



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## **Determinanten van afnemende participatie van ouderen**

RIVM rapport 260241001/2012

J.G.C. van Amsterdam | K.I. Proper



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## **Determinanten van afnemende participatie van ouderen**

RIVM Rapport 260241001/2012

## Colofon

© RIVM 2012

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: 'Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave'.

J.G.C. van Amsterdam, RIVM-GBO  
K.I. Proper, RIVM-PZO

### Contact:

Jan van Amsterdam

RIVM-Laboratorium voor Gezondheidsbeschermingsonderzoek

jan.van.amsterdam@rivm.nl

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kader van de kennisvraag 'Gezondheidsdeterminanten van afnemend werkvermogen' van het programma over 'Ouder wordende werknemers en hun arbeidsomstandigheden'.

## Rapport in het kort

### **Determinanten van afnemende participatie van ouderen**

Als gevolg van de vergrijzing daalt de arbeidsparticipatie na 2020 naar verwachting met vier procentpunten, van 48% naar 44% van de bevolking. Hierdoor zullen bedrijven in de toekomst met een tekort aan werknemers te maken krijgen. De vraag is of mensen langer willen en kunnen doorwerken. Literatuuronderzoek van het RIVM laat zien dat een groot deel van de werknemers na hun pensioen graag stopt met werken. Gemiddeld wil slechts 14 procent van de werknemers na hun 65<sup>ste</sup> juist nog doorwerken en 53 procent wil dit niet. Ze willen dat vanwege de inkomsten, maar ook omdat zij zingeving, eigenwaarde en voldoening ontleen aan arbeid.

### **Flexibele werktijden om ouderen aan het werk te houden**

De Nederlandse overheid heeft enkele maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd. Uit de literatuurstudie blijkt ook dat het zogenoemde seniorenbeleid (ontziebeleid) een manier is om ouderen die zouden willen of moeten stoppen, aan het werk te houden. Bij dit ontziebeleid worden de werktijden van oudere werknemers, doorgaans na hun 60<sup>ste</sup>, flexibel: zij hebben meer vrije dagen of een kortere werkweek. Ook kan de zwaarte van het werk worden verlicht of de werktaak inhoudelijk worden aangepast.

### **Redenen om met 65 jaar te stoppen met werken**

Het seniorenbeleid is nodig omdat een aanzienlijk deel van de oudere werknemers (22% tot 36%) wel tot hun 65<sup>ste</sup> wil blijven werken, maar dat om uiteenlopende redenen niet kan. De belangrijkste reden is de fysieke en psychische belasting van het werk die voor hun leeftijd te zwaar is geworden (22%). Beroepen waar dit aan de orde is zijn stratenmakers, verpleegkundigen en onderwijzers. Daarna volgen niet-inhoudelijke kenmerken van hun werk, zoals slechte arbeidsvoorwaarden, lange reistijd, geen promotiekansen, enzovoort (5%). Voor 3% van de werknemers is hun gezondheid een reden om te stoppen met werken. Zij zijn chronisch ziek, hebben een beroepsziekte (versleten rug), zijn psychisch overbelast, zijn arbeidsongeschikt of kunnen geen empooi meer vinden. Deze factoren kunnen er ook toe leiden dat werknemers al vóórdát de pensioengerechtigde leeftijd bereikt is, moeten stoppen met werken.

Trefwoorden: ouderen, arbeidsparticipatie, vergrijzing, zware beroepen, pensionering, beroepsziekten



## Abstract

### **Determinants of declining participation of the elderly**

Due to the aging of the population, the Dutch labor force is estimated to decline by four percent point, from 48 to 44 percent of the population after 2020. At some time in the future companies will be faced with a shortage of workers, and people needing to work past retirement age will become a pressing matter. Our literature review shows that a large proportion, i.e. 53 percent, of employees prefers to stop working after retirement, while some 14 percent would like to continue working. They would like to do so because of financial considerations, but also because of emotional, social and intellectual benefits.

### **Flexible working hours to keep older people in employment**

Dutch government has adopted the so-called 'senior policy' which aims to enable older people who want or have to stop working to remain in employment. A 'senior policy' measure is raising the retirement age thereby enabling people to remain in employment. Other such measures include making working more attractive for older workers by a shorter work week, more flexible working hours, and more days off, and by adjusting work content and workload to the abilities of older workers.

### **Reasons to stop working prior to the age of 65**

A significant proportion (22 to 36 percent) of people younger than the retirement age would like to continue working, but are unable to do so for a variety of reasons. A major reason is that people can no longer cope with the physical and psychological workload (22 percent). This is particularly the case with occupations such as road workers, nurses and teachers. Other reasons include poor working conditions, too much commuting, and little chance of promotion (5 percent). Some three percent of workers is forced to stop working because of poor health, which may also be an impediment to finding another, more suitable job.

Key words: elderly, employment, aging, demanding jobs, retirement, occupational disease

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Samenvatting—9</b>
1.1	Achtergrond—9
1.2	Methode—9
1.3	Belangrijkste bevindingen/determinanten—9
<b>2</b>	<b>Inleiding—13</b>
2.1	Probleemstelling—13
2.2	Demografische veranderingen—13
<b>3</b>	<b>De fysiologie van de oudere werknemer—15</b>
3.1	Fysieke vermogens—15
3.2	Mentale vermogens—15
<b>4</b>	<b>Werken tot en na de pensioenleeftijd—17</b>
4.1	Duurzame inzetbaarheid—18
4.2	Positieve determinanten—19
4.3	Negatieve determinanten—20
4.4	Willen of kunnen?—20
<b>5</b>	<b>Specifieke determinanten van uitval—23</b>
5.1	Slechte gezondheid—23
5.2	Hoge werkdruk—24
5.3	Hoge werkstress—24
5.4	Hogere herstelbehoefte—25
5.5	Te lange arbeidsduur—26
5.6	Laag opleidingsniveau—26
5.7	Weinig opleidingsmogelijkheden—27
5.8	Slechte werkkenmerken—28
5.9	Lage motivatie en steun partner—29
5.10	Financiële mogelijkheden—29
5.11	Rol van de leidinggevende—30
5.12	Vooroordelen bij werkgevers—31
5.12.1	Het beeld van de werkgever—31
5.12.2	Training en opleiding—32
5.12.3	Steun van de leidinggevende—32
5.13	Ploegdienstwerk—33
5.13.1	Problematiek—33
5.13.2	Slaapkwaliteit op hogere leeftijd—34
5.13.3	Ploegdienstwerk-intolerantie—35
5.14	Meerdere redenen om te stoppen—36
5.15	Ongezonde leefstijl—36
5.16	Mantelzorg als extra belasting—37
<b>6</b>	<b>De houding van sociale partners en de overheid—41</b>
6.1	De houding van de werknemer—41
6.2	De houding van de werkgever—42
6.3	De houding van de overheid—43

## Conclusie—47

## Literatuur—49

**BIJLAGE 1. De vergrijzing van de Nederlandse werknemers—63**

**BIJLAGE 2. Uitval uit het arbeidsproces—71**

**BIJLAGE 3. Houding, maatregelen van werkgevers en werknemers—73**

**BIJLAGE 4. Overzicht determinanten—79**

**BIJLAGE 5. Verslag van de workshop—81**





# 1 Samenvatting

## 1.1 Achtergrond

Het kabinet heeft duurzame participatie van burgers als een beleidsprioriteit. Net als in veel andere westerse landen, heeft Nederland te maken met een vergrijzende populatie en een ontgroening van de arbeidsbevolking. De verhouding tussen het aantal 65-plussers ten opzichte van de personen in de werkzame leeftijd (20-65 jaar) neemt toe. Hoewel er momenteel, gezien de huidige (en stijgende) werkloosheid onder jongeren van bijna 10%, nog een ruime arbeidsreserve is, zal de Nederlandse arbeidsmarkt door de vergrijzing over ongeveer 10 jaar geconfronteerd worden met een tekort aan werknemers. Daarnaast zullen er dan minder werkenden zijn om de kosten (premie van AOW en zorgkosten) te dragen. Om deze disbalans te herstellen en de samenleving houdbaar te houden, worden (oudere) werknemers aangemoedigd langer door te werken. Tot nu toe is de kennis over determinanten die een afnemende arbeidsparticipatie en werkvermogen bepalen beperkt.

Het doel van het onderhavige rapport is het verstrekken van kennis over de determinanten van arbeidsparticipatie en werkvermogen onder oudere werknemers.

