
Oudere werknemers en langer doorwerken in Nederland

De werkende beroepsbevolking in Nederland wordt steeds ouder. Deze veroudering komt voort uit de vergrijzing van de babyboom generatie en de relatieve daling van het aantal jongeren in de laatste decennia (Eurostat, 2008). In de komende jaren wordt daarnaast een tekort aan arbeidskrachten verwacht doordat minder jongeren instromen op de arbeidsmarkt en een groot aantal babyboomers de arbeidsmarkt zal verlaten. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking en het verwachte tekort aan arbeidskrachten is het van groot belang dat de arbeidsparticipatie van ouderen verder toeneemt. Om dit te bevorderen is meer inzicht nodig in wat oudere werknemers en hun werkgevers zelf denken en doen als het gaat om langer doorwerken en welke factoren dit beïnvloeden.

TNO heeft – met subsidie van het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – een studie uitgevoerd naar de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). Het doel van deze studie is ten eerste om een representatief beeld van de houding van oudere werknemers over langer doorwerken te geven: in hoeverre geven zij aan dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65ste, en welke factoren beïnvloeden dit? Ten tweede beoogt de studie om een indicatie te geven van de factoren die bepalen of oudere werknemers daadwerkelijk stoppen met werken en voortijdig uitstromen naar vroegpensioen of een uitkering. Ten derde tracht de studie om een representatief beeld te geven van het belang dat Nederlandse werkgevers hechten aan het behoud van oudere werknemers en van de acties die zij ondernemen om oudere werknemers in dienst te houden. In dit artikel geven we een

samenvatting van de bevindingen van deze studie.¹

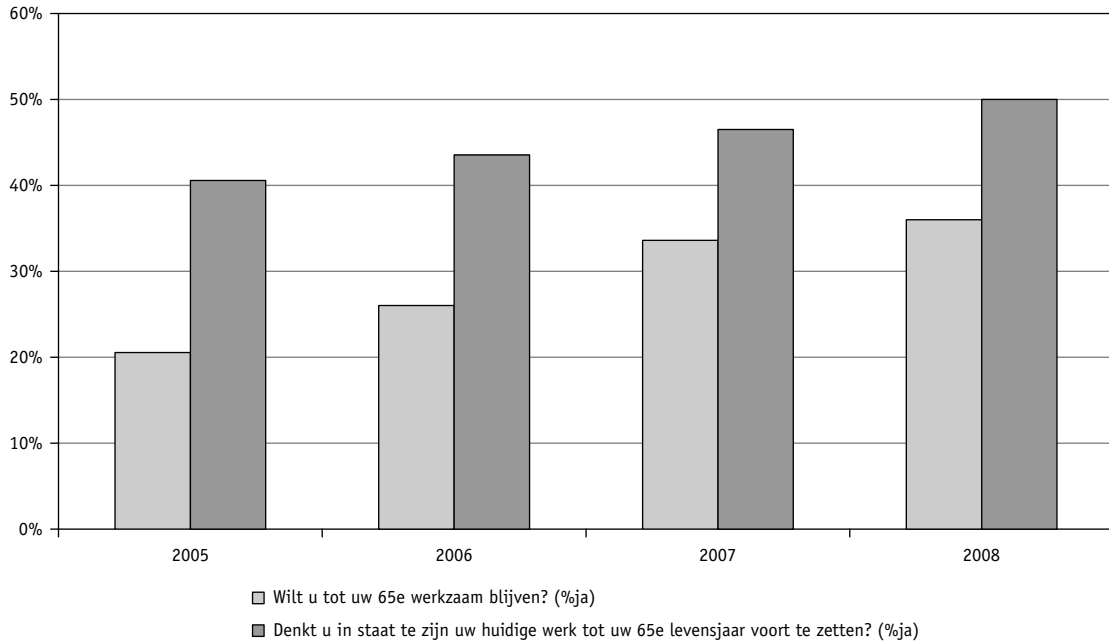
In de studie hebben we gebruik gemaakt van drie grote databestanden die zijn verzameld onder werknemers en werkgevers. Dit betreft de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) (van den Bossche, Hupkens, Ree & Smulders, 2006), het NEA-cohortonderzoek (Koppes, de Vroome & van den Bossche, 2009) en de Werkgever Enquête Arbeid (WEA) (Oeij, de Vroome, Sanders & van den Bossche, 2009). De NEA is het grootste periodieke onderzoek naar arbeidsomstandigheden onder

