

Werk en welzijn bij oudere werknemers in perspectief

Een analyse vanuit het werkeisen energiebronnen model

In België verlaat een meerderheid van de 55-plussers vroegtijdig de arbeidsmarkt. Zowel beleidsmakers, beleidsgerichte onderzoekers als academici veronderstellen wel eens dat deze uitval te wijten is aan de ongunstige arbeidskenmerken waarmee oudere werknemers geconfronteerd zouden worden. Deze veronderstelling werd echter, voor zover we weten, nog niet empirisch getoetst. Deze studie wil die empirische vraag opnemen.

Oudere werknemers en de veronderstellingen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid

In België maken 55-plussers ongeveer 20% uit van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Slechts een op de drie van deze steeds groeiende groep potentiële werkkrachten is echter werkelijk actief op de arbeidsmarkt. De overgrote meerderheid van deze 'oudere werknemers' stopt dus voor de wettelijke pensioenleeftijd met werken. In de media en in regeringskringen gaan er steeds luider stemmen op om ouderen langer aan het werk te houden. Niet alleen zou dit onze economie en ons socialezekerheidsstelsel veilig kunnen stellen, ook de ouderen zelf zouden er bijvoorbeeld op financieel en psychosociaal vlak baat bij hebben (Berk, 2004).

Een van de oorzaken voor het vroegtijdig uittreden van oudere werknemers gesuggereerd door beleidsmakers en academische en beleidsgerichte onderzoekers, spijst zich toe op de werkkenmerken van oudere werknemers (bijvoorbeeld Gillier et al., 2005; Taylor & Shore, 1995). Men veronderstelt hierbij dat ongunstige werkkenmerken het welzijn van oudere werknemers aantasten, waardoor ze zich niet langer

capabel voelen om met werken door te gaan, of ze hun zin of motivatie om te werken verliezen. Daardoor treden ze vervroegd uit de arbeidsmarkt uit (Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000). Om dit tegen te gaan, wordt een leeftijdsbewust personeelsbeleid bepleit, waarin men een arbeidssituatie op maat van de leeftijd van de werknemers wenst te creëren.

Achter dit uitgangspunt schuilen twee stellingen. Ten eerste neemt men aan dat oudere werknemers weinig welzijn ervaren op hun werk. De oorzaak hiervoor wordt gelegd bij de ongunstige werkkenmerken, die niet afgestemd zouden zijn op de specifieke kenmerken van oudere werknemers. Ten tweede wordt gesuggereerd dat bij het ouder worden en de daarbij behorende fysieke en psychologische veranderingen, werkkenmerken een differentieële impact hebben op het welzijn van oudere werknemers, in vergelijking tot jongere werkkrachten. Zo zou bijvoorbeeld eenzelfde hoeveelheid fysieke werklast voor een oudere werknemer meer problematisch zijn dan voor een jongere, omdat ouderen door de vermindering van hun spiermassa meer moeite hebben met lichamelijke inspanningen (de Zwart, Broesens, FringsDresen & van Dijk, 1997). Ook wordt gesteld dat ouderen meer problemen ervaren met cognitieve belasting omwille van hun afname in zogenaamde 'vloeiende' intelligentie (Kanfer & Anckerman, 2004). Hun beperktere openheid voor veranderingen zou ervoor zorgen dat ze meer moeilijkheden ondervinden bij veranderingen dan dat ze er energie uit kunnen putten, zoals dat bij jongeren het geval is (Terracciano,

McCrae, Brant & Costa, 2005). Voor de meeste van deze veronderstellingen, ontbreekt echter empirische evidentie.

Deze studie wil een gefundeerd antwoord bieden op twee vragen: (1) ervaren oudere werknemers minder welzijn en meer ongunstige werkkenmerken en (2) verschilt de samenhang tussen werkkenmerken en welzijn bij werknemers van verschillende leeftijden? In deze analyse wordt een nieuw en ruim theoretisch model gehanteerd: het werkeisen energiebronnen belevingsmodel (WEB, Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Het werkeisen energiebronnen belevingsmodel