## 1.2 Methode

Er is een uitgebreide literatuurstudie verricht in zowel de grijze als (internationale) wetenschappelijke literatuur. Daarbij is op zoek gegaan naar oorzaken en overwegingen van oudere Nederlandse werknemers om voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken, dan wel juist tot na de pensioenleeftijd door te blijven werken. In dit rapport is voor de definitie van oudere werknemer geen specifieke leeftijdsgrens aangehouden, maar is de leeftijdsgrens gebruikt die in de onderzoeken is gehanteerd. Deze kan dus verschillen tussen de onderzoeken. Hierbij zijn vooral de Nederlandse kaders (wetten, gebruiken, arbeidsmentaliteit e.d.) aangehouden, maar is tevens de Europese context betrokken (hoe doen we het in Nederland wat de arbeidsparticipatie betreft t.o.v. andere Europese landen?).

De wetenschappelijke literatuur is geïdentificeerd via een (niet-systematische) zoektocht in verschillende online databases, zoals Medline, PsyInfo en Embase. Voor deze rapportage is echter hoofdzakelijk uitgegaan van de grijze literatuur, omdat die vaker betrekking had op de Nederlandse, dan wel Europese context. Daartoe zijn bruikbare websites geraadpleegd, waaronder de website van CBS, ILO, Netspar, Eurostat, TNO (NEA), ARBO-balans, CPB, RIVM en SER.

## 1.3 Belangrijkste bevindingen/determinanten

Er is een diversiteit aan factoren gevonden die samenhangen met (vervroegde) uittrede uit het arbeidsproces. Deze kunnen ingedeeld worden naar:

- persoonskenmerken (bijvoorbeeld sociaal-demografische factoren, gezondheid, psychologische aspecten, leefstijl, financiële middelen)
- familiekenmerken (bijvoorbeeld huwelijks staat, partner, steun partner)
- werkkenmerken (bijvoorbeeld werkinhoud, fysieke en mentale zwaarte van het werk, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, flexibiliteit arbeidsuren)
- organisatorische kenmerken (bijvoorbeeld grootte bedrijf, type bedrijf, beleid)
- macro-economische kenmerken (bijvoorbeeld wetgeving, voorzieningen, overheidsbeleid oudere werknemers).

- *Beslissing Beslissing om vervroegd te stoppen met werken is multifactorieel bepaald*

De beslissing om vervroegd uit het arbeidsproces te stappen (de vervroegde pensionering) is vaak multifactorieel. Voorbeelden zijn een combinatie van: werkplezier, de werkelijke of ervaren gezondheid en economische, sociale, institutionele en psychologische factoren. Ook werden in een onderzoek als belangrijkste determinanten van vroegpensionering gevonden: een laag opleidingsniveau, een verminderde zelf ervaren gezondheid, en gebrek aan regelmogelijkheden op het werk.

- *Determinanten van met vervroegd pensioen gaan*

Een rapport van de Raad voor Gezondheidsonderzoek heeft aangetoond dat een verminderde gezondheid, belastende arbeidsomstandigheden en een ongezonde leefstijl tezamen 20% van de arbeidsuitval door vroegpensioen verklaren en 38% van de uitval door werkloosheid voor het 65<sup>ste</sup> levensjaar.

Een recent rapport van het UMCG en RUN heeft als belangrijkste determinanten voor (vervroegde) pensionering, genoemd: leeftijd, lagere opleiding, laag inkomen, gunstige financiële situatie na pensionering, slechtere gezondheid (fysiek en mentaal), negatieve attitude ten aanzien van het werk of pensionering, het hebben van een niet-werkende partner, zware werkbelasting (werkdruk/tempo, fysiek) en lage autonomie. Aanvullend bleek uit een systematisch literatuuronderzoek uit 2010 dat een hoge fysieke- en psychosociale werkbelasting, een hoge werkdruk en een lage werktevredenheid redenen zijn om vroeger met pensioen te gaan.

- *Determinanten voor doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd*

Vanwege gebrek aan longitudinale studies is er onvoldoende bewijs voor factoren die een causaal verband hebben met doorwerken na pensionering. Wel bestaat de indruk dat factoren, zoals opleidingsniveau, gezondheid, motivatie, sociale betrokkenheid, financiële reserves en aspecten met betrekking tot werk (tevredenheid, werkstress, flexibiliteit roosteruren) belangrijke determinanten van doorwerken na pensionering zijn.

Als belangrijke redenen waarom men niet tot (of langer dan) het 65<sup>ste</sup> levensjaar wil of kan doorwerken, zijn genoemd: gezondheidsproblemen, zoals gewrichtsslijtage (knieën, rug), psychische vermoeidheid en 'burnout'-klachten, uitzichtloosheid, te zware arbeidsomstandigheden, te hoge taakeisen, financieel niet nodig en een gebrek aan (sociale) steun van de leidinggevende.

- *Determinanten van afnemende werkprestatie*

Op basis van de literatuurinventarisatie van het UMCG en RUN liet het beperkte onderzoek naar de determinanten van werkprestaties zien dat hogere leeftijd en fysiek zwaar werk samenhangen met afnemende werkprestatie.

- *Positieve krachten van oudere werknemers*

Bij veroudering gaat men lichamelijk achteruit en neemt de kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toe. Uit cijfers van o.a. Stigas (de Rooij and de Graaff, 2012) blijkt dat het ziekteverzuimpercentage stijgt met de leeftijd. Dit hogere percentage komt echter niet omdat het ziekteverzuim bij oudere werknemers vaker voorkomt dan bij andere leeftijdsgroepen, maar omdat de verzuimperiodes langer (10-20%) zijn.

Hoewel dit gegeven wel de beeldvorming bij werkgevers over ouderen beïnvloedt, zijn er ook redenen om oudere werknemers juist voor de arbeidsmarkt te behouden:

- Voor de meeste beroepen blijkt dat een achteruitgang in lichamelijke gezondheid de prestaties niet of nauwelijks beïnvloedt. Met andere

woorden: een wat slechtere lichamelijke gezondheid hoeft niet altijd te leiden tot een beperkte inzetbaarheid.

- Niet iedereen veroudert even snel. Sommige mensen zijn met 45 jaar al 'lichamelijk oud', terwijl anderen tot op hoge leeftijd in goede conditie blijven. Het gaat hierbij om de functionele leeftijd, die uitdrukt hoe 'oud' mensen zijn afgemeten aan hun lichamelijke gezondheid.
- Ouderen gebruiken vaker slimmere werkstrategieën dan jongeren, waardoor zij hun lichamelijke beperkingen kunnen compenseren.
- Oudere werknemers beschikken over meer werkervaring en betere vakkennis en sociale vaardigheden. Juist omdat werknemers gedurende hun loopbaan steeds meer dit soort 'gekristalliseerde' vaardigheden ontwikkelen, kunnen zij de afnemende fysieke en cognitieve competenties meestal goed met hun opgebouwde werkervaring of met hulpmiddelen (bril, gehoorapparaat) compenseren.

### **Opmerking**

Overigens zijn enkele in het rapport genoemde maatregelen, zoals de financiële stimuleringsmaatregelen die het kabinet Rutten I zich had voorgenomen, door het "Lenteakkoord" inmiddels achterhaald. Het is vooralsnog onduidelijk of deze maatregelen alsnog door een nieuwe regering zullen worden ingevoerd, zodat deze passages gehandhaafd zijn.



## 2 Inleiding

### 2.1 Probleemstelling

In Europa leeft men langer dan ooit: gemiddeld bijna 10 jaar langer dan in 1960. Samen met de daling van het aantal geboortes in Europa leidt dit – of heeft al geleid – tot ‘vergrijzing’ met al zijn gevolgen voor het individu en de maatschappij. In economische zin leidt vergrijzing tot een disbalans tussen het aantal werkenden en het aantal gepensioneerden: er zijn meer gepensioneerden die langer AOW ontvangen en meer/langer dan ‘vroeger’ gebruikmaken van de gezondheidszorg. Daar staat tegenover dat er minder ‘werkenden’ zijn om de kosten te dragen (premie van AOW en zorgkosten) en de ouderen te verzorgen. Een mogelijke oplossing voor het herstel in de disbalans is dat ouderen ‘wat’ langer doorwerken. Maar om te bepalen of deze optie reëel is, is het van belang inzicht te hebben in de factoren die bepalen dat ouderen afzien van het arbeidsdeelname of juist langer willen doorwerken. Deze rapportage beschrijft deze zogenaamde determinanten voor afnemende arbeidsparticipatie onder oudere werknemers.