werknemers in Nederland. In deze studie zijn de gegevens van NEA 2005, 2006, 2007 en 2008 gebruikt. In 2008 deden ruim 22 000 werknemers mee, waaronder circa 8 600 werknemers van 45 tot 64 jaar. Het NEA-cohortonderzoek is een longitudinaal onderzoek op basis van de NEA 2007 waarbij werknemers een jaar later opnieuw zijn benaderd met een vervolgvragenlijst. In totaal vulden 10 532 werknemers zowel in 2007 als in 2008 de vragenlijst in, waaronder 5 242 personen in de leeftijd van 45 tot 64 jaar. De WEA is een tweejaarlijks onderzoek onder bedrijven en instellingen dat voor het eerst in de periode oktober 2008 tot februari 2009 is afgenomen. In totaal deden 5 387 werkgevers mee.

In dit onderzoek beschouwen we – conform de definitie van de WHO (1993) – werknemers van 45 jaar en ouder als oudere werknemers.

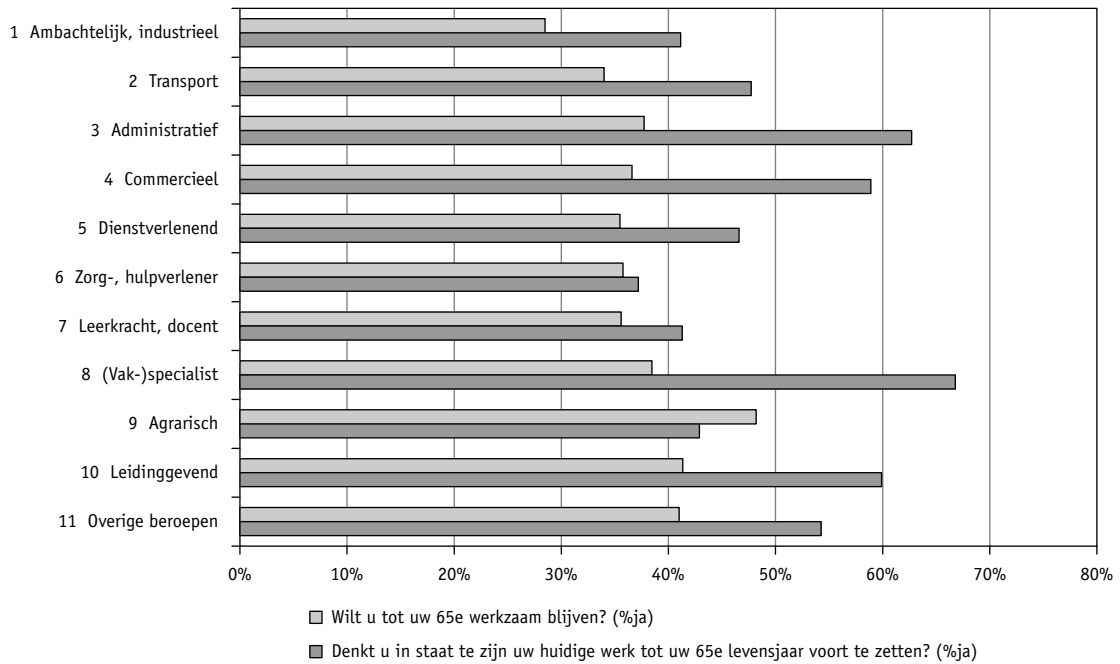
Figuur 1.

Trend in willen en kunnen doorwerken



Figuur 2.

Willen en kunnen doorwerken, naar beroepsklasse (2008)



Willen en kunnen doorwerken

In figuur 1 is weergegeven welk deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aangeeft dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65ste levensjaar. Uit de figuur blijkt dat een toenemend deel van de werknemers van 45 jaar en ouder aangeeft dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65ste levensjaar. Het percentage werknemers dat wil doorwerken nam toe van 21% in 2005 tot 36% in 2008 en het percentage werknemers dat kan doorwerken in de huidige functie tot het 65ste levensjaar van 41% in 2005 tot 50% in 2008.

