ouder gehanteerd. Voor het verschil tussen doorwerken en langer doorwerken hebben we daarbinnen nog specifiekere leeftijdsgroepen onderscheiden. Deze aanpak heeft op hoofdlijnen zondermeer volstaan. Bij vervolgonderzoek wat zich richt op specifieke groepen zal wellicht het betrekken van ook andere leeftijdsbenaderingen, bijvoorbeeld de levensloopleeftijd, welke bepaald wordt door levensfase gebonden gebeurtenissen zoals zorg geven aan kinderen of ouderen (mantelzorg), een meerwaarde vormen.

In het licht van bovenstaande zijn door de onderzoekers ook aanbevelingen voor vervolgonderzoek aan Instituut Gak gedaan.

5.3 Implicaties voor de praktijk

Uit voorgaande hoofdstukken blijkt dat het onderzoeksprogramma zeer concrete belemmerende en bevorderende factoren voor langer doorwerken heeft blootgelegd. Het betreft factoren uit de domeinen van werk, gezondheid en privésituatie, en kunnen gelegen zijn op individueel (micro), organisatie (meso), en/of nationaal (macro) niveau. Deze determinanten vormen ons inziens een belangrijke leidraad voor te nemen acties. Daarbij zijn de gevonden determinanten van langer doorwerken belangrijke aangrijpingspunten voor mogelijke interventies en preventieve maatregelen¹. De effectiviteit van deze (nog te ontwikkelen) interventies dient in vervolgonderzoek onderzocht te worden. Vervolgens dient implementatieonderzoek uit te wijzen welke barrières er mogelijk bij dergelijke interventies kunnen optreden. Want, zelfs als de interventie bewezen effectief is, wil dat niet automatisch zeggen dat deze ook als wenselijk en haalbaar worden geacht door de stakeholders. Dit heeft de uitgevoerde reflectie met Arbo en HR professionals duidelijk laten zien.

Dezelfde reflectie onderstreept verder dat sommige individuele maatregelen gericht op langer door kunnen werken, in sommige gevallen echter zeer onwenselijk kunnen zijn als generieke maatregel. Een voorbeeld betrof de inzet van ontziemaatregelen, bijvoorbeeld het mijden van ploegdienst, of het reduceren van hoge fysieke arbeidsbelasting, om de werkbelasting van oudere werknemers te

¹ De auteurs wijzen hierbij wel nog op het belang om de determinanten van (langer) doorwerken ook voor belangrijke subgroepen op de arbeidsmarkt, waaronder bijvoorbeeld werknemers met een chronische ziekte, apart in kaart te brengen aangezien deze mogelijk anders van aard kunnen zijn.

reduceren. Als generieke maatregel zou dit volgens de HR en Arbo professionals namelijk tot een ongewenste stijging van de werklust van de jongere werknemers kunnen leiden. Dit voorbeeld illustreert een belangrijk dilemma in het vormgeven van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het onderzoeksprogramma heeft verder aangetoond dat een aantal barrières voor (langer) doorwerken, behalve laat in iemands arbeidscarrière, echter ook reeds vroeg in de carrière kunnen liggen en hun invloed later doen gelden. Voorbeelden van deze vroege determinanten betreffen o.a. sommige ploegdienstvormen, alsook de fysieke belasting van het werk. Deze bevindingen hebben belangrijke implicaties voor het vormgeven van preventieve maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te houden gedurende hun gehele carrière, alsook langer doorwerken mogelijk te maken. Tegelijkertijd doemt hierbij de belangrijke vraag op wie daarvoor verantwoordelijkheid en actie moet ondernemen. Dit geldt met name voor situaties waar werknemers die later in hun carrière bijvoorbeeld van werkgever wisselen nadat ze reeds vroeg en langdurig in hun vorige baan werden blootgesteld aan dergelijke belastingen die later belemmerend zijn voor langer doorwerken.