Het kabinet heeft duurzame participatie van burgers als een beleidsprioriteit (Regeerakkoord). Daarmee wordt bedoeld op zowel de sociale omgeving – waarin men deelneemt als gezinslid, als vrijwilliger en als mantelzorger – als op de (betaalde) werksituatie. Om de welvaart en welzijn op peil te houden zullen we er met elkaar voor moeten zorgen dat mensen het vermogen hebben en houden om er zolang mogelijk gezond, vitaal en productief aan deel te blijven nemen.

Op dit moment ontbreekt het aan kennis over de gezondheidsdeterminanten die het werkvermogen bepalen, met name in relatie tot de hogere leeftijd. SZW en VWS hebben daarom gezamenlijk aan het RIVM gevraagd om de gezondheidsdeterminanten van afnemend werkvermogen in relatie tot leeftijd overzichtelijk in kaart te brengen en de aard van de beperkingen te relateren met het type werk.

Beide departementen willen vanuit een gescheiden verantwoordelijkheid maar met een gemeenschappelijk belang in beeld krijgen met welke verouderingsfactoren en interventies burgers, werkgevers en overheid rekening dienen te houden als zij willen bevorderen dat ouderen zo lang mogelijk in de maatschappij en op de werkvloer participeren.

Dit overzicht gaat vooral over de deelname van ouderen aan het arbeidsproces. De participatie van ouderen is echter meer dan het deelnemen aan het arbeidsproces. Naast werken zet 55% van de werkenden zich in voor mantelzorg. Daarnaast nemen veel ouderen deel aan maatschappelijk nuttige taken, zoals vrijwilligerswerk.

### 2.2 Demografische veranderingen

- a. Wereldwijd zijn in 2050 twee miljard mensen 60 jaar of ouder. In de Europese Unie stijgt de gemiddelde leeftijd van de bevolking met bijna 20% van 40,4 jaar in 2008 naar 47,9 jaar in 2060 (Giannakouris, 2008). In 2012 leven in Nederland 16,7 miljoen mensen waarvan 2,6 miljoen 65-plussers.

Tabel 1. Percentage van de bevolking dat ouder is dan 65 jaar (gesorteerd op 2015). Bron: (UN, 2004).

Land	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Japan	17,2	19,7	22,4	26,0	28,1	29,1	30,1
Italië	18,2	20,0	21,1	23,0	24,5	26,4	29,1
Duitsland	16,4	18,8	20,4	20,7	22,1	23,9	26,6
Zweden	17,3	17,2	18,6	20,4	21,4	22,1	23,1
België	16,9	17,6	17,9	19,4	21,0	22,9	24,9
Frankrijk	16,3	16,6	16,9	19,0	20,8	22,6	24,2
Verenigd Koninkrijk	15,9	16,0	16,5	18,1	18,8	19,8	21,4
Spanje	16,7	16,5	17,1	18,0	19,2	21,3	24,0
<b>Nederland</b>	<b>13,6</b>	<b>14,1</b>	<b>15,1</b>	<b>17,5</b>	<b>19,4</b>	<b>21,4</b>	<b>23,6</b>
VS	12,3	12,3	12,8	14,1	15,8	17,7	19,2

- b. Als de levensverwachting blijft stijgen, groeit de omvang van het oudere segment van de bevolking (gedefinieerd als personen van 65 jaar en ouder). Het ouderensegment als een percentage van de totale bevolking is aanzienlijk en zal de komende jaren verder aangroeien (zie Tabel 1). In 2000 hadden landen als Italië (18,2%), Zweden (17,3%) en Japan (17,2%) het hoogste percentage mensen van 65 jaar en ouder. Nederland bevindt zich in het onderste segment.
- c. Het Amerikaanse Bureau of Labor Statistics verwacht in de VS tussen 2006 en 2016 een toename van 36% van het aantal oudere werknemers (55-64 jaar oud), terwijl de totale beroepsbevolking zal toenemen met slechts 9% (Toossi, 2009).
- d. Binnen de EU wordt de krimp in actieve werknemers deels opgevangen door de hogere mobiliteit tussen de landen en de aangroei van de bevolking door de immigratie van buiten de EU. Per jaar immigreren 2 miljoen niet-EU-burgers naar de EU. In de komende 50 jaar zal het aantal (im)migranten naar de EU en hun nakomelingen verdubbelen (Eurostat, 2011). De netto migratie naar Nederland in de afgelopen 50 jaar is 1,1 miljoen burgers.
- e. Sinds 1980 is het aantal 50-plussers in Nederland met 37% gestegen naar 5,8 miljoen in 2010 (in 2020 meer dan 7 miljoen). Begin 2013 zullen er 2,8 miljoen 65-plussers zijn (20% van de totale bevolking).

### 3 De fysiologie van de oudere werknemer

In het algemeen nemen na de leeftijd van 30 jaar de functionele, vooral de fysieke, capaciteiten af. Dit afnemende vermogen wordt essentieel in de volgende 15-20 jaar als de fysieke eisen die het werk stelt niet afnemen (Ilmarinen, 2001). Sterns en Doverspike (Sterns and Doverspike, 1989) noemen de leeftijd van de gezondheid de 'functionele leeftijd', dat betrekking heeft op iemands fysieke en neurocognitieve conditie.

#### 3.1 Fysieke vermogens

Ouderen zijn bevattelijker voor ziektes, doordat lichamelijke veranderingen optreden in het ademhalingsstelsel, bewegingsapparaat en het cardiovasculaire systeem (zie het overzichtsartikel van Nauta et al. (Nauta et al., 2004)). Als mensen ouder worden, stijgt echter de kans op gezondheidsklachten. Zo heeft van de Nederlandse mannen van 35-44 jaar 0,1% een hartaandoening, versus 4% van de mannen van 55-64 jaar. Van de mannen van 35-44 jaar heeft 6% hoge bloeddruk, versus 22% van de 55- tot 64-jarige mannen (Nauta et al., 2004). Echter, dankzij de sterk verbeterde westerse levensstandaard en de verbeterde medische technieken zijn de mensen op steeds hogere leeftijd nog gezond, zodat de meesten nog goed in staat zijn om tot hun 65<sup>ste</sup> of zelfs 67<sup>ste</sup> nog te werken. Dit wordt ondersteund door recent onderzoek. In de Longitudinal Aging Study Amsterdam (LASA) werden 506 deelnemers (216 gepensioneerd en 290 bleven werken) tijdens de follow-up van 3 jaar bevestigd over hun ervaren gezondheid. Er was tussen beide groepen (gepensioneerd versus doorwerkers) geen verschil in ervaren gezondheid opgetreden (Rijs et al., 2012).

#### 3.2 Mentale vermogens

Het hersengewicht neemt elke 10 jaar met 2% af en het aantal zenuwbanen en synapsen daalt, waardoor de prikkelgeleiding in het brein afneemt (Cremer, 1993). De hersenfuncties van de frontale cortex en de hippocampus, die van belang zijn voor cognitief functioneren en leren, nemen bij veroudering in activiteit af (Raz, 2000) en ondergaan structurele veranderingen (Kolb and Whishaw, 1996). Dit tezamen leidt tot cognitief functieverlies (Jelicic and Houx, 2001) en verklaart met het klimmen der jaren de afname van het werkgeheugen (Snel and Cremer, 1994) en problemen met de informatieverwerking (Orlebeke, 2002).

Craik en Jacobi (Craik and Jacobi, 1996) toonden aan dat ouderen vooral moeite hebben met gecontroleerde cognitieve processen, maar minder met automatische cognitieve processen. Voorts gaan de fluïde vermogens bij ouderen achteruit, waardoor zij minder snel en analytisch kunnen denken en problemen kunnen oplossen en moeilijker nieuwe en creatieve oplossingen voor problemen (denk aan wiskundige vermogens) kunnen bedenken (Kanfer and Ackerman, 2004). Ouderen kunnen zich moeilijker concentreren (Dobbs and Rule, 1987), zijn sneller mentaal moe (Frank and Claus, 2006), worden minder precies en de snelheid van handelen en waarnemen neemt af (Ilmarinen, 2001). Door deze veranderingen neemt het vermogen af om de werktaken uit te voeren en kunnen werknemers zelfs tegen de grenzen van hun maximale capaciteit oplopen, waardoor een groter risico ontstaat voor chronische vermoeidheid of aandoeningen aan het bewegingsapparaat (Kenny et al., 2008). Men spreekt dan over 'mentale moeheid', die doorgaans rond het 60<sup>ste</sup> jaar zichtbaar wordt (Nilsson et al., 2009).