Het WEB werd recent voorgesteld om tegemoet te komen aan de tekortkomingen van enkele klassieke arbeidspsychologische modellen zoals bijvoorbeeld het Job Demands Control Model van Karasek (1979). In tegenstelling tot de traditionele modellen, die slechts een paar jobkenmerken als belangrijk beschouwen voor het welzijn van werknemers, gaat het WEB ervan uit dat allerlei werkaspecten het welzijn van werknemers kunnen beïnvloeden. Deze veelheid van werkkenmerken kan ingedeeld worden twee grote categorieën: werkeisen en werkhulpbronnen. Werkeisen zijn die aspecten van het werk die fysieke of psychische inspanning vereisen en dus een zekere kost of belasting met zich meebrengen. Werkhulpbronnen zijn die aspecten van het werk die (1) het belastend karakter van werkeisen afremmen, (2) werkdoelen helpen bereiken en (3) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. Werkeisen oefenen een negatieve invloed uit op het welzijn van werknemers, terwijl werkhulpbronnen er positief tot bijdragen. Verschillende auteurs vonden hiervoor reeds empirische evidentie (bijvoorbeeld Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). In de meeste studies waarbij het WEB-model gehanteerd wordt, maakt men echter geen onderscheid tussen werknemers van verschillende leeftijden. Het is dus mogelijk dat de gevonden resultaten leeftijdsverschillen maskeren in de relaties tussen werkeisen, -hulpbronnen en het welzijn van werknemers.

Methode

Procedure

De data zijn verzameld door de 'directie onderzoek verbetering arbeidsomstandigheden' (DIOVA),¹ een Belgische overheidsinstelling die onderzoek uitvoert over de werkcondities van werknemers in België.

Steekproef

In deze studie worden de antwoorden van 32 016 werknemers bestudeerd. De gemiddelde leeftijd van deze groep is 39 jaar (SD = 3,3). 1 947 participanten waren jonger dan 25 jaar, 3 987 waren tussen 25 en 30 jaar, 4 646 tussen 30 en 34, 4 898 tussen 35 en 39, 4 465 tussen 40 en 44, 4 030 tussen 45 en 49, 3 192 tussen 50 en 54, 1 541 tussen 55 en 59 en 294 tussen 60 en 64.

De globale steekproef omvatte 53% mannen en 47% vrouwen. Ongeveer 4% van hen behaalde enkel het diploma lagere school, 10% volgde lager middelbaar BSO of TSO, 4% volgde lager middelbaar ASO, 21% behaalde het diploma BSO of TSO, 12% het diploma ASO. 27% volgde een opleiding aan de hogeschool, 20% behaalde een universitair diploma. 20% van de deelnemers is arbeider, 48% uitvoerend bediende, 12% omschreef zichzelf als professionele medewerker (bijvoorbeeld leerkrachten, verpleegkundigen, ...) en 19% was leidinggevende. Ook naar sector toe was de steekproef heterogeen: 22% van de deelnemers was tewerkgesteld in overheidsdiensten, 9% in de voedings- en textielindustrie, 33% in overige industriële bedrijven, 23% in de dienstensector en 12% in de gezondheidssector. De overgrote meerderheid had een vast contract (80%), 20% was tijdelijk tewerkgesteld.

Meetinstrumenten

Alle werkkenmerken zijn gemeten met schalen uit de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Elke uitspraak werd beoordeeld op een schaal van 0 (altijd) tot 3 (nooit). Voor de statistische verwerking werden deze antwoorden herschaald naar een score tussen 0 tot 100. De volgende werkeisen werden