Omgekeerd kan het natuurlijk ook zo zijn dat werkgevers die een proactief beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken voeren hier niet de vruchten van plukken als de werknemer later in de carrière van werkgever wisselt en daarmee de 'revenue' bij een andere firma terecht komen. Hoewel dit vraagstuk van verantwoordelijkheid buiten de scope van dit onderzoeksprogramma valt, roept dit evenwel de vraag op of ten aanzien van leeftijdsbewust personeelsbeleid inclusief de verantwoordelijkheden mogelijk niet beter sectoraal vormgegeven kunnen worden. Temeer daar werknemers vaak wel van bedrijf wisselen, maar veelal wel binnen dezelfde sector werkzaam blijven.

De determinanten van (langer) doorwerken blijken zich namelijk op verschillende, en soms ook meerdere, niveaus (micro, meso en macro) te bevinden. Dit betekent dat interventies ook op verschillende niveaus kunnen worden vormgegeven. Dit roept de vraag op, op welk niveau dan het best en het meest effectief actie kan worden ondernomen, en/of hiervoor ook op macro (nationaal) niveau hiervoor eerst de kaders geschapen moeten worden. Deze vraag zal ook onderdeel zijn van de nog uit te voeren reflectie op de bevindingen uit het onderzoeksprogramma met leden van de SER.

Samenvattend kan gesteld worden dat voor het faciliteren van langer doorwerken nog belangrijke uitdagingen liggen qua praktijkimplicaties. Het betreft de uitdaging van 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.

Het aangaan van deze uitdagingen is des te belangrijker in het licht van de huidige economische situatie. Was er ten tijde van de start al een sociaal-economische noodzaak tot langer doorwerken, het sterk aantrekken van de economie sindsdien maakt deze noodzaak alleen maar groter en is het belang om werk te maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid groter dan ooit tevoren.

6 Kennisdisseminatie onderzoeksprogramma

De resultaten en inzichten verkregen uit het onderzoeksprogramma zijn op verschillende wijzen en via verschillende kanalen kenbaar gemaakt en verspreid.

Publicaties wetenschappelijke tijdschriften en vaktijdschriften, kranten en nieuwsbrief

Veel van de resultaten van het onderzoeksprogramma zijn gepubliceerd in peer reviewed internationale wetenschappelijke tijdschriften (zie Bijlage 3). In totaal zijn 9 artikelen aan internationale wetenschappelijke tijdschriften aangeboden. Hiervan zijn er reeds 7 gepubliceerd dan wel geaccepteerd voor publicatie. Twee artikelen zijn momenteel nog niet gepubliceerd, een daarvan is momenteel onder revisie, de ander wordt heringediend bij een ander tijdschrift.

Een samenvatting van de belangrijkste bevindingen, en de studie naar mogelijke interventies die hierop aansluiten en de reflectie daarop door Arbo professionals en HR professionals zijn als tweeluik aangeboden aan het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, en momenteel onder revisie.

Het onderzoeksprogramma heeft ook aandacht getrokken van de schrijvende pers. Zo werd een uitgebreid interview met promovenda Fleur Gommans over haar onderzoek binnen het onderzoeksprogramma geplaatst in Dagblad de Limburger/Limburgs Dagblad.

Een bijzondere vorm van kennis disseminatie betrof de twee nieuwsbrieven die de deelnemers aan de Maastrichtse Cohort Studie ontvingen bij de meting in 2012 en 2014. Doel van deze nieuwsbrieven was de deelnemers te informeren over het doel en de resultaten van het onderzoeksprogramma.

Presentaties, workshops

De resultaten van het onderzoeksprogramma zijn gepresenteerd op diverse congressen en symposia in binnen- en buitenland (zie Bijlage 3).

Onderwijs

De resultaten en inzichten die het onderzoeksprogramma heeft opgeleverd zijn opgenomen in verschillende curricula van Maastricht University. Het betreft onder meer:

- Bachelor Gezondheidswetenschappen, Faculty of Health, Medicine and Lifesciences : Richting preventie (Blok 2.4) en Capita Selecta (Blok 3.6)
- Master Work Health and Career, Faculty of Health, Medicine and Lifesciences
 - Module 1: Determinants of Health and Labor Participation
 - Module 3 : Occupational Health management
- Bachelor Fysiotherapy, SOMT University of Physiotherapy, Amersfoort, Module de rol van de klachten bewegingsapparaat en psychosociale werkomgeving op en arbeidsparticipatie.