Er zijn wel aanzienlijke verschillen in willen en kunnen doorwerken tussen verschillende beroepen. Voor 2008 is dit weergegeven in figuur 2. Vooral in lichamelijk zware (ambachtelijke en industriële) beroepen is zowel de wens om door te werken als het vermogen om in de huidige functie door te werken tot het 65ste levensjaar lager dan gemiddeld. Ook in beroepen in de gezondheidszorg en het onderwijs vinden relatief weinig werknemers dat zij tot hun 65ste in de huidige functie werkzaam kunnen blijven, maar wijkt de wens om door te werken niet af van het gemiddelde. De wens om door te werken tot het 65ste levensjaar is

het hoogst in agrarische beroepen en het vermogen om door te werken is het hoogst bij vakspecialisten, administratieve en commerciële beroepen en bij leidinggevenden.

Verder geven werknemers met een hoge opleiding vaker aan dat zij willen en kunnen doorwerken tot hun 65ste dan werknemers met een lage opleiding. Ook blijkt dat werknemers vaker willen en kunnen doorwerken naarmate ze ouder zijn. Dit is vooral een selectie-effect: personen ouder dan 60 zijn vaak al gestopt met werken als ze niet willen of kunnen doorwerken tot hun 65ste.

Uit het onderzoek blijkt dat een goede gezondheid en een goed sociaal klimaat op het werk voorspellend zijn voor de motivatie en het vermogen om door te werken tot het 65ste levensjaar. Bij gezondheidsproblemen, zoals uitputting door het werk (burnout), en bij gebrek aan sociale steun of pesten en intimidatie door leidinggevenden of collega's geven werknemers een jaar later vaker aan dat zij niet tot hun 65ste willen en kunnen doorwerken. Zware werkomstandigheden zoals fysiek zwaar werk en hoge taakeisen beperken wel het vermogen om langer door te werken, maar niet de wens om tot het 65ste levensjaar te blijven werken.

Tabel 1.
Voorspellers van uitstroom uit arbeid

	Vroegpensioen	Uitkering
Demografische kenmerken		
geslacht	VROUW	
leeftijd	60-64	55-59
partner geen werk	+	
Arbeidskenmerken		
tijdelijk dienstverband		+
langer in huidige functie	+	
leidinggeven	+	
reorganisatie	+	
Sociaal klimaat		
sociale steun collega's		-
pesten, intimidatie intern		+
Gezondheid		
burnout/uitputting		+
slechte/matige gezondheid		+
langdurig verzuim		+

Ten slotte dient opgemerkt te worden dat de toename in willen en kunnen doorwerken in de huidige functie gepaard gaat met een lichte toename in de behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk om het werk langer vol te houden. In 2008 geeft 40% van de oudere werknemers aan dat lichter werk ertoe zou bijdragen dat zij hun werk langer voortzetten. Dit wijst erop dat het wenselijk is als de werkgever en de oudere werknemer in onderling overleg het werk zodanig aanpassen dat dit past bij de mogelijkheden en wensen van de oudere werknemer om daarmee langer doorwerken te faciliteren.

Uitstroom van ouderen uit arbeid

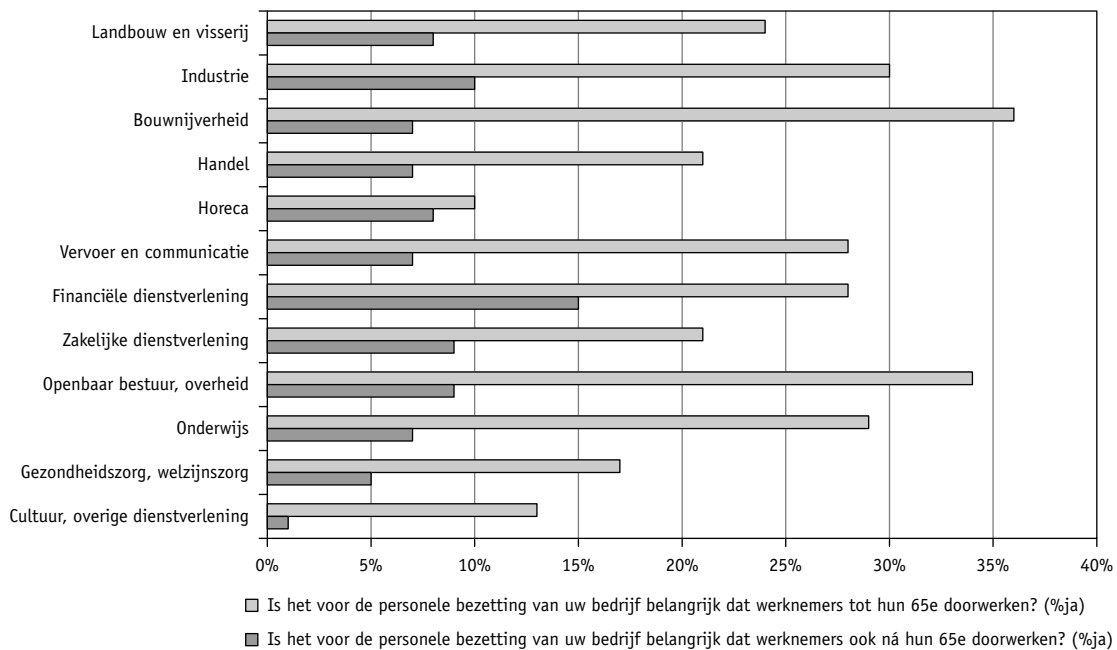
In het NEA-cohortonderzoek stroomt gedurende een jaar 3,7% van de werknemers in de leeftijdscategorie van 45-64 jaar uit arbeid naar vroegpensioen (2,1%), een uitkering wegens werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (1,1%) of een andere mogelijkheid (0,5%). De belangrijkste voorspellers van uitstroom naar vroegpensioen en naar een uitkering zijn weergegeven in tabel 1.