Anderzijds gaan de 'gekristalliseerde' of gefixeerde vermogens bij oudere werknemers juist vooruit met een stijging van (cognitieve) competenties, zoals 'kenniskapitaal', 'ervaring', 'goed kunnen overleggen en argumenteren' en 'wijsheid' (Baltes and Smith, 1990; Kanfer and Ackerman, 2004; Schaie, 1993). Oudere werknemers beschikken over meer werkervaring en betere vakkennis en sociale vaardigheden (Cremer, 2006). Juist omdat werknemers gedurende hun loopbaan steeds meer dit soort 'gekristalliseerde' vaardigheden ontwikkelen, kunnen zij de afnemende fysieke en cognitieve competenties meestal goed met hun opgebouwde werkervaring of met hulpmiddelen (bril, gehoorapparaat) compenseren (Baltes and Baltes, 1990; Ilmarinen, 2006; Nauta et al., 2004; Spirduso, 2006). Wezenlijke beperkingen in cognitief functioneren en leren treden meestal pas op na 65-jarige leeftijd (Nilsson et al., 2009) en zijn de effecten daarvoor (55 tot 65 jaar) klein en is er eerder sprake van onderlinge verschillen (Orlebeke, 2002).

Hoewel de conclusie dus gerechtvaardigd is dat gezondheid bij het ouder worden weliswaar achteruitgaat, heeft dit volgens Ilmarinen tot aan de pensioenleeftijd nauwelijks invloed op het fysieke en cognitieve functioneren op het werk (Ilmarinen, 2006).

Bij veroudering gaat men lichamelijk achteruit en neemt de kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toe. Zou men werknemers op gevorderde leeftijd daarom maar moeten vrijstellen van werk? Het antwoord is nee, en wel om de volgende redenen (Nauta et al., 2004):

- Mensen blijken hun lichamelijke beperkingen meestal goed te kunnen compenseren, denk bijvoorbeeld aan een leesbril of gehoorapparaat. Voor steeds meer beroepen geldt dat deze beperkingen relatief gemakkelijk gecompenseerd kunnen worden door bijvoorbeeld ergonomische aanpassingen aan machines en meubilair.
- Ouderen gebruiken vaker slimmere werkstrategieën dan jongeren, waardoor zij hun lichamelijke beperkingen kunnen compenseren (Hendrikse and Schalk, 1995). Mensen compenseren hun verminderde lichamelijke gezondheid ook geestelijk. In onderzoek bij ruim 4500 medewerkers vonden Seitsamo en Klockars (Seitsamo and Klockars, 1997) dat zij weliswaar meer ziektes meldden dan in metingen 11 jaar geleden, maar hun ervaren gezondheid bleek te zijn toegenomen.
- Niet iedereen verouderd even snel. Sommige mensen zijn met 45 jaar al 'lichamelijk oud', terwijl anderen tot op hoge leeftijd in goede conditie blijven. Feitelijk hebben we het dan over functionele leeftijd (Cremer, 2001), die uitdrukt hoe 'oud' mensen zijn afgemeten aan hun lichamelijke gezondheid. Die functionele leeftijd kan gelijk zijn aan iemands kalenderleeftijd, maar het hoeft niet. Functionele leeftijd verwijst naar de fysieke en cognitieve vermogens van de werknemer om een functie goed te kunnen uitvoeren. Zie ook de paragraaf 5.1 over Duurzame inzetbaarheid.
- Voor de meeste beroepen blijkt dat een achteruitgang in lichamelijke gezondheid de prestaties niet of nauwelijks beïnvloedt (de Zwart, 1997). Met andere woorden: een wat slechtere lichamelijke gezondheid hoeft niet altijd te leiden tot een beperkte inzetbaarheid.

## 4 Werken tot en na de pensioenleeftijd

*Hoe lang moet ik werken? Kan ik me veroorloven om eerder met pensioen te gaan? Wat zijn de voordelen van langer doorwerken?*

Na pensionering (46%) en vervroegde uittreding (19,2%) zijn ontslag (9,5% van alle redenen) en ziekte of handicap (11,5%) de belangrijkste redenen voor werknemers van 55-64 jaar om hun baan of bedrijf te verlaten (Simonazzi, 2010). Als oudere werknemers werkloos of arbeidsongeschikt worden, is de kans bovendien groot dat zij definitief verloren zijn voor de arbeidsmarkt en niet opnieuw aan het werk (kunnen) gaan (Otten et al., 2010b). Voor gegevens over WAO en arbeidsongeschiktheid, zie Bijlage 1.

Onderzoek naar redenen van pensionering richten zich vooral op demografische factoren, zelf ingeschatte gezondheid, de financiële redenen en de houding ten opzichte van pensionering (Schreurs et al., 2011; van Dam et al., 2009). Er zijn maar weinig longitudinale studies over de voorspellende werkgerelateerde factoren van vroegpensioen.

Brouwer et al. gaven begin dit jaar een overzicht van determinanten van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (Brouwer et al., 2012). Daarbij hebben zij onderscheid gemaakt in:

- persoonskenmerken (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, opleiding, gezondheid, psychologische aspecten, leefstijl)
- familiekenmerken (bijvoorbeeld huwelijkse staat, partner, steun partner)
- werkenkenmerken (bijvoorbeeld werkinhoud, fysieke en mentale belasting, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen)
- organisatorische kenmerken (bijvoorbeeld grootte bedrijf, type bedrijf, beleid)
- macro-economische kenmerken (bijvoorbeeld wetgeving, voorzieningen, overheidsbeleid oudere werknemers)

Deze determinanten worden later in het overzicht in detail besproken.

In de grijze literatuur worden veel determinanten beschreven, waaruit blijkt dat er de afgelopen jaren veel aandacht is besteed aan dit thema. Brouwer et al. (2012) hebben tevens de wetenschappelijke literatuur doorzocht en gekeken naar de positieve determinanten, dat wil zeggen aan het werk zijn en blijven (in plaats van determinanten van uittreden, zoals arbeidsongeschiktheid). Hieronder volgen hun conclusies (Brouwer et al., 2012).

Voor werkvermogen:

Vanwege beperkt aantal beschikbare studies en het ontbreken van longitudinale studies kan nog geen conclusie getrokken worden over determinanten die een causaal verband hebben met werkvermogen.

Voor werkprestaties/ functioneren in het werk:

Leeftijd en fysiek zwaar werk zijn de enige twee determinanten die in meer studies samenhangen met werkprestaties.

Voor (vervroegde) pensionering:

Op basis van tien longitudinale studies zijn de volgende determinanten voor (vervroegde) pensionering genoemd: lagere opleiding, een goed inkomen, een gunstige financiële situatie, slechtere gezondheid (fysiek en mentaal), negatieve attitude ten aanzien van werk of pensionering, het hebben van een werkende partner, hoge werkbelasting (werkdruk/tempo, fysiek) en lage autonomie.

Voor doorwerken na pensionering:

Vanwege gebrek aan longitudinale studies is er onvoldoende bewijs voor factoren die een causaal verband hebben met doorwerken na pensionering. Wel bestaat de indruk dat factoren als leeftijd, opleidingsniveau, gezondheid, motivatie, aspecten met betrekking tot werk (tevredenheid, werkstress) een rol spelen.

#### 4.1 Duurzame inzetbaarheid

Van Solinge en Henkens (van Solinge and Henkens, 2011) stellen drie maatregelen voor om de pensioenbeslissing van oudere werknemers om te stoppen met werken uit te stellen: scholing, flexibele werkmogelijkheden en werktijdverkorting. In hun 'Dossier Duurzame Inzetbaarheid' geven Robroek et al. (Robroek et al., 2011a) een goed overzicht van alle elementen die een rol spelen bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zie voorts het rapport 'Duurzaam inzetbaar: werk als waarde' van Van der Klink et al. (van der Klink et al., 2010).

Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin de werknemer het huidige en toekomstige werk kan en wil blijven uitvoeren (van Vuuren, 2011a). "Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten" (van der Klink et al., 2010). Volgens de Sociaal-Economische Raad (SER, 2009) bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie elementen: vitaliteit, werkvermogen en 'employability'.

1. Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig, fit, onvermoeibaar door kunnen werken en met een groot doorzettingsvermogen (Schaufeli and Bakker, 2007).
2. Werkvermogen is de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken en blijkt een belangrijke voorspeller te zijn van arbeidsparticipatie (Ilmarinen, 1999).
3. Employability is het vermogen om de verschillende werkzaamheden goed te kunnen en blijven vervullen (de Vries et al., 2001; van Vuuren, 2011b). De intentie tot langer doorwerken hangt samen met de mate van employability van de oudere werknemer (van Dam et al., 2009).

Een goede lichamelijke en fysieke gezondheid is fundamenteel voor duurzame inzetbaarheid, terwijl een slechte(re) gezondheid een consistente risicofactor is voor een lagere arbeidsproductiviteit (Burdorf et al., 2008a). Andersom wordt de gezondheid bevorderd door het hebben van een betaalde baan, omdat het kan bijdragen aan een gezondheidsbevorderend welbevinden van de werknemer (Veenhoven, 2006). Werk geeft ook structuur aan het leven, bevordert de totstandkoming van sociale contacten en verhoogt het gevoel van eigenwaarde (Schuring et al., 2011). Een ongezonde leefstijl kan leiden tot een verminderde gezondheid en dus ook voor verminderde duurzame inzetbaarheid (Robroek et al., 2011a).

De feitelijke leeftijd (de kalenderleeftijd) zegt vrij weinig over hoe mensen functioneren, omdat de meeste oudere werknemers nog zelfs ver voorbij de pensioengerechtigde leeftijd uitstekend kunnen functioneren. Tot aan de pensioenleeftijd blijven de prestaties, capaciteiten en vaardigheden vrijwel gelijk (Munnichs and Uildriks, 1989) en zijn de prestaties veeleer binnen dan tussen de leeftijdsgroepen verschillend (Birren and Schaie, 1990). Het gaat dus niet zo zeer om de kalenderleeftijd, maar om de 'organisatieleeftijd', een verzameling

van 'leeftijden' van zaken, zoals die van de psychosociale beleving, gezondheid, vakbekwaamheid en cognitief vermogen (de Lange et al., 2006). Tezamen geven deze vier 'leeftijden' beter de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van de werknemer weer dan kalenderleeftijd, omdat zij vooral betrekking hebben op het aantal jaar dat een werknemer in een bepaalde organisatie en functie werkzaam was en hoe goed de werkprestaties en competenties van de werknemer zijn op het moment dat hij/zij al wat ouder is. Met het stijgen van de leeftijd nemen bepaalde competenties als mobiliteit, veranderbereidheid en inzetbaarheid van werknemers af (Ilmarinen, 1999; Maurer et al., 2003), terwijl andere competenties (ervaring e.d.) juist toenemen (de Lange et al., 2006). Afhankelijk van het beroep zijn fysieke competenties al dan niet van belang voor iemands werkprestatie (voor vele zogenoemde kennisberoepen niet; voor zwaar en fysiek werk wel) (Lund et al., 2006; Nauta et al., 2010).

De employability lijkt met de leeftijd af te nemen. Het werkloosheidsrisico van een werknemer is daarvoor een indicatie, immers de kans dat iemand vanuit een WW-uitkering weer aan het werk komt in Nederland is voor een 55-jarige 10% en voor een 60-plusser 3% (Euwals et al., 2009). Dit zou daarmee betekenen dat ook de duurzame inzetbaarheid van ouderen in zijn geheel een stuk lager ligt dan die van jongeren (van Dalen et al., 2009; Nauta et al., 2004), wat niet helemaal waar hoeft te zijn. Weliswaar gaat de lichamelijke gezondheid van oudere werknemers achteruit, maar volgens Nauta en collega's (Nauta et al., 2004) niet in die zin dat hun inzetbaarheid ook gelijk minder hoeft te worden. De 'employability' kun je namelijk bevorderen met training en opleiding gericht op zowel algemene als functiegerelateerde vaardigheden (Forrier and Sels, 2003; Berntson et al., 2006). Het binnen de functie kunnen uitbouwen van de competenties leidt tot veel meer bevoegdheid en een hogere inzetbaarheid bij de medewerkers (van der Heijden and Bakker, 2011). Loopbaanmanagement vanuit de organisatie stimuleert werknemers om ook zelf activiteiten te ondernemen die de 'employability' vergroten (Verbruggen et al., 2008).

Vanwege de sterke associatie tussen leeftijd en arbeidsongeschiktheid, vraagt de stijgende arbeidsparticipatie onder oudere werknemers om duurzaam inzetbaarheidbeleid. Volgens Werkgeversorganisatie AWWN zijn er in 2011 in 81% van de cao's, waar AWWN bij betrokken is, afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid (CAO-WEB, 2012).

Volgens een rapport van de Raad voor Gezondheidsonderzoek verklaart een verminderde gezondheid, een ongezonde leefstijl, en belastende arbeidsomstandigheden tezamen 20% van de arbeidsuitval door vroegpensioen en 38% van de uitval door werkloosheid voor het 65<sup>ste</sup> levensjaar (Mackenbach and Burdorf, 2006). Indien deze drie factoren wegvallen, zouden werknemers later uit het arbeidsproces treden (mannen gemiddeld acht maanden; vrouwen 12 maanden) (Cowden et al., 2011).

#### 4.2 Positieve determinanten

Voor slechts een minderheid van de Nederlandse werknemers geldt dat werken alléén maar een manier is om geld verdienen. Waarschijnlijk ervaren oudere werknemers het werk als plezierig en nuttig, omdat het de eigenwaarde verhoogt en voldoening en zingeving geeft.

Inderdaad wij een deel van de ouderen (door- of weer) werken, omdat zij werk ziet als een manier om bij te dragen aan de samenleving, om actief te blijven en om in contact te komen/blijven met anderen. Voor hen geldt dat werk niet alleen een bron van inkomsten is, maar ook belangrijk is voor hun persoonlijke identiteit en hun sociale leven. Door de verbeterde algemene gezondheid is een groei van de groep gepensioneerden die door kan werken mogelijk geworden.

Positieve kenmerken van betaald werk voor oudere vrouwen zijn: (1) dat zij

toegang hebben tot een onafhankelijke bron van inkomsten, (2) in sociale netwerken geëngageerd zijn, (3) meer tevredenheid kunnen zijn, (4) een beter gevoel van eigenwaarde en (5) dat het werk positief bijdraagt aan de geestelijke gezondheid (ARBO, 2010; Doyal, 2000; Klumb and Lampert, 2004). Bovendien rapporteren oudere vrouwelijke werknemers dat het werken hen helpt om hun lichaam en geest actief te houden en een gevoel genereert dat zij iets waardevols bijdragen aan de samenleving (Doyal, 2000). (van Hoof, 2002; de Beer, 2001).

Bij de hoogopgeleiden is de intrinsieke motivatie waarschijnlijk de voornaamste drijfveer om te blijven werken. Doordat zowel het opleidingsniveau van mannen en vrouwen en arbeidsparticipatie van vrouwen steeds meer toeneemt, zal in de toekomst de bereidheid van werknemers om na hun 65<sup>ste</sup> verjaardag door te werken verder toenemen (Monden, 2008). Voor motivatie bij ouderen om te blijven, zie ook Arbeidsethos (sectie 3.1).

Het verschil in keuzes wordt bevestigd door onderzoeksresultaten van het ministerie van Arbeid en Pensioenen uit het Verenigd Koninkrijk in 2008. Voor het werken na de pensionering werden de volgende redenen gegeven (Capibus, 2008):

- 63% zei te willen blijven werken om financiële redenen.
- 57% zei te willen blijven werken, omdat ze genieten van hun baan.
- 38% zei dat hun baan hen heeft geholpen om hun geest actief te houden
- 18% zei dat ze zich zouden vervelen als ze zouden stoppen met werken.
- 32% zei zich niet oud genoeg te voelen om te stoppen met werken.