Op deze wijze wordt aan de toekomstige Gezondheidswetenschappers en beleidsmakers de meest up to date inzichten meegegeven m.b.t. gezond doorwerken op oudere leeftijd.

Promotie

Het onderzoeksprogramma heeft diverse internationale publicaties opgeleverd, maar heeft helaas niet tot succesvolle afronding van het beoogde promotie traject geleid.

Gezondheidsraad

Een bijzondere vorm van kennis disseminatie betreft de deelname van Prof. Kant aan de commissie “Langer doorwerken en gezondheid” van de Gezondheidsraad. De commissie is in het leven geroepen op verzoek van minister Asscher en heeft als doel te komen tot een onderbouwd advies voor verantwoord langer doorwerken vanuit het gezondheidsperspectief. De inzichten opgedaan in het onderzoeksprogramma worden meegewogen en meegenomen in de uiteindelijke adviesnota.

7 Samenvatting en conclusies

Het centrale doel van het onderzoeksprogramma Langer doorwerken was om de belemmerende en bevorderende factoren van (langer) doorwerken vast te stellen en daarmee een bijdrage te leveren aan de gewenste verhoging van de arbeidsparticipatie. Nagenoeg alle deelstudies binnen het onderzoeksprogramma maakten gebruik van de data-infrastructuur van de Maastrichtse Cohort Studie (MCS) waarvan de follow-up periode, in het kader van het onderzoeksprogramma, uitgebreid werd met twee follow-up metingen waarmee de totale follow-up tijd van het cohort op 16 jaar kwam. De heterogene en grote studiepopulatie van de MCS, de herhaalde metingen en de lange follow-up duur, alsmede het groot scala aan determinanten en uitkomsten maakten de MCS tot een uitermate geschikte data-infrastructuur voor het beantwoorden van de vraagstellingen van dit onderzoeksprogramma. Tevens konden daarmee ook een aantal belangrijke selectie-effecten zoals het 'healthy worker' effect uitvoerig worden beschreven, hetgeen essentieel is om een gedegen inzicht te krijgen in de etiologie van (langer) doorwerken.

Het onderzoeksprogramma heeft belangrijke en relevante belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken en langer doorwerken vastgesteld. Deze zijn een belangrijke porte d'entrée voor beleid en het ontwikkelen van preventieve strategieën en interventies. De resultaten tonen aan dat, in de specifieke Nederlandse context, het doorwerken van oudere werknemers multifactorieel is bepaald waarbij zowel determinanten uit de domeinen arbeid, gezondheid, competenties en privésituatie/individuele kenmerken betrokken zijn. In het onderzoeksprogramma konden zowel specifieke belemmerende factoren (werken in ploegendienst, een hoge mate van fysieke belasting, een hoge of lage mate van fysieke activiteit in het werk, underskilling in de baan, verminderde gezondheid) als bevorderende factoren (regelmogelijkheden in het werk, het gebruik kunnen maken van ontwikkel- en ontzietmogelijkheden) voor het werkvermogen, de intentie, werkmotivatie en werkstatus van de oudere werknemers worden geïdentificeerd. Daarnaast werd aangetoond dat zowel vroege als late determinanten van doorwerken een belangrijke rol kunnen spelen bij het (langer) doorwerken. Dit laatste roept de belangrijke vraag op wie hierin verantwoordelijkheid zou moeten dragen. De binnen het onderzoeksprogramma geïdentificeerde factoren kunnen worden gezien als relevante aangrijpingspunten voor het formuleren van preventieve maatregelen en interventiemogelijkheden om oudere werknemers gemotiveerd, gezond en langer op de werkvloer te houden. Daarmee levert dit onderzoeksprogramma naast inzicht in de etiologie van doorwerken, ook een bijdrage aan de mogelijk te zetten stappen ter bevordering van doorwerken van oudere werknemers in Nederland.