Uitstroom naar vroegpensioen vindt vooral plaats bij werknemers van 60 jaar en ouder. Verder stromen oudere werknemers vaker uit naar vroegpensioen indien zij een niet-werkende partner hebben, langer in de huidige functie werken, een leidinggevende functie hebben of wanneer er sprake is van een grote reorganisatie. De invloed van reorganisatie impliceert dat vroegpensioen soms gebruikt wordt als afvloeiingsregeling van overtollig ouder personeel.

De voorspellers van uitstroom naar een uitkering verschillen van de voorspellers van uitstroom naar vroegpensioen. Het belangrijkste verschil is dat gezondheidsproblemen en het sociale klimaat op het werk een belangrijke rol spelen bij de uitstroom naar een uitkering, terwijl dit niet het geval is voor uitstroom naar vroegpensioen. Werknemers met een matige of slechte zelfgerapporteerde gezondheid, met burnoutklachten en werknemers die langdurig hebben verzuimd stromen vaker uit naar een uitkering. Ook werknemers die weinig sociale steun van collega's ervaren of onheus worden bejegend door hun leidinggevende of collega's stromen vaker uit naar een uitkering. Verder vindt uitstroom

Figuur 3.

Belang dat werkgevers hechten aan langer doorwerken



naar een uitkering vooral plaats onder werknemers met de leeftijd van 55 tot 59 jaar en bij werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Het is opvallend dat gezondheidsproblemen niet bijdragen aan de uitstroom naar vroegpensioen in dit onderzoek. Eerdere onderzoeken lieten wel zien dat oudere werknemers met gezondheidsproblemen vaker met vroegpensioen gingen. Mogelijk is ook hier sprake van een selectie-effect en stoppen oudere werknemers met substantiële gezondheidsproblemen doorgaans al voordat zij de leeftijd bereikt hebben om in aanmerking te komen voor vroegpensioen.

Bij de interpretatie van deze gegevens dient de kanttekening te worden gemaakt dat mogelijk niet alle voorspellers konden worden geïdentificeerd door het relatief kleine aantal personen dat uit arbeid stroomde gedurende de follow-up periode van een jaar.

Activiteiten van bedrijven voor oudere werknemers

Iets minder dan een kwart van de bedrijven (22%) vindt het voor de personele bezetting van hun bedrijf belangrijk dat werknemers tot hun 65ste levensjaar blijven werken. Doorwerken van werknemers na het 65ste wordt slechts door een kleine minderheid van de bedrijven (8%) als belangrijk gezien.

Uit figuur 3 blijkt dat bedrijven in de sectoren bouwnijverheid en openbaar bestuur het relatief vaak belangrijk vinden dat werknemers doorwerken tot hun 65ste. In de horeca en culturele en overige dienstverlening vinden bedrijven het zelden belangrijk dat werknemers langer doorwerken. Doorwerken na het 65ste levensjaar wordt het meest belangrijk gevonden in de financiële dienstverlening.

