
Uitgeperste jongeren, uitgebluste ouderen

Als we het hebben over de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen, denken we dikwijls aan de grote uitstroom van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt en de weinige jonge arbeidskrachten die de lasten van het vertrek moeten financieren. Vanuit verschillende hoeken werd er al op gewezen dat het probleem er niet zozeer een is van de 'oudere werknemers'. In deze bijdrage antwoorden we hierop vanuit de optiek van werkstress

Werkstress en leeftijd

Met dit artikel trachten we een bijdrage te leveren aan de discussie die momenteel gevoerd wordt over de *werkbaarheid van oudere werknemers*. Vanuit Europa wordt immers gesteld dat België heel wat meer ouderen aan het werk moet houden dan momenteel het geval is. Het is een netelig dossier. Immers, vele oudere werknemers hebben de arbeidsmarkt verlaten en momenteel is er onvoldoende instroom om de lasten van dat vertrek te financieren. En wanneer in de toekomst de babyboomgeneratie op rust gaat, wordt die kloof nog groter. Wanneer we echter de uitstroom van oudere werknemers willen indammen, dan moeten we ons de *vraag stellen waarom oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten?* Minister van Sociale Zaken Vandenbroucke liet zich immers onlangs ontvallen dat "het gedaan moet zijn met het uitpersen van jonge krachten op de arbeidsmarkt". Eén van de mogelijke invalshoeken om deze vraag te beantwoorden, is te kijken naar de *arbeidsbeleving* naargelang de leeftijd: dienen we niet eerder in te spelen op de jongere arbeidskrachten om te vermijden

dat zij – wanneer ze een zekere leeftijd bereiken – willen uitstappen?

Dit artikel behandelt de resultaten van het onderzoek van het Nationaal Onderzoeksinstituut Voor Arbeidsomstandigheden (Notelaers, 2002) omtrent de rol van leeftijd in de beleving en beoordeling van de arbeid. Hierbij wordt een beroep gedaan op de gegevens die het NOVA verzamelde aan de hand van de *Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de*

Arbeid (VBBA) (van Veldhoven, 1996). De data werden verzameld gedurende drie jaar ('99-'01) en dit in 89 bedrijven en in drie sectoronderzoeken. Voor dit artikel worden enkel de Vlaamse gegevens gebruikt, waardoor we spreken over 9 232 observaties. We gaan hierbij in op de schalen werkt tempo en -hoeveelheid, emotionele belasting, herstelbehoefte, slaapkwaliteit en vermoeidheid tijdens het werk, om 'uitpersen' te concretiseren.

Aanpak

Door het antwoordpatroon van de werknemers in kaart te brengen en ons niet te beperken tot de somscore of schaalscore slagen we erin *min of meer homogene groepen te bekomen die een erg verschillende kans hebben om ongunstige waarden voor de schalen te 'scoren'*. De groepen die over het algemeen onderkend worden, kunnen benoemd worden als: helemaal geen risico, geen risico, midden/signaal, risico en hoog risico. Hieronder geven we een beeld van deze manier van werken.

Met latente klassenanalyse (Vermunt&Magidson, 2000) krijgen we de mogelijkheid om ons niet zozeer te richten op het gemiddelde en de afwijkingen daarop, maar eerder op de min of meer homogene groepen rechts van het gemiddelde, met name de risico- en de hoogrisicogroepen.

In eerste instantie zullen we de algemene relatie tussen *leeftijd* en de schalen bespreken. Daarna gaan we iets dieper in op de resultaten door ook het *statuut* (arbeider, bediende, (para)medisch personeel en kader/leidinggevende) van de werknemers te bekijken. Eerst willen we nog opmerken dat de data geen afspiegeling zijn van de Vlaamse beroepsbevolking voor wat betreft sector, dienstverband en dergelijke. In dit artikel gaan we voornamelijk in op de variabelen functie en leeftijd. Daaruit blijkt dat de onderzochte dataset voor deze twee variabelen de werkelijke verhouding, zoals aangegeven binnen RSZ-statistieken (2001), benadert.