In dat licht werd als onderdeel van het onderzoeksprogramma een literatuurstudie uitgevoerd en heeft een uitgebreide reflectie plaatsgevonden door HR en Arbo professionals op enerzijds de bevindingen van het onderzoeksprogramma, de in de literatuur genoemde interventies die aansluiten op deze bevindingen, en de (financiële, organisatorische en juridische) haalbaarheid en wenselijkheid hiervan. Een eerste belangrijke vaststelling van het literatuuronderzoek was dat, in het algemeen genomen, er nog maar relatief weinig empirisch bewijs bestaat voor de effectiviteit van maatregelen ten behoeve van doorwerken, al varieert de mate van evidentie wel tussen de verschillende domeinen. Een tweede vaststelling was dat zowel de Arbo als de HR professionals de problematiek rondom (langer) doorwerken onderschreven en daar vanuit hun positie al actie op ondernamen, waarbij een hoge bewijskracht van een potentiële maatregel niet automatisch betekende dat deze ook als wenselijk en haalbaar werd geacht door de stakeholders. Daarbij leggen Arbo en HR professionals duidelijk andere accenten bij het aanwijzen van kritische (succes)factoren voor potentiële maatregelen, en maakt het tevens duidelijk dat in sommige gevallen een individuele benadering kan conflicteren met het algemeen belang. Dit onderstreept het belang van een goede afstemming van potentiële maatregelen tussen de arbeidsgeneeskunde en Human Resource Management.

Het onderzoeksprogramma heeft een veelheid aan inzichten opgeleverd om doorwerken en langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen en heeft duidelijk laten zien hoe rijk maar ook complex deze problematiek is, en welke vragen in de toekomst nog verder beantwoord dienen te worden. In het licht van bovenstaande zijn door de onderzoekers ook aanbevelingen voor vervolgonderzoek aan Instituut Gak gedaan.

De in dit programma gevonden belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken hebben rechtstreekse implicaties 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.

8 Dankwoord

Dit onderzoeksprogramma werd gefinancierd door Instituut Gak en Care and Public Health Research Institute (School CAPHRI), Maastricht University, zonder welke bijdrage dit onderzoeksprogramma niet mogelijk was geweest.

Wij bedanken Petra Brouns en Viviane Heijnen voor hun bijdrage aan de invoer van de data en de data codering van cohortgegevens verzameld in het kader van dit onderzoeksprogramma. Wij bedanken ook de deelnemers van de Maastrichtse Cohort Studie, die door hun trouwe deelname over de jaren heen hebben bijgedragen aan de unieke data-infrastructuur die de beantwoording van de vraagstellingen van dit programma mogelijk maakte.

Het onderzoeksprogramma werd vanuit Instituut Gak begeleid door dr. Boudien Krol en dr. Harriet Vinke. Wij danken hen zeer voor de constructieve en bijzonder plezierige samenwerking. Inhoudelijk werd het programma begeleid door de Primus prof. dr. Jacqueline Meulman. We willen ook haar bedanken voor de plezierige samenwerking en de waardevolle wetenschappelijke adviezen.

9 Samenvatting voor breed publiek

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 (ontzietemaatregel) 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.