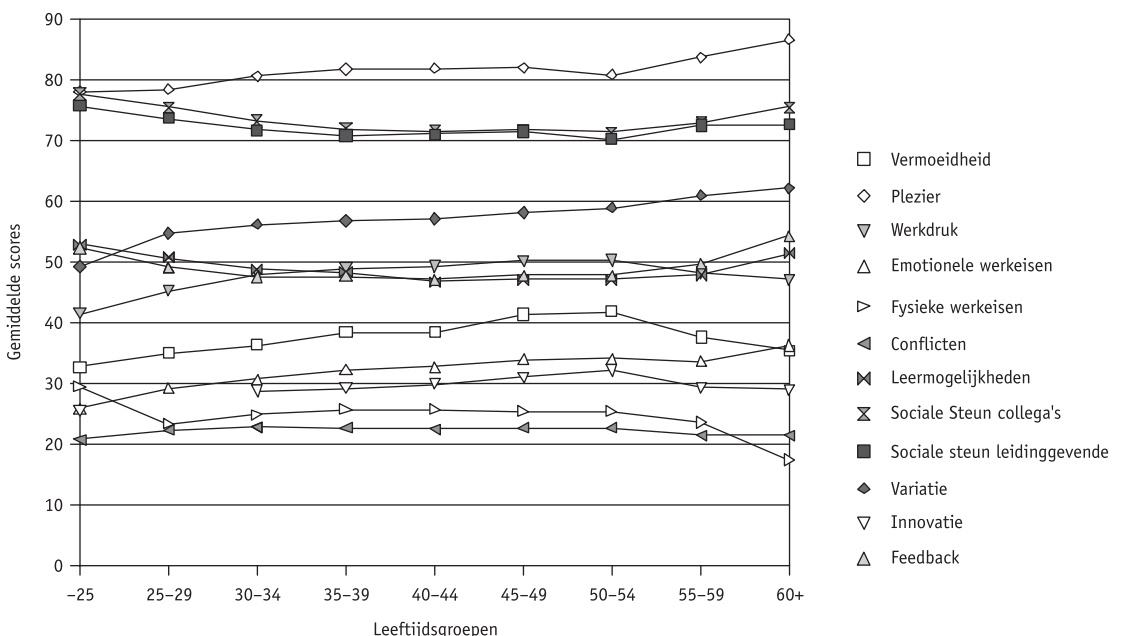
bestudeerd: werkdruk (elf items, bijvoorbeeld 'Hoe vaak moet u onder tijdsdruk werken', $\alpha = .88$), emotionele werkeisen (zeven items, bijvoorbeeld 'Hoe vaak is uw werk emotioneel bevragend', $\alpha = .80$), fysieke werkeisen (zeven items, bijvoorbeeld 'Hoe vaak moet u in ongemakkelijke houdingen werken', $\alpha = .91$), en rolconflicten (zes items, bijvoorbeeld 'Krijgt u vaak tegengestelde orders?', $\alpha = .76$). Als werkhulpbronnen werden opgenomen: variatie (zes items, bijvoorbeeld 'Moet u repetitief dezelfde taken uitvoeren op uw werk', $\alpha = .83$), leermogelijkheden (vier items, bijvoorbeeld 'Leert u nieuwe vaardigheden op het werk', $\alpha = .84$), sociale steun van collega's (negen items, bijvoorbeeld 'Voelt u zich geapprecieerd door uw collega's?', $\alpha = .86$), sociale steun van leidinggevenden (negen items, bijvoorbeeld 'Heeft u een vriendschappelijke relatie met uw leidinggevende', $\alpha = .86$), vernieuwingen op het werk (vijf items, bijvoorbeeld 'Is uw werk onderhevig aan veranderingen?', $\alpha = .67$) en feedback (vijf items, 'Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk', $\alpha = .86$). Welzijn werd gemeten aan de hand van de VBBA-schalen voor vermoeidheid (elf items, bijvoorbeeld 'Op het einde

van de dag ben ik echt uitgeput', $\alpha = .88$) en plezier op het werk (negen items, bijvoorbeeld, 'Meestal heb ik zin om aan het werk te gaan', $\alpha = .84$).

Resultaten

Om leeftijdsverschillen inzake het ervaren van welzijn, werkeisen en -hulpbronnen na te gaan, werden univariate anova's en post-hoc tests² uitgevoerd. Gezien de grootte van de steekproef, werd tevens de effectgrootte van de gevonden samenhangen nagegaan aan de hand van η^2 . De resultaten (Figuur 1) lijken er op te wijzen dat werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen van elkaar verschillen in zowel ervaren vermoeidheid als plezier op het werk. De post hoc-tests suggereren een curvilineaire relatie tussen leeftijd en vermoeidheid. De jongste (jonger dan 30) en oudste deelnemers (ouder dan 55) ervaren minder vermoeidheid op hun werk, terwijl de middengroep (30-50) zich het meest vermoeid voelt. De relatie tussen leeftijd en plezier op het werk is positief lineair: hoe ouder de respondenten, hoe meer plezier ze ervaren.

Figuur 1.
Leeftijdsverschillen in welzijn, werkeisen en werkhulpbronnen



Hoewel deze leeftijdsverschillen statistisch significant zijn, wijzen de η^2 (van .00 en .01) erop dat deze verschillen heel erg klein zijn.

Een analoge situatie doet zich voor met betrekking tot de werkeisen en -hulpbronnen. De analyses wijzen op leeftijdsverschillen voor alle bestudeerde werkkenmerken. Post-hoc tests suggereren globaal genomen een curvilineaire relatie tussen leeftijd en de werkkenmerken werkdruk, emotionele werkeisen, rolconflicten en veranderingen. Jongeren en ouderen ervaren deze werkkenmerken het minst en de middengroep het meest. De relaties tussen leeftijd en leermogelijkheden, feedback en sociale steun van collega's en de supervisor volgen het omgekeerde patroon. Het ervaren van fysieke werkeisen is negatief lineair gerelateerd aan leeftijd: hoe ouder de werknemers, hoe meer ze geconfronteerd worden met fysieke werkeisen. Taakvariatie vertoont een positief lineair patroon met leeftijd: oudere werknemers ervaren minder taakvariatie.