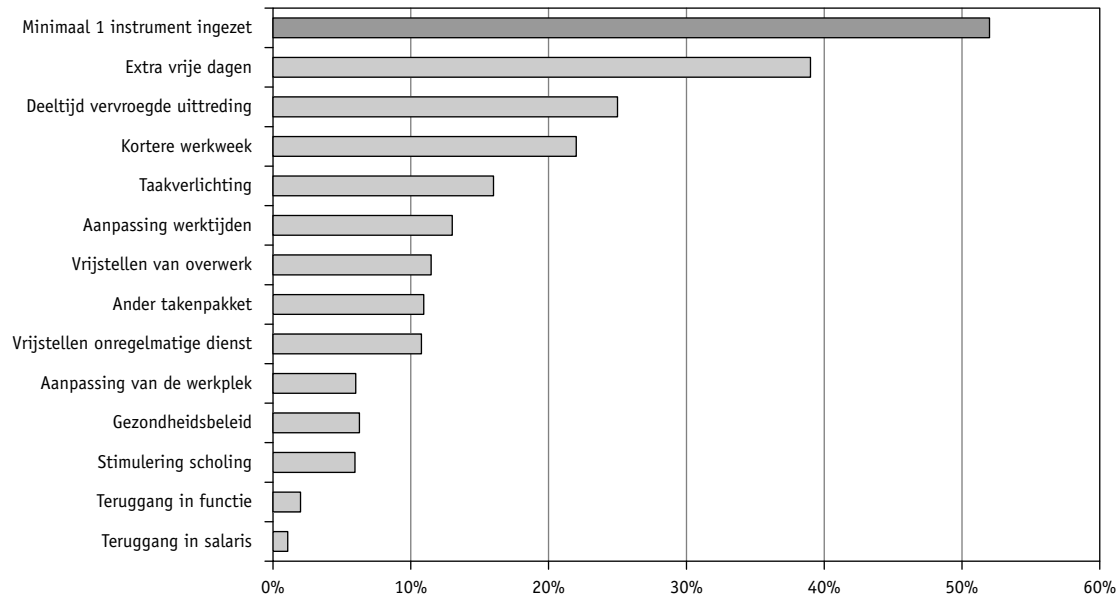
Verder blijkt dat grote bedrijven het vaker belangrijk vinden voor de personele bezetting dat werknemers langer doorwerken dan kleine bedrijven. Ook bedrijven die relatief veel oudere werknemers in dienst hebben hechten meer belang aan langer doorwerken van hun personeel tot en na hun 65ste jaar dan bedrijven met weinig oudere werknemers. Dit komt waarschijnlijk doordat bedrijven met veel oudere werknemers hen niet eenvoudig kunnen missen.

Bedrijven kunnen meerdere instrumenten inzetten om langer doorwerken van hun personeel te stimuleren. Ruim de helft van de bedrijven met tien of meer werkzame personen geeft aan dat zij gebruikmaken van een of meer instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Van dertien genoemde instrumenten geven de bedrijven het vaakst aan dat zij hun oudere werknemers de mogelijkheid bieden van extra vrije dagen (39%), vervroegde uittreding in deeltijd (25%) of een kortere werkweek (22%). Dit is weergegeven in figuur 4. Opvallend is het lage percentage bedrijven dat gebruik maakt van een teruggang in salaris en/of functie bij oudere werknemers (respectievelijk 1% en 2%). Ook scholing en verandering van taken komen relatief weinig voor. Bedrijven lijken dus vooral gebruik te maken van instrumenten om oudere werknemers te ontzien door hen minder uren te laten werken. Dergelijke ontziemaatregelen zijn vaak vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO). Werkgevers lijken weinig te investeren in het beter passend maken van het werk voor oudere werknemers door scholing, verandering van taken of demotie.

Op basis van dit onderzoek kunnen we niet vaststellen wat de effectiviteit is van de instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Bedrijven maken meer gebruik van instrumenten om langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen naarmate zij meer werknemers van 55 jaar of ouder in dienst hebben. Het aandeel oudere werknemers in het bedrijf is waarschijnlijk meer de *reden* voor het inzetten van deze instrumenten voor oudere werknemers dan het *effect* van die instrumenten. Daarnaast maken bedrijven meer gebruik van de diverse instrumenten om oudere werknemers in dienst te houden wanneer zij het voor de personele bezetting belangrijk vinden dat werknemers tot het 65ste levensjaar doorwerken. Ten slotte blijkt dat bedrijven die veel laag opgeleide werknemers in dienst hebben meer gebruik maken van de instrumenten deeltijd vervroegde uittreding, vrijstellen van onregelmatige- en ploegdiensten en vrijstellen van overwerk, maar minder van het stimuleren van scholing en cursusdeelname. Dit duidt erop dat laag opgeleide oudere werknemers weliswaar worden ontzien, maar dat er relatief weinig in hen wordt geïnvesteerd om langer doorwerken op andere manieren te bevorderen.

Figuur 4.

Gebruik van instrumenten om langer doorwerken te stimuleren (bedrijven van 10 of meer werkzame personen)



Conclusie

Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers in toenemende mate willen doorwerken tot hun 65ste levensjaar en ook in toenemende mate denken dat ze in staat zijn om door te werken tot hun 65ste in hun huidige functie. Wel geeft een aanzienlijk deel (40%) van de werknemers van 45 jaar en ouder aan dat lichter werk ertoe kan bijdragen dat zij hun werk langer voortzetten. Werkaanpassingen die het werk minder zwaar maken kunnen daarom bijdragen aan het langer doorwerken van oudere werknemers.

Gezondheid speelt een belangrijke rol in het langer doorwerken van werknemers van 45 jaar en ouder. Werknemers met gezondheidsklachten willen en kunnen vaak niet tot hun 65ste doorwerken en stromen vaker voortijdig uit arbeid naar een uitkering. Het is daarom van belang dat werkgevers en werknemers zich inzetten voor het bevorderen van de gezondheid van werknemers en dat zij gezamenlijk zoeken naar passend werk voor werknemers met een gezondheidsbeperking. Dit vergt ook van de werknemer een flexibele opstelling en een investering in een brede inzetbaarheid gedurende de loopbaan.

Voor werknemers van 45 jaar en ouder draagt een goed sociaal klimaat op het werk bij aan langer doorwerken. Een goed sociaal klimaat bevordert de motivatie om door te werken tot het 65ste levensjaar en het vermogen om door te werken in de huidige functie. Bovendien vermindert een goed sociaal klimaat de kans op voortijdige uitstroom uit werk naar een uitkering. Het sociale klimaat is bij uitstek iets wat werkgevers en werknemers zelf kunnen beïnvloeden om langer doorwerken te bevorderen. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers door goed gezondheidsbeleid te voeren het sociale klimaat op het werk kunnen verbeteren (Ybema & Bakhuis Roozeboom, 2009).

De meeste werkgevers hechten weinig belang aan het behouden van hun oudere werknemers en investeren niet substantieel in het bevorderen van hun inzetbaarheid door scholing of veranderingen in het takenpakket. Om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te vergroten is het van groot belang dat werkgevers inzien dat zij op termijn niet buiten deze oudere werknemers kunnen en dat zij nu al serieus moeten investeren om hen in de toekomst te behouden. Ter bevordering van langer doorwerken maken bedrijven voornamelijk

gebruik van maatregelen die oudere werknemers ontzien door hen minder uren te laten werken. Dit onderzoek toont echter dat gezondheidsbevordering, aanpassing van werktaken aan de mogelijkheden en beperkingen van individuele oudere werknemers en een goed sociaal klimaat op het werk een belangrijke rol spelen bij langer doorwerken. Deze maatregelen en omstandigheden verdienen meer aandacht om langer doorwerken te faciliteren.

Jan Fekke Ybema
Goedele Geuskens
Karen Oude Hengel
TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

Noot

1. Het boekrapport van deze studie is te downloaden via www.tno.nl/langerdoorwerken of te bestellen bij TNO via receptie-hd@tno.nl.

Bibliografie

- Eurostat 2008. *Europe in figure: Eurostat yearbook 2008*. Luxembourg: Eurostat european commission.
- Henkens, K., Dalen, H. & van Solinge, H. 2009. *De vervaagende grens tussen werk en pensioen*. Den Haag: Nederlands Instituut Demografisch Instituut (NIDI).
- Koppes, L., de Vroome, E. & van den Bossche, S. 2009. NEA-cohortonderzoek. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P., de Vroome, E.M., Sanders, J.M.A.F. & van den Bossche, S. 2009. Werkgevers Enquête Arbeid 2008: Methodologie en beschrijvende resultaten. Hoofddorp: TNO.
- van den Bossche, S., Hupkens, C., de Ree, S. & Smulders, P. 2006. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005. Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.
- WHO 1993. *Aging and working capacity*. Geneva: World Health Organization. Technical Report Series, 835.
- Ybema, J.F. & Bakhuis Roozeboom, M. 2009. Hoe gezondheidsbeleid de toewijding van werknemers beïnvloedt. *Gedrag & Organisatie*, 22, 354-370.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel, K. 2009. *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.