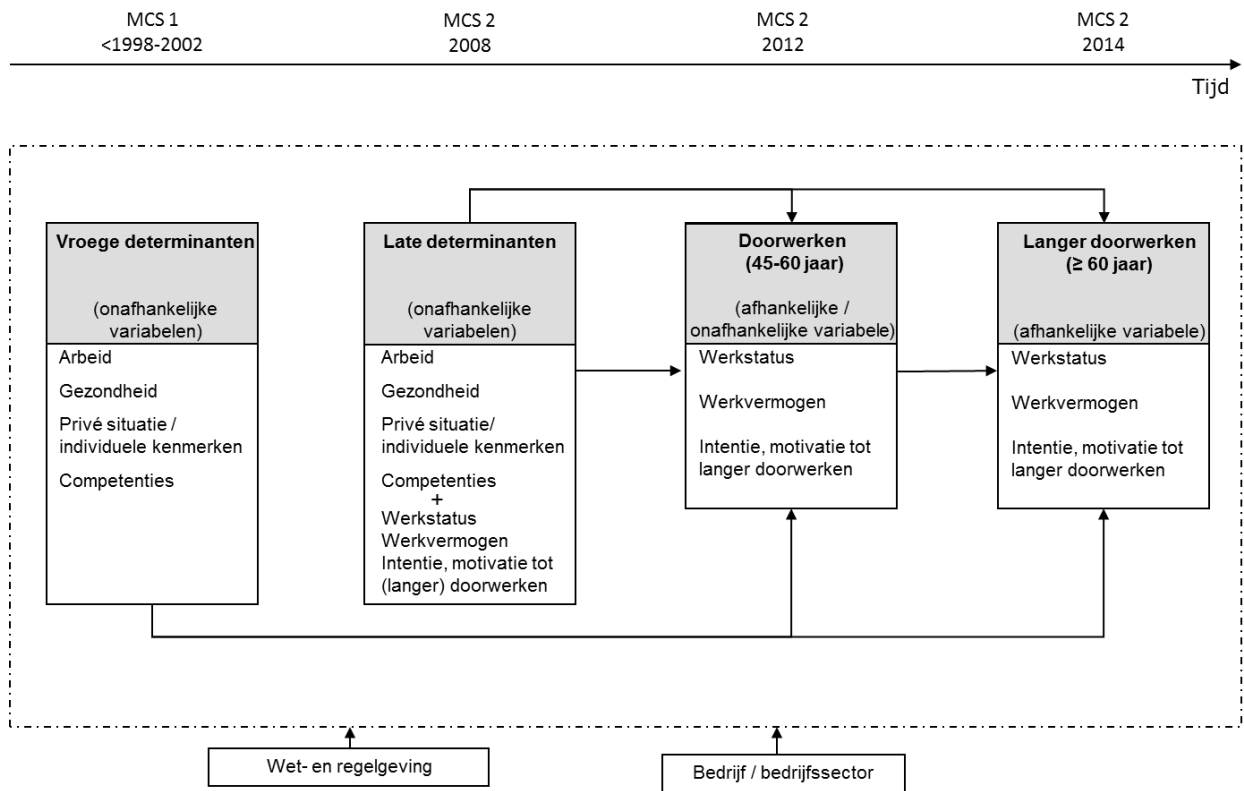
De resultaten van het onderzoeksprogramma zijn zeer belangrijk in het licht van de huidige economische situatie. Was er ten tijde van de start van het programma in 2012 al een sociaal-economische noodzaak tot langer doorwerken, het sterk aantrekken van de economie sindsdien maakt deze noodzaak alleen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