Resultaten

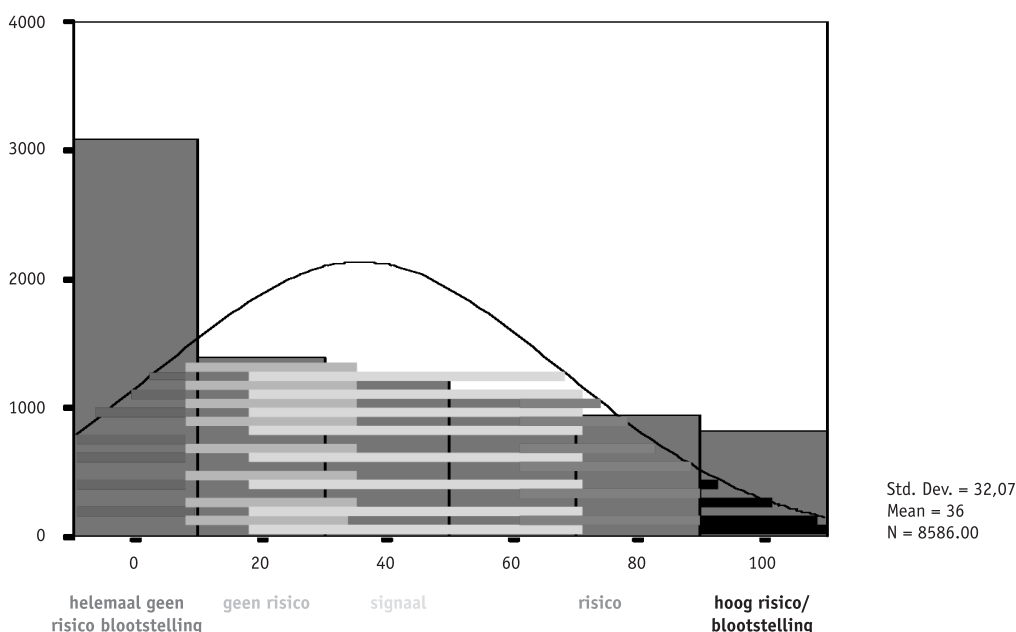
De relatie tussen leeftijdsgroep en VBBA-schalen

Als we de algemene relaties tussen leeftijd en VBBA-schalen uit de grafiek bekijken, stellen we vast dat *de stelling van de minister* door alle schalen, met uitzondering van lichamelijke inspanning tijdens het werk, *ondersteund* wordt. Al van bij de overgang van -25 jaar naar -35 jaar stijgen geleidelijk de percentages van mensen die in de hoogrisicoconditie komen. Dat zou dus betekenen dat de stelling van van Veldhoven (et, al. 2000) dat 'jonge leeftijd' bescherming biedt tegen werkstress, al ophoudt na je 24ste. Deze tendens laat ook toe om de idee van Houtman en Kompier (1991) wat tegen te spreken. Die stellen vast dat de oudste werknemers de laagste scores rapporteren.

Waar bij de leeftijdsgroep '-25 jaar' 3% van de werknemers in de hoogrisicoconditie van *werktempo en -hoeveelheid* vertoeft, stijgt dat percentage naar 6% voor de leeftijdsgroep 25-34 jaar. Voor de

Figuur 1.

Voorbeeld van Latente Klassenanalyse op een VBBA-schaal (Notelaers, van Veldhoven & Vermunt, 2002).



werknemers tussen 35 en 44 jaar loopt dat percentage op tot 9%. Daarna is de stijging minder spectaculair (zo'n 11% voor de leeftijdsgroep 45-54 jaar). Na 55 neemt het percentage terug af tot op het niveau van de 35-44-jarigen.

Ook bij *herstelbehoefte* nemen we eenzelfde beeld waar. Al erg vroeg verdubbelt het percentage werknemers dat een hoge nood aan herstel heeft. De stijging vertraagt bij de leeftijdsgroep 45-54 jaar en neemt af bij de 55-plussers.

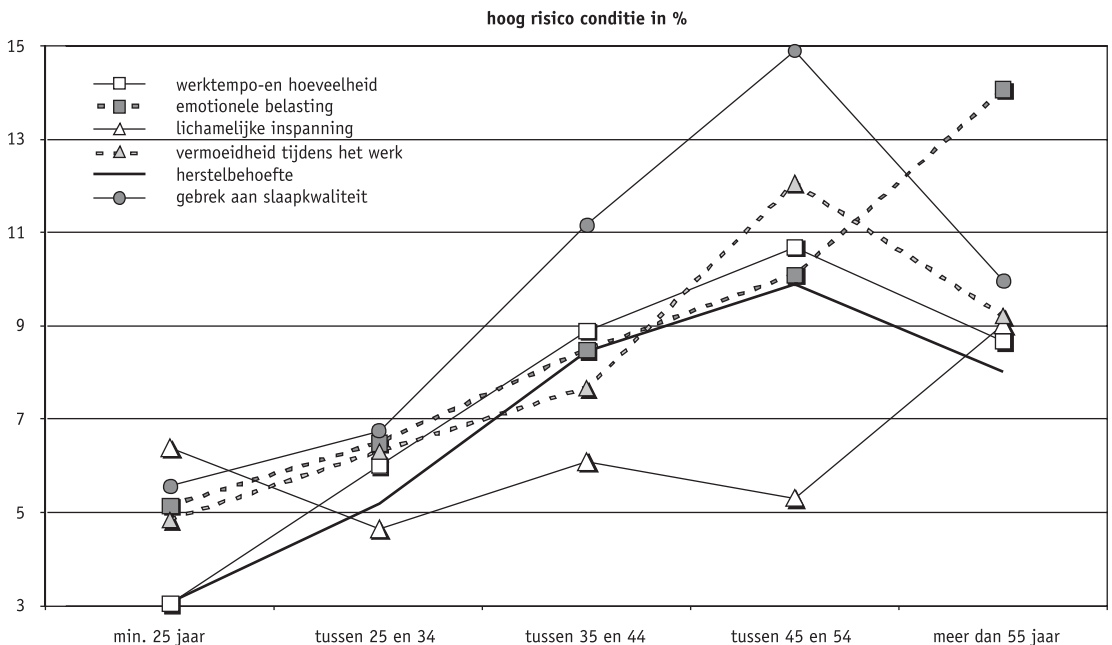
Meer opvallende resultaten vinden we terug bij *gebrek aan slaapkwaliteit*. In het begin is daar sprake van een lichte stijging maar vanaf de 25-jarigen stijgen de kansen (percentages) erg sterk: van ongeveer 6% bij de 25-34-jarigen over ongeveer 11% bij de leeftijdsgroep 35-44 jaar tot zo'n 15% bij de 45-54-jarigen.

Bij *vermoeidheid* in het werk komt de sterkere stijging nog wat later dan bij gebrek aan slaapkwaliteit. Pas bij de overgang van de leeftijdsgroep 35-44 jaar naar de leeftijdsgroep 45-54 jaar is er sprake van een sterke stijging van bijna 7% naar bijna 12%. Ook voor deze schaal bemerken we een afname van het percentage dat in de hoogrisicoconditie zit bij de 55-plussers.

De vaststelling dat er zich voor heel wat schalen minder 55-plussers in de hoge risicocondities bevinden, brengt ons bij het *'Healthy Worker Effect'* dat in de literatuur gebruikt wordt om aan te geven dat alleen de gezonde werknemers na een bepaalde leeftijd overblijven. De ongezonde werknemers verlaten in dat schema dus de arbeidsmarkt. De vaststelling dat de percentages zo toenemen voordat de werknemers deze leeftijdsgroep bereiken leidt tot de idee dat deze toenames verantwoordelijk zijn voor de uitstap uit de arbeidsmarkt.

Twee relaties *nuanceren* een beetje deze vaststelling. We hebben het over emotionele belasting en over lichamelijke inspanning. Het meest markante is dat het aantal 55-plussers in de hoogrisicocondities stijgt. Voor het overige hebben deze twee schalen niet veel met elkaar gemeen. De relatie tussen *leeftijd en lichamelijke inspanning* is in geen geval lineair. Waar bij <25 jarigen 7% in de hoge risico conditie vertoeft, daalt dat aantal onder de 5% bij de leeftijdsgroep 25-34 jaar. Bij de overgang naar de leeftijdsgroep 35-44 jaar stijgt het aantal weer lichtjes. Daarna daalt het weer lichtjes alvorens heel sterk te stijgen. We hebben het dan over een verdubbeling van het

Figuur 2.
Relatie tussen leeftijdsgroep en enkele VBBA-schalen.



aantal werknemers dat in deze hoogrisicoconditie zit bij de 55-plussers. De relatie tussen *emotionele belasting en leeftijdsklasse* is steeds stijgend. Van de leeftijdsgroep -25 jaar tot en met de leeftijdsgroep 45-54 jaar lijkt de stijging rechtlijnig (+33%). Bij de overgang naar de 55-plussers is er sprake van een sterkere stijging van het aantal werknemers dat er een hoog risico op nahoudt. Wetende dat zij hun werk zowel meer lichamelijk inspannend als meer emotioneel belastend vinden, maakt hen ons inziens meer kwetsbaar. Dikwijls zal het niet gaan om de werknemers 'as such' maar zal een onderscheid naargelang het statuut meer duidelijkheid brengen

Relatie tussen leeftijdsgroep en VBBA-schalen naargelang het statuut van de werknemer

Arbeiders

Hoewel arbeiders over het algemeen meer lichamelijk inspannend werk leveren en ze ook op het vlak van vermoeidheid tijdens het werk hogere waarden hebben, vallen *de jongeren (-25 jaar) en de 55-plussers nog in ongunstige zin* op. Deze twee groepen ervaren daarenboven een hoger werktempo. Opvallend is echter dat arbeiders over het algemeen en oudere arbeiders in het bijzonder minder nood aan herstel hebben. Een verklaring hiervoor kan gezocht worden in het feit dat jongere arbeiders een leercurve moeten ontwikkelen, waarin onder meer ritme opgebouwd wordt. Het fysieke leerproces behelst het uitzuiveren van bepaalde handelingen in een min of meer gestandaardiseerd productieproces. De afwezige relatie met herstelbehoefte zou te wijten zijn aan het hogere recuperatievermogen van jongeren (maar 2% jonge arbeiders in de hoogrisicogroep tegenover gemiddeld maar 4% jongeren). Toch merken we al bij de leeftijdsgroep 25-34 jaar een groter gebrek aan slaapkwaliteit (zo'n 11% tegenover zo'n 6%). Bij arbeiders tussen 45 en 54 loopt het percentage, dat in de hoog risicoconditie van slaapkwaliteit vertoeft, op tot 21%. Dat is maar liefst dubbel zoveel dan de gemiddelde werknemer uit deze leeftijdsgroep.

Bedienden

Bij bedienden zijn er *weinig in het oog springende afwijkingen* vast te stellen ten opzichte van de ge-

schetste algemene tendens. Enkel op het vlak van het werktempo en op het vlak van de slaapkwaliteit volgen ze de algemene relatie tussen leeftijdsgroep en VBBA-schalen niet. Bij de bedienden zijn de 55-plussers wat meer dan verwacht, vertegenwoordigd in de hoogrisicoconditie van werktempo en -hoeveelheid. Als we het hebben over een gebrek aan slaapkwaliteit bij de leeftijdsgroep 'tussen 35-44' dan mogen we dat zeker niet overschatten. Het gaat immers maar om 10% meer gebrek dan gemiddeld.

Managers/leidinggevenden

Als we maar één ding over managers / leidinggevenden zouden mogen schrijven, dan zouden we ons beperken tot de opmerking dat vooral de *jonge managers* tot 44 jaar in het oog gehouden moeten worden. Zij blijven *tot hun 45e oververtegenwoordigd in de hoog risicocondities* van werktempo, emotionele belasting en herstelbehoefte. Velen zullen wel denken dat dit komt door de functie, maar de uitschieters spreken voor zich:

- 14% van de -25 jarige managers/leidinggevenden in de hoogrisicoconditie van herstelbehoefte tegenover 3% voor de gemiddelde -25 jarige werknemer;
- 15% van de 35- tot 44-jarige managers/leidinggevenden in de hoogrisicoconditie van werktempo en -hoeveelheid tegenover 7,5% voor de gemiddelde werknemer uit dezelfde leeftijdsgroep;
- 12% van de -25 jarige managers/leidinggevenden in de hoogrisicoconditie van emotionele belasting tegenover 5% voor de gemiddelde jongere.

Met zulke resultaten in de hand lijkt de Minister van Sociale Zaken de idee dat we jonge krachten als citroenen uitpersen, hard te kunnen maken. Ander onderzoek (Hoedemakers; Notelaers, 2002) wijst ook in die richting. In dat verband is het ook gepast te verwijzen naar de literatuur over *burn-out* (Schaufeli, et al.). Het is een feit dat de samenhang tussen emotionele belasting en herstelbehoefte zeer hecht is (van Veldhoven, 1996) en dat, zo blijkt uit de latente klassenanalyse, naarmate de leeftijd toeneemt de relatie tussen emotionele belasting en herstelbehoefte sterker wordt. Dat maakt de opmerking van van Veldhoven (2001) pertinent: "Onder het motto 'vele kleintjes maken ook een gro-

te' weegt emotionele belasting voor veel werknemers zwaar, ook al gebeuren er geen extreme dingen." En bij leidinggevendenden kan inderdaad verwezen worden naar het feit dat de mens een ernstig arbeidsrisico geworden is voor zichzelf.

(Para)medisch personeel

Onder (para)medisch personeel verstaan we verpleegkundigen, hulpverpleegkundigen, sanitaire helpsters, kinesisten, logopedisten, sociaal assistenten, opvoeders, enzovoort. De grootste groep wordt echter gevormd door verpleegkundigen. Deze groepen hebben gemeen dat ze in nauw contact treden met mensen die hulp behoeven.

Een eerste vaststelling is dat gemiddeld 8% van de werknemers wordt blootgesteld aan een *erg hoge emotionele belasting*. Bij het (para)medisch personeel bedraagt dat om en bij de 20%. De kloof tussen beide is echter het grootst bij de jongeren onder de 25 jaar. Zij hebben tot 4 keer meer kans (17%) op een plaats in de hoge risicoconditie dan jongeren onder 25 jaar in het algemeen (4,5%). Bij ouderen bedraagt die verhouding nog 'maar' 1,7 (18% tegenover 13%). Bij jongeren in een zorgfunctie is de afstand die hij of zij kan nemen van de patiënt in het begin misschien vrij klein. Wat deze mensen meemaken laat hen niet koud.

Hoewel het werktempo en de hoeveelheid werk over het algemeen minder een probleem vormen dan voor andere beroepsgroepen, is de *nood aan herstel* bij (para)medisch personeel jonger dan 35 jaar hoger: respectievelijk 2 maal zo hoog bij -25 jarigen en 1,7 maal zo hoog bij de leeftijdsgroep 25-34 jaar. Misschien is de hoge lichamelijke inspanning die deze beroepsgroep kenmerkt hier niet vreemd aan. Vergeleken met bedienden en managers/leidinggevendenden (minder dan 1%) zijn ze op jonge leeftijd (6%) 6 tot 7 maal meer vertegenwoordigd in de hoogrisicogroep van lichamelijke inspanning. Het oudere (para)medisch personeel is zeker niet beter af. Na de leeftijdsgroep 25-34 stijgt het aandeel in de hoogrisicoconditie met 45% per schijf van 10 jaar. Dat maakt dat met de leeftijdsgroep 'tussen 45 en 54' het (para)medisch personeel (9%) zelfs in de buurt komt van het percentage arbeiders (11%). Dat is maar liefst 8 tot 9 maal meer dan bedienden van dezelfde leeftijd.

De *kritische grens ligt dus in de leeftijdsgroep van 45 jaar*. Dit is een cruciale leeftijdsgroep. In die groep is er ook sprake van een tweede versnelling in de relatie tussen lichamelijke inspanning en herstelbehoefte en een versterking van de relatie tussen fysieke belasting en vermoeidheid tijdens het werk. Het zou inderdaad kunnen dat de fysieke arbeid dan pas begint door te tellen. Misschien is de achterliggende reden dat de vrouwelijk gestalte niet bestand is tegen zulke zware lasten. Dat zou nog versterkt worden doordat in kleine ploegen afwezigheden slecht of niet opgevangen worden.

Guy Notelaers

Caroline Hoedemakers

Nationaal Onderzoeksinstituut Voor Arbeidsomstandigheden

Bibliografie

- Fortuin, R. van Veldhoven, M. Broersen, J.P.J. Werkstress in beeld: psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland. In: Arbeidsomstandigheden, jg. 76, 1, 30-33.
- Hoedemakers, C. Notelaers, G. (2002). Het ontwikkelen van een beleid inzake psychosociale arbeidsbelasting: mogelijkheden en valkuilen. In: Interaxis, jg 5, nr 9. www.interaxis.org. In druk.
- Houtman, I. Kompier, M. (1994). Werkstress en jongere werknemers. 60 p.
- Magidson, Vermunt, J. (2000). Latent Gold. Users Guide. Statistical Innovations.
- Mokken, R. (1997) Nonparametric Models for Dichotomous Responses. In: van der Linden, W. Hambleton, R. (eds) Handbook of Modern Item Response Theory. Springer.
- Notelaers, G. (1999). De relatie tussen makkenschalen (MSP) en principale componentenanalyse in SPSS. Nationaal Onderzoeksinstituut voor Arbeidsomstandigheden, Brussel. 30 p.
- Notelaers, G. (2000). paper coxon.
- Notelaers, G. (2001). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress ana de hand van de VBBA. Een stand van zaken. In: Over.Werk, 3, 45-49.
- Notelaers, G. van Veldhoven, M. (2002). Een vergelijking tussen Vlaanderen en Nederland aan de hand van de VBBA. Enkele resultaten en bedenkingen. In: Van den Broucke, G. Verslagboek arbeidsmarktonderzoeksdag, 79-105.

Notelaers, G. van Veldhoven, M. Vermunt, J. (2002). 'Towards a methodology for counteracting stress at work. Risk analysis with a standardised questionnaire. Proceedings of the XVIth World Congress on Occupational Health and Safety, Vienna, 2002.

van Veldhoven, M. (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Proefschrift.

van Veldhoven, M. (2001). Te moe voor het paradijs. Werkstress tussen weten en doen. Acco: Leuven.