Om na te gaan of de verschillende werkeisen en hulpbronnen over de leeftijdsgroepen heen op een andere wijze met het welzijn samenhangen, werden aan de hand van Lisrel (Joreskog & Sorbom, 1993) drie verschillende regressiemodellen vergeleken.³ Hieruit blijkt dat de leeftijdsgroepen van elkaar verschillen wat hun gemiddelde scores betreft (zie hoger), maar dat de samenhangen van de werkkenmerken met de welzijnsmaten vrijwel identiek zijn in de afzonderlijke leeftijdsgroepen. Anders geformuleerd werden er dus geen aanduidingen gevonden van leeftijdsspecifieke oorzaken van welzijn of onwelzijn.

Tabel 1 toont aan dat werkdruk, rolconflicten, emotionele en fysieke werkeisen en – verrassend – veranderingen op de werkvloer over leeftijdsgroepen heen vermoeidheid in de hand werken. Leermogelijkheden, collegiale steun, variatie en feedback vormen hiervoor een buffer. Plezier op het werk wordt bij alle werknemers gestimuleerd door weinig werkdruk, weinig emotionele belasting, weinig rolconflicten, veel leermogelijkheden, sociale steun van collega's en van de supervisor, variatie en fysieke activiteit.

Discussie

In deze studie werd onderzocht (1) of werknemers van uiteenlopende leeftijden van elkaar verschillen inzake het niveau van ervaren welzijn, werkeisen en -hulpbronnen en (2) of deze werkkenmerken op een andere wijze samenhangen met het welzijn van werknemers van uiteenlopende leeftijden. De resultaten tonen aan dat oudere werknemers (55+) gemiddeld genomen minder met werkeisen geconfronteerd worden dan de groep tussen 30 en 50 jaar. Ouderen hebben tevens meer werkhulpbronnen ter beschikking. Oudere werknemers zijn dus bepaald niet in de meest ongunstige arbeidsomstandigheden tewerkgesteld. In lijn met het WEB-model rapporteren ouderen dan ook relatief weinig werkgerelateerde vermoeidheid en juist veel werkplezier. De stelling dat oudere werknemers hun werk verlaten omdat ze zich niet zo goed voelen op hun werk omwille van een slechte arbeidsomgeving, wordt in deze studie dus niet bevestigd. Ook de veronderstelling dat werkeisen of -hulp-

Tabel 1.

Betacoëfficiënten voor de verschillende werkeisen en -hulpbronnen in hun predictie van vermoeidheid en plezier

	Werkdruk	Emotionele werkeisen	Fysieke werkeisen	Conflicten	Leermogelijkheden	Sociale steun collega's	Sociale steun leidinggevende	Variatie	Innovation	Feed back
Vermoeidheid	.62***	.35***	.10***	.06***	-.06***	-.12***	-.01	-.08***	.15***	-.11***
Plezier	-.09***	-.07***	.02**	.41***	.23***	.11***	.13***	.23***	-.03	.00

bronnen een ander effect zouden hebben op het welzijn bij ouderen, kan niet empirisch gestaafd worden.

Deze studie heeft natuurlijk een aantal beperkingen. De steekproef was niet representatief voor de Belgische beroepsbevolking en de selectie bestudeerde werkaspecten bleef beperkt, gezien het scala aan werkkenmerken waar werknemers mee geconfronteerd worden. De resultaten kunnen daarom niet zonder meer veralgemeend worden. De leeftijdsverschillen in vermoeidheid, plezier, werkeisen en -hulpbronnen zijn wel statistisch significant, maar uiterst klein, waardoor ze nauwelijks van praktische betekenis zijn. Verder onderzoek is dus nodig om de generaliseerbaarheid en validiteit van deze resultaten na te gaan. We willen hierbij pleiten voor een ruime studie van een representatief staal van de Belgische bevolking, waarbij werknemers van verschillende leeftijden, maar met gelijkaardige beroepen worden vergeleken op een breed scala van (beroepsspecifieke) werkeisen en -hulpbronnen. De moeilijkheid hierbij ligt wellicht in het bereiken van een voldoende grote, evenwichtige groep van oudere werknemers. Aangezien een groot deel van de oudere werknemers vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaat, is het mogelijk dat ook in dit onderzoek vooral die ouderen bevroegd werden die zich nog vitaal en gezond genoeg voelden om aan de slag te blijven. De relatief kleine groepen van oudste werknemers in de bestudeerde steekproef zouden hierop kunnen wijzen. Anderzijds, laten de resultaten van de minutieuze opdeling in leeftijds-groepen van vijf jaar, geen duidelijke breuk zien in het ervaren welzijn en in werkeisen en -hulpbronnen van bijvoorbeeld 50- tot 54-jarigen en 55-plussers. De schijnbare verschillen tussen deze groepen zijn zoals eerder gesteld immers miniem. Wanneer het zogenaamde 'healthy workers effect' zou spelen, zou er wel een dergelijke breuk moeten zijn. De groep van 50- tot 54-jarigen zou de meest negatieve omstandigheden moeten ervaren, terwijl de 55-plussers juist veel welzijn en gunstige omstandigheden zouden moeten rapporteren. Deze laatste groep zou dan immers selectief moeten bestaan uit gezonde werknemers die werken in een aangename omgeving.

Op basis van deze studie houden we een pleidooi voor een verruimde blik op de problematiek van vervroegde uittrede van ouderen. Wellicht onder-

vinden bepaalde individuen met het ouder worden problemen met hun arbeidsomstandigheden, waardoor ze geholpen kunnen worden met leeftijdsspecifieke hulpmiddelen of werkaanpassingen. Onze resultaten suggereren echter dat problematische arbeidsomstandigheden niet de voornaamste reden zijn waarom oudere werknemers vervroegd de arbeidsmarkt verlaten. Om dat te verklaren zijn er andere denkpijlers nodig. Mogelijk liggen de oorzaken eerder bij de aanwervings- of ontwikkelingskansen van ouderen, de rol en waardering die ze krijgen in een organisatie of factoren van buiten de werkcontext, die hen aanzetten om vervroegd uit te treden. Op een algemener niveau kunnen we op basis van deze studie eveneens een pleidooi houden voor een beleid dat een optimale werkomgeving creëert. Uit de resultaten blijkt immers ondubbelzinnig dat het verminderen van werkeisen en het vergroten van hulpbronnen op het werk het welzijn van werknemers verhoogt, en dit ongeacht hun leeftijd.

Anja Van den Broeck⁴

Guy Notelaers

Hans De Witte

Departement Psychologie – K.U.Leuven

DIOVA-Brussel

Noten

1. Wij willen graag het DIOVA danken voor het ter beschikking stellen van de data.
2. Bonferroni (voor gelijke variantie) en Dunett (voor ongelijke varianties)
3. (a) Het gelijke regressiemodel waarin de intercepten, hellingen, foutenvarianties en -covarianties als invariant worden beschouwd over alle leeftijdsgroepen heen, (b) het parallelle regressiemodel waarin de intercepten, maar niet de andere parameters, verschillen over de leeftijdsgroepen heen en (c) het variante regressiemodel, waarbij alle parameters verschillen over de leeftijdsgroepen heen.
4. De bijdrage van deze auteur werd gefinancierd door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (FWO).

Bibliografie

- Beehr, T., Glazer S., Nielson, N., & Farmer, S. 2000. Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Berk, L. M. 2004. *Development through the lifespan* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- de Zwart, B., Broersen, J., FringsDresen, M. & van Dijk, F. 1997. Musculoskeletal complaints in the Netherlands in relation to age, gender and physically demanding work. *International archives of occupational and environmental health*, 70, 352-360.
- Gilleir, C., Cosemans, B., Huys, R., Kippers, E., Cambré, B., et al. 2005. *OLD IS OUT? De relatie tussen gezondheidseffecten en vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt. [Old is out? The relationships between health effects and early retirement]*. Leuven: Onderzoeksgroep Arbeidssociologie, KU Leuven. Onderzoeksrapport in opdracht van Minister van Werk Freya Van den Bosche.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Joreskog, K. G., and Sorbom, D. 1993. *LISRELS: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Kanfer, R., Ackerman, P., 2004. *Aging, adult development, and work motivation. Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Karasek, R. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain – Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Taylor, M., & Shore, L. 1995. Predictors of planned retirement age – An application of Beehrs model. *Psychology and aging*, 10, 76-83.
- Terracciano, A., McCrae, R., Brant, L., & Costa, P. 2005. Hierarchical linear modeling analyses of the NEO-PI-R scales in the Baltimore longitudinal study of aging. *Psychology and aging*, 20, 493-506.
- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. 1994. *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.