Referenties

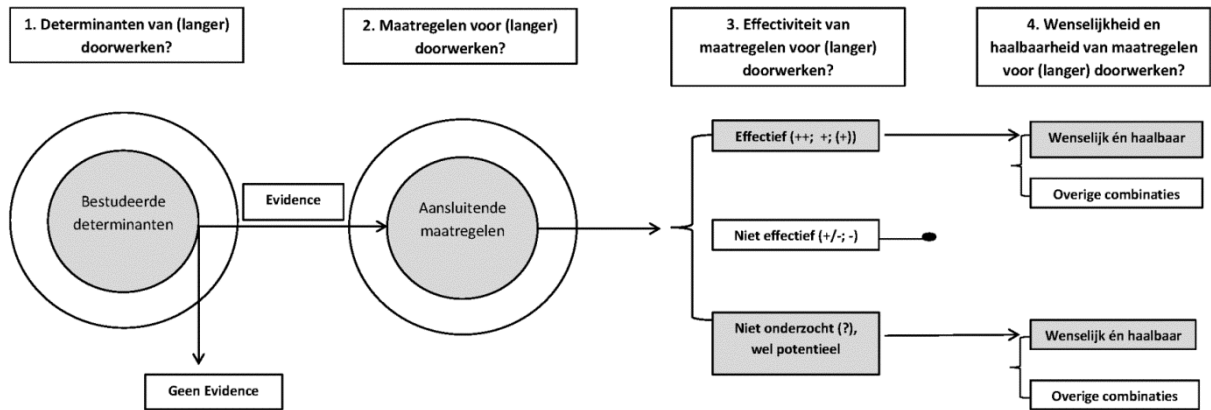
1. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Derde voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen'. Den Haag: 2007.
2. Centraal Bureau voor de Statistiek. Arbeidsdeelname; kerncijfers. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek; 2017. Beschikbaar via:
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309ned&D1=23&D2=0&D3=6,9&D4=0&D5=49,64&HDR=G1,G2,G3,T&STB=G4&VW=T>.
3. Ministerie van Economische Zaken. Nationaal Hervormingsprogramma Nederland 2008-2010. In het kader van de Lissabonstrategie. Den Haag: 2008.
4. Rechel B, Grundy E, Robine JM, Cylus J, Mackenbach JP, Knai C, et al. Ageing in the European Union. *Lancet*. 2013;381(9874):1312-22.
5. Europese Commissie Werkgelegenheid Sociale Zaken en Inclusie. Europese werkgelegenheidsstrategie 2010. Beschikbaar via:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=nl>.
6. Ministerie van Economische Zaken Landbouw en Innovatie. Nationaal hervormingsprogramma 2011. Den Haag: 2011.
7. Rijksoverheid (2016). Waarom gaat de AOW-leeftijd omhoog? Beschikbaar via:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/vraag-en-antwoord/waarom-gaat-de-aow-leeftijd-omhoog>.
8. Schreurs B, de Cuyper N, van Emmerik IJH, Notelaers G, De Witte H. Job Demands and Resources and their Associations with Early Retirement Intentions through Recovery Need and Work Enjoyment. *Journal of Industrial Psychology*. 2011;37:1-11.
9. Mohren D, Jansen N, van Amelsvoort LGPM, Kant I. An epidemiological approach of fatigue and work. Maastricht: Maastricht University, Programma Epidemiologie van Arbeid en Gezondheid; 2007.
10. Kant IJ, Bültmann U, Schröer CAP, Beurskens AJHM, Van Amelsvoort LGPM, Swaen GMH. An epidemiological approach to study fatigue in the working population: The Maastricht Cohort Study. *Occup Environ Med*. 2003;60(Suppl 1):i32-9.
11. Bültmann U, Kant I, Van Amelsvoort LGPM, Van den Brandt PA, Kasl SV. Differences in fatigue and psychological distress across occupations: The Maastricht Cohort Study of Fatigue at Work. *J Occup Environ Med*. 2001;43:976-83.
12. Van Dijk FJH, Van Dormolen M, Kompier MA, Meijman TF. Herwaardering model belasting-belastbaarheid. *TSG*. 1990;68:3-10.

Bijlagen

Bijlage 1. Conceptueel model vroege en late determinanten van (langer) doorwerken op oudere leeftijd



Bijlage 2. Stroomschema van determinant naar effectiviteit, wenselijkheid en haalbaarheid van maatregelen voor (langer) doorwerken