#### 4.3 Negatieve determinanten

De belangrijkste redenen waarom men niet tot (of langer dan) het 65<sup>ste</sup> levensjaar wil of kan doorwerken zijn volgens Ybema (Ybema, 2009): gewrichtsslijtage (knieën, rug), 'burnout'-klachten en andere gezondheidsproblemen, uitzichtloosheid, te zware arbeidsomstandigheden, te hoge taakeisen, financieel niet mogelijk, gebrek aan sociale steun van de leidinggevende en ongewenst gedrag zoals pesten, intimidatie of geweld door collega's of leidinggevendenden. Voor een uitgebreid overzicht van specifieke determinanten van uitval, zie hoofdstuk 7.

Veel ouderen moeten tot hun 65<sup>ste</sup> of erna blijven werken, omdat de fiscaal gunstige regelingen voor vervroegde uittrekking de laatste 20 jaar steeds verder zijn versoberd en afgebouwd; het inkomen tot of na pensionering wordt gewoon te laag. Door deze wettelijke wijzigingen zullen oudere werknemers een steeds belangrijkere positie op de arbeidsmarkt gaan innemen en langer gemotiveerd aan de slag moeten blijven (van der Heijden et al., 2009; Ilmarinen, 2001; de Lange et al., 2010; Culenaere and Chotkowski, 2008).

#### 4.4 Willen of kunnen?

Sinds 2008 wordt in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA-enquête) ook gevraagd of werknemers na hun 65<sup>ste</sup> levensjaar willen blijven doorwerken. Uit deze enquête blijkt dat in 2010 slechts een minderheid van de werknemers (14,3%: man 17,6%; vrouw 10,5%) na het 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam wil blijven; 53,2% (man 53,0%; vrouw 53,5%) wil dit niet (Koppes et al., 2011). Deze enquête laat ook zien dat het percentage werknemers van 45 jaar en ouder dat aangeeft te **willen** doorwerken tot hun 65<sup>ste</sup> jaar toenam van 21% in 2005 tot 36% in 2008. Van dezelfde groep zegt 17,4% in 2010 na hun 65<sup>ste</sup> te willen doorwerken; 62,2 wil dit niet.

In 2008 geeft 50% van hen aan dat ook te **kunnen** in de huidige functie en het percentage dat kan doorwerken (zelfrapportage) nam toe van 41% tot 50% in 2008. Nederlandse werknemers zijn overigens internationaal gezien redelijk

positief over de arbeidsomstandigheden en hun perspectief om na hun 60<sup>ste</sup> levensjaar te kunnen blijven werken (zie sectie 'Internationale verschillen').

*Tabel 2. Resultaten van de NEA-enquête 2010 [N=23.679] (TNO, 2012).*

	Totaal	Man	Vrouw
<i>Wilt u na uw 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam blijven?</i>			
ja	14,3%	17,6%	10,5%
nee	53,2%	53,0%	53,5%
weet niet	32,5%	29,4%	36,0%
<i>Onder welke omstandigheden zou u tot een hogere leeftijd willen doorwerken dan u nu wilt?</i>			
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	22,3%		
Minder uren of minder dagen per week werken	51,0%		
Omscholing/bijsholing	6,1%		
Meer uitdaging of voldoening in het werk	12,3%		
Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	26,1%		
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	12,7%		
Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	8,7%		
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	4,3%		
Betere gezondheid	8,4%		
Andere omstandigheden	2,6%		
Weet niet	5,3%		
Niet van toepassing. Ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	31,6%		

Hoewel steeds meer oudere werknemers werken tot hun 65<sup>ste</sup> of zelfs daarna, is de animo van Nederlandse werknemers om na hun 65<sup>ste</sup> te blijven doorwerken dus niet erg hoog (zie Tabel 2). Toch blijkt uit longitudinaal onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) onder oudere werknemers werkzaam bij Rijksoverheid en enkele bedrijven in Nederland, dat steeds meer ouderen van plan zijn om langer door te werken (zie Tabel 3).

*Tabel 3. Voornemens van oudere werknemers van 50-60 jaar oud (N=1.687) over het stoppen met werken.*

Beslissing	2001	2007
Stoppen met werken voor het 65 <sup>ste</sup> levensjaar	78%	66%
Wenst niet langer door te werken na 65 <sup>ste</sup>	87%	78%*

\* 6% gaf in 2007 aan dit zeker te doen (van Dalen et al., 2007).

Binnen de EU bestaan grote verschillen met betrekking tot de overwegingen om te blijven werken (Gruber and Wise, 1999).

Tabel 4 toont het belang van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers bij hun beslissing over blijven werken of met pensioen gaan. Toen oudere werknemers tussen 45 en 59 jaar in de Europese Unie werd gevraagd "Denkt u dat u in staat zal zijn om als u 60 jaar oud bent hetzelfde werk te doen als nu?" hing in alle 15 EU-landen de positieve reacties af van de tevredenheid over arbeidsomstandigheden van de respondenten.

In Finland was slechts 16,7% van de werknemers 'helemaal niet tevreden' met de huidige werkomstandigheden, terwijl 77,9% 'zeer tevreden' was.

*Tabel 4. Arbeidsomstandigheden en het perspectief van werknemers ten aanzien van de werkgelegenheid na de leeftijd van 60 jaar. Twee vragen werden gesteld: (1) hoe tevreden bent u met de huidige werkomstandigheden en (2) beantwoord dan de vraag met 'ja' of 'nee' of "Denkt u dat u in staat zal zijn om als u 60 jaar oud bent hetzelfde werk te doen als nu?" In de tabel wordt het percentage 'ja' uitgedrukt (EU, 2000).*

Tevredenheid met de werkomstandigheden nu

	Zeer tevreden	Redelijk tevreden	Niet erg tevreden	Helemaal niet tevreden
Verenigd Koninkrijk	83,8	70,1	51,4	56,3
<b>Nederland</b>	<b>76,1</b>	<b>74,8</b>	<b>54,8</b>	<b>30,8</b>
Oostenrijk	86,0	65,4	27,6	0,0
Zweden	86,0	67,2	41,9	22,2
Italië	82,1	68,4	58,5	31,3
Duitsland	85,2	69,6	35,8	22,2
Finland	77,9	64,4	30,3	16,7
Spanje	80,2	67,7	39,7	38,5
België	75,8	52,7	34,4	31,3
Frankrijk	67,0	51,3	26,7	16,7

De onderlinge verschillen tussen de landen waren groot: in Oostenrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk waren de werknemers redelijk optimistisch over het blijven werken op 60-jarige leeftijd, terwijl dit in Frankrijk beduidend minder was.

**Duurzame inzetbaarheid** bestaat uit vitaliteit, werkvermogen en 'employability'. Bij alle drie de facetten is niet de kalenderleeftijd van belang, maar veeleer de 'organisatieleeftijd', een verzameling van 'leeftijden' van zaken, zoals die van de psychosociale beleving, vakbekwaamheid, gezondheid en het cognitief vermogen. Immers, met het stijgen van de leeftijd nemen bij werknemers bepaalde competenties als mobiliteit, veranderbereidheid en inzetbaarheid af, terwijl andere (ervaring e.d.) juist weer toenemen.

Ontslag (9,5% van alle redenen) en ziekte of handicap (11,5%) zijn na pensionering (46%) en vervroegde uittreding (19,2%) de belangrijkste redenen voor werknemers van 55-64 jaar om te stoppen met werken.

Naast een inkomstenbron, ervaren oudere werknemers werk veelal als plezierig en nuttig, omdat het de eigenwaarde verhoogt en voldoening en zingeving geeft. Zij willen vaak (door- of weer) werken, omdat het belangrijk is voor hun persoonlijke identiteit en hun sociale leven. Een ander deel vindt dit niet en zal stoppen zodra het financieel mogelijk is.

In 2007 wenste 78% niet langer door te werken na het 65<sup>ste</sup> levensjaar en 66% wilde het liefst stoppen met werken vóór het 65<sup>ste</sup> levensjaar. In 2010 wenste minder oudere werknemers (53,2%) niet langer door te werken na het 65<sup>ste</sup> levensjaar; 14,3% wilde dit wél. Lichter werk (fysiek en/of psychisch) of minder werken waren de belangrijkste twee redenen om op hogere leeftijd nog (door) te willen werken (respectievelijk 22,3% en 51,0%). 26,1% gaf aan te willen doorwerken als het financieel te onaantrekkelijk wordt om te stoppen. Een derde wil hoe dan ook niet langer doorwerken. In Nederland is men op oudere leeftijd (60 jaar of ouder) overigens redelijk tevreden over de werkomstandigheden.

## 5 Specifieke determinanten van uitval

### 5.1 Slechte gezondheid

De beschikbare werknemerspopulatie moet gezond en productief zijn en blijven, zodat zij (langer) kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces (Burdorf et al., 2009; Burdorf and Mackenbach, 2006; Eysink et al., 2008). Een minder goede gezondheid is immers een belangrijke risicofactor voor vroegtijdige pensionering (Burdorf et al., 2008b). Voor behoud van een goede gezondheid is ook een goede leefstijl belangrijk (zie paragraaf 6.4).

Bij oudere werknemers worden meer beroepsziekten gemeld dan bij jongere werknemers (NCB, 2009). Bij oudere werknemers komen aandoeningen van het bewegingsapparaat, gehoor en psychische aandoeningen het meeste voor; bij jongere werknemers komen die ook voor, maar minder vaak. Aandoeningen van het bewegingsapparaat zijn een belangrijk gezondheidsrisico voor oudere vrouwen, met name als zij betrokken zijn bij routinewerkzaamheden, zoals de productie en assemblagewerk (Sjogaard et al., 2006; Strazdins and Bammer, 2004). Cijfers van de 'Health and Safety Executive' (HSE, 2006) voor het Verenigd Koninkrijk geven bijvoorbeeld voor vrouwen in de leeftijd van 55-59 jaar een prevalentie aan van 3.590 per 100.000 voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat, die veroorzaakt of verergerd zijn door het werk. Voor vrouwen van 60-74 jaar was dit 3.660 per 100.000 (3 keer vaker dan bij vrouwen van 16-24 jaar). Bovendien neemt het risico van letsel op de werkplek toe met de leeftijd en voor vrouwen in de leeftijdsgroep van 45-54 jaar is het risico om gewond te raken op het werk het grootst (Kemmlert and Lundholm, 1998). Zorgverlening is vaak een kenmerk van het betaalde werk van vrouwen, zoals in de verpleegkunde of in dienstverlenende bedrijven.

Naast het hebben van een chronische ziekte of een handicap (Shultz and Wang, 2007; Kim and DeVaney, 2005) is een in het algemeen slechte gezondheid (Cai and Kalb, 2006; Monden, 2005; NIA, 2007; Schuring et al., 2007; van den Berg et al., 2010a) een belangrijke voorspeller voor stoppen met betaalde arbeid en met vroegpensioen te gaan. Als de werknemer chronisch ziek of gehandicapt is, vormt dit vooral een probleem bij die beroepen waar de arbeidsomstandigheden niet aangepast kunnen worden aan een verminderd werkvermogen van de werknemer (Blekesaune and Solem, 2005; Krause et al., 1997). Depressieve symptomen kunnen ook het gevolg zijn van een slechte werkkwaliteit (Pikhart et al., 2004; Stansfeld et al., 1999). Idem, een slecht ervaren gezondheid kan het gevolg zijn van slechte werkomstandigheden (Godin et al., 2005; Niedhammer et al., 2004).

Veel werknemers met gezondheidsklachten hebben de arbeidsmarkt vermoedelijk reeds verlaten (bijvoorbeeld richting WAO) of hebben zich aangepast aan gezondheidsproblemen door bijvoorbeeld minder te werken of van baan te veranderen (De Raeve et al., 2009), waardoor in de hogere leeftijdsgroep vooral gezonde werknemers overblijven. Dit wordt het 'healthy worker effect' genoemd. Het 'healthy worker effect' maakt het moeilijk om eenduidige uitspraken te doen over de belastbaarheid van oudere werknemers. Het 'healthy worker effect' zie je ook terug bij ploegenarbeid (zie paragraaf 5.14). Van Limborgh (van Limborgh, 1966) geeft hiervoor de volgende omschrijving: wie niet kerngezond is begint er niet aan en wie het na enkele jaren niet volhoudt, zoekt een baan in dagdienst.



## 5.2 Hoge werkdruk

Uit een systematisch literatuuronderzoek (van den Berg et al., 2010a) blijkt dat een hoge fysieke- en psychosociale werkbelasting (von Bonsdorff et al., 2010; van den Berg et al., 2009), een hoge werkdruk en een lage werktevredenheid (van den Berg et al., 2010a) redenen zijn om vroeger met pensioen te gaan. Ontevredenheid met het werk en de werkomgeving zijn ook redenen om te stoppen met werken en de organisatie de rug toe te keren (Adams and Beehr, 1998; Estryn-Behar et al., 2010). Voortijdig vertrek wordt vooral gezien bij werknemers met lichamelijk of geestelijk zwaar werk, met eentonig en zeer routinematig werk en andere vormen van stressbeleving (Henkens, 1993; Mein et al., 2000; Ekerdt and DeViney, 1993; Norregaard, 1992). Uit een analyse van de NEA-enquête bleek ook dat ongunstige arbeidsomstandigheden van negatieve invloed waren op de beslissing of men in de huidige functie tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar wilde doorwerken (Ybema, 2009).

Een oplossing voor een te zware werkbelasting bij oudere werknemers is seniorenbeleid middels 'ontzieregelingen'. Dergelijke regelingen verlagen de belasting, waardoor het arbeidsvermogen beter op peil blijft, omdat ouderen dan, zo wordt verondersteld, langer aan het arbeidsproces kunnen deelnemen (Kooij, 2010; Herrbach et al., 2009; Armstrong-Stassen and Ursel, 2009). De term seniorenbeleid in plaats van 'ontziebeleid' wordt hier geïntroduceerd om duidelijk te maken dat ook andere groepen werknemers in aanmerking komen voor (tijdelijke) ontziemaatregelen. Voorbeelden zijn werknemers die plotseling in privéproblemen gekomen zijn (scheidingsperikelen, rouw, ongeval). Bovendien valt te overwegen om seniorenbeleid niet generiek toe te passen, omdat (1) niet alle oudere werknemers daar standaard behoefte aan hebben, (2) het niet noodzakelijk is of (3) het leidt tot afgunst bij en discriminatie ten opzichte van collega's (zie ook het verslag over de workshop in Bijlage 4). Voordat men seniorenregeling bij een werknemer inzet zou men eerst een inzetbaarheidsscan als instrument kunnen overwegen. Nadelen van de zogenoemde ontziemaatregelen zijn (1) dat het de loonkosten verhoogt, omdat het totaal aan productief gewerkte uren van oudere werknemers afneemt, (2) het een zekere afgunst oproept bij een deel van de collega's en (wat) (3) een negatief beeld oproept van oudere werknemers (zie ook Bijlage 4). Kortom, men zou bij het seniorenbeleid aandacht moeten schenken aan maatwerk, individuele keuzes en de wettelijke regels inzake gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (zowel positief als negatief discriminerend), waarbij het doel is de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen met de individuele keuzemogelijkheid en budgetneutraliteit als uitgangspunten (StvA, 2011).

Door demotie naar een functie van een lager niveau kan de werknemer een stapje terugdoen en de werkdruk verlagen. De demotie verlaagt inderdaad de uitputtingsniveaus bij oudere werknemers, die een fysiek minder veeleisende functie krijgen (Josten and Schalk, 2010). Demotie stuit echter op vooroordelen door de negatieve connotatie die het begrip oproept, omdat demotie vermindering van de verantwoordelijkheden of een kleiner takenpakket impliceert. Werknemers die vrijwillig of niet een stapje terug zetten, voelen zich aan de kant geschoven, gedegradeerd of weggepromoveerd en kan om die reden niet wenselijk zijn.

## 5.3 Hoge werkstress

Stress op het werk wordt door verschillende psychosociale factoren veroorzaakt. Bepaalde psychosociale en culturele variabelen en werkfactoren, zoals uitzonderlijk hoge werkeisen (kwantitatief of kwalitatief), overmatige werkbetrokkenheid, perfectionisme, negatieve affectiviteit of stijl van werken,

onvoldoende controle over het werk, gebrek aan sociale (collegiale) steun, individuele gevoeligheid voor stressoren en een slechte werkgroepcultuur kunnen in combinatie met fysieke belasting leiden tot psychische stress ('burnout') en aandoeningen van het bewegingsapparaat (Coronel, 2002).

In het bijzonder van oudere vrouwen wordt vaak verwacht dat zij aan andere werknemers informele zorg (het verschaffen praktische of emotionele steun) verlenen (Abramson, 2007). Het rekening houden met en het zorgen voor anderen werkt stressverhogend (Nelson and Burke, 2002).

Werkgerelateerde 'burnout'-klachten zijn op zich niet leeftijdsafhankelijk, maar kunnen wél wat de onderliggende redenen van de 'burnout' betreft per leeftijdsgroep verschillen: ouderen raken vooral emotioneel uitgeput vanwege gebrek aan sociale steun, dertigers en veertigers vanwege hoge taakeisen (de Lange et al., 2006).

#### **5.4 Hogere herstelbehoefte**

Werknemers moeten zich na werktijd herstellen van de verrichte arbeidsinspanningen (van Amsterdam, 2012). Dit gaat bij de een sneller dan bij de ander. Bij gelijkblijvende werklast zal een daling van het werkvermogen van de oudere werknemer automatisch leiden tot een hogere herstelbehoefte. Chronisch of herhaald onvoldoende herstel van het werk is geassocieerd met gezondheidsproblemen (Meijnman, 1989; van der Beek et al., 1995). Een langdurige (niet ingevulde) hoge herstelbehoefte kan leiden tot aanzienlijke gezondheidsschade (van Veldhoven, 2008), zoals een verhoogd risico op cardiovasculaire aandoeningen (van Amelsvoort et al., 2003) en meer ziekteverzuim (de Croon et al., 2003). Daarnaast komen de werkprestaties en de veiligheid op het werk in het gedrang (van Veldhoven, 2008; Swaen et al., 2003).

Tot nu toe hebben slechts enkele studies de relatie tussen leeftijd en herstelbehoefte onderzocht. Sluiter et al. (Sluiter et al., 2001) constateerden dat de leeftijd geen significante voorspeller was van de herstelbehoefte, maar Jansen et al. (Jansen et al., 2002) vonden wél een hogere herstelbehoefte bij 46- tot 55-jarige werknemers ten opzichte van jongere werknemers (36-45 jaar). Kiss et al. (Kiss et al., 2008) vonden eveneens een hogere herstelbehoefte bij oudere werknemers ( $\geq 45$  jaar) in vergelijking met jongere werknemers ( $< 45$  jaar). Mannen hadden een hogere herstelbehoefte dan vrouwen (Jansen et al., 2002) en de herstelbehoefte hing ook samen met het opleidingsniveau; een hogere behoefte bij een lager opleidingsniveau (Jansen et al., 2002). Hoge mentale taakeisen, weinig beslissingsruimte, fysiek zwaar werk en een werk-thuisconflict zijn allen in verband gebracht met een verhoogde herstelbehoefte (Jansen et al., 2003; Jansen et al., 2002; Eriksen et al., 2006). De herstelbehoefte hangt voorts af van werktijden, werkpatronen en het werkschema (De Raeye et al., 2009; Jansen et al., 2003).

Op basis van gegevens uit de eerste 2 jaar 'follow-up' van de Maastrichtse Cohort Studie onder 7.734 werknemers vonden Mohren et al. (Mohren et al., 2010) de hoogste noodzaak van herstel bij de leeftijdsgroep van 46-55 jaar. Opmerkelijk was de daling herstelbehoefte in de hoogste leeftijdsgroep (56-65 jaar). Deze resultaten zijn in overeenstemming met de studie van Kiss et al. (Kiss et al., 2008), waar de hoogste herstelbehoefte werd gevonden in de leeftijdsgroep van 50-54 jaar met een daling in de behoefte aan herstel in de 55-jarigen en ouder.

Deze daling in de hoogste leeftijdsgroep is toe te schrijven aan de werkomgeving, privésituatie en compensatiestrategieën. Zo was bijvoorbeeld in de leeftijdsgroep van 36-45 jaar de mate van werk-thuisconflict het hoogst, wat weer een sterke risicofactor is voor een hogere herstelbehoefte (Jansen et al., 2003). Oudere werknemers hebben hiervoor reeds betere compensatie- en

copingstrategieën ontwikkeld en meer ervaring opgedaan (Silverstein, 2008).

Op hogere leeftijd nemen de fysieke capaciteiten van de werknemer af (Simoens and Denys, 1995). Maar eigenlijk daalt bij hogere leeftijd het herstelvermogen: de tijd die nodig is om te herstellen van de fysieke en mentale arbeid wordt langer (zie de vorige paragraaf). Indien de werknemer onvoldoende kan herstellen, worden de reserves aangesproken en kan op den duur de werknemer opgebrand raken. Zodoende moet bij de oudere werknemers de werkbelasting dalen, waarbij de inzetbaarheid gelijk blijft door te werken aan kennis, vaardigheden en bevoegdheden die de gevolgen van afgenomen belastbaarheid beperken (Simoens and Denys, 1995).

Met seniorenbeleid wordt de belasting van de oudere werknemers verminderd, waardoor het arbeidsvermogen beter op peil blijft en ouderen langer voor het arbeidsproces behouden kunnen worden (Armstrong-Stassen and Ursel, 2009; Herrbach et al., 2009; Kooij, 2010).

### **5.5 Te lange arbeidsduur**

Naarmate mensen ouder worden, wordt de flexibiliteit die zij hebben in het omgaan met verstoringen, kleiner (Harma and Kandolin, 2001). Vanwege de toegenomen werkinspanning stijgt de behoefte naar een kortere arbeidsduur, meer vakantiedagen, een kortere werkweek of een thuiswerkregeling (ook wel aangeduid als flexibilisering van de werktijd) (Hirsh et al., 2000), (Phillipson, 2004; van Loo et al., 2006). Vermindering van de arbeidsduur blijkt voor oudere werknemers de belangrijkste drijfveer te zijn om langer te blijven werken (de Witte and Morel, 2003), aangezien 60,6% (man 63,3%; vrouw 55,3%) van de werkwilligen zich alleen in staat voelt om te werken na het 65<sup>ste</sup> levensjaar als zij minder uren of dagen per week mogen werken (Koppes et al., 2011). Als een oudere werknemer tevreden is over de flexibiliteit van zijn huidige functie, is zijn winst om eerder te stoppen waarschijnlijk kleiner.

Op basis van de gegevens van de NEA-enquête (2008 en 2009) onderzochten Van Zwieten et al. (van Zwieten et al., 2011) het effect van de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers op de gewenste pensioenleeftijd. Ook hier bleek dat tevredenheid over flexibiliteit (flexibele werktijden, deeltijdwerk) leidt tot een hogere (gewenste) pensioenleeftijd. In 1998 gaven de meeste oudere Japanse werknemers in hun vroege jaren '60 de werktijd aan als zeer belangrijke factor bij hun pensioenbeslissingen (54,1%). Alleen de aard van de werkzaamheden was hierbij nóg belangrijker (65,8%) (Fujimura, 2000).

### **5.6 Laag opleidingsniveau**

In vergelijking met werknemers met een hoog opleidingsniveau, hebben werknemers met een laag opleidingsniveau een verhoogd risico op vervroegde uitval uit werk door arbeidsongeschiktheid, vroegpensioen, en werkloosheid dan hoogopgeleide werknemers (van den Berg et al., 2010b; van den Berg et al., 2010a; Schuring et al., 2007). Uit de Arbobalans 2010 blijkt dat laagopgeleiden minder vaak aangeven door te willen en/of kunnen werken (ARBO, 2010).

In sectoren met relatief veel werknemers met een hoog opleidingsniveau zijn relatief meer ouderen (nog) werkzaam dan in de bedrijfstakken met werknemers met een laag opleidingsniveau (de Koning et al., 2003). Werknemers met een lage sociaaleconomische status (ses) hebben vaak een ongezondere leefstijl en werken vaker onder ongunstige arbeidsomstandigheden of in zware beroepen (Kamphuis et al., 2008; Mackenbach et al., 2008; Niedhammer et al., 2008).

Hoogopgeleiden zijn beter in staat om tot hun 65<sup>ste</sup> of zelfs 67<sup>ste</sup> te werken dan laagopgeleiden, omdat zij gemiddeld 6-7 jaar langer leven en zij zich gemiddeld 16-19 jaar langer gezond voelen dan laagopgeleiden (Stam et al., 2008).

Onderzoek van Xiaoyan et al. bevestigde dit doordat mensen met een hogere ses-status langer doorwerken dan mensen met een lagere ses-status (Xiaoyan et al., 2008).

De werknemer zal echter voor het vergroten van zijn inzetbaarheid zelf ook een bijdrage moeten leveren door open te staan voor