Bijlage 3. Overzicht publicaties en presentaties onderzoeksprogramma

Publicaties in internationale wetenschappelijke tijdschriften

- Stynen D, Jansen NWH, Kant I. The impact of work-related and personal resources on older workers' fatigue, work enjoyment and retirement intentions over time. *Ergonomics*. 2017;1-16.
- Gommans FG, Jansen NWH, Stynen D, Kant IJ, de Grip A. The impact of underskilling on need for recovery, losing employment and retirement intentions among older office workers: a prospective cohort study *International Labour Review*. 2016; Accepted manuscript online: 28 September 2016 (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.12029/abstract>).
- Stynen D, Jansen NW, Slangen JJ, Kant I. Impact of Development and Accommodation Practices on Older Workers' Job Characteristics, Prolonged Fatigue, Work Engagement, and Retirement Intentions Over Time. *J Occup Environ Med*. 2016;58(11):1055-65.
- Gommans FG, Jansen NWH, Mackey MG, Stynen D, de Grip A, Kant IJ. The impact of physical work demands on need for recovery, employment status, retirement intentions and ability to extend working careers: a longitudinal study among older workers. *J Occup Environ Med*. 2016;58(4):e140-51.
- Stynen D, Jansen NW, Kant I. The impact of depression and diabetes mellitus on older workers' functioning. *J Psychosom Res*. 2015;79(6):604-13.
- Gommans FG, Jansen NW, Stynen D, de Grip A, Kant I. Need for recovery across work careers: the impact of work, health and personal characteristics. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;88(3):281-95.
- Gommans F, Jansen N, Stynen D, de Grip A, Kant I. The ageing shift worker: a prospective cohort study on need for recovery, disability, and retirement intentions. *Scand J Work Environ Health*. 2015; 41(4):356-67.
- Gommans FG, Jansen NWH, van Amelsvoort LGPM, Slangen JJM, Stynen D, de Grip A, et al. The impact of mid-career mobility patterns on workers' health, need for recovery, job enjoyment and labour force exit. 2017; Afgewezen voor publicatie. Herindienen bij ander tijdschrift.
- Gommans FG, Jansen NWH, Slangen JJM, Stynen D, de Grip A, Kant IJ. Need for recovery and different types of early labour force exit: a prospective cohort study among older workers *Int Arch Occup Environ Health*. 2017;onder revisie.

Vakpublicaties

- Stynen D, Jansen NWH, Kant IJ. Bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemers: Overzicht van bevindingen uit de Maastrichtse Cohort studie naar de determinanten van (langer) doorwerken op oudere leeftijd. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*. 2017;onder revisie.
- Stynen D, Jansen NWH, Kant IJ. Potentiële maatregelen voor het faciliteren van (langer) doorwerken van oudere werknemers: Een evaluatie van de wetenschappelijke literatuur en reflectie op hun haalbaarheid door HR- en Arbo- professionals *Tijdschrift voor Bedrijfs- en*

Verzekeringsgeneeskunde. 2017;onder revisie.

Kranten/media

- Dagblad De Limburger / Limburgs Dagblad. 11 Juni 2016. *Ene ploegendienst is de ander niet.*

Nieuwsbrieven t.b.v. deelnemers aan de MCS

- Nieuwsbrief 2012
- Nieuwsbrief 2014

Overzicht presentaties en workshops waarbij de (deel)resultaten uit het onderzoeksprogramma werden gepresenteerd en bediscussieerd

- Presentatie 6^e Onderzoekersdag Instituut Gak 'Langer doorwerken: Een kwestie van willen of kunnen?', Bussum, 3 december 2012
- Presentatie 8^e Onderzoekersdag 2014 Instituut Gak 'Oudere werknemers en Arbeidsparticipatie', Utrecht, 1 december 2014
- Twee presentaties op het internationale congres ICOH WOPS 'Worker health: A basic human right for all' in Adelaide, University of South Australia, 18 september 2014.
- Presentatie op de School CAPHRI Annual research day te Maastricht, in 2014
- Twee presentaties op het European Congress of Epidemiology, te Maastricht, 25-27 June 2015
- Workshop 'Determinanten van doorwerken tot en na de pensioengerechtigde leeftijd: maken ouderen nog kans op de arbeidsmarkt?' verzorgd (i.s.m. onderzoekers van TNO) op de 9^e Onderzoekersdag van Instituut Gak, Utrecht, 7 december 2015
- Presentaties t.b.v. Discussie- en reflectiebijeenkomsten met Arbo professionals en HR professionals, maart en april 2016, te Vianen
- Presentatie tijdens Conferentie 'Oud en afgedaan of kansen te over?' van Instituut Gak, 29 september 2016, te Den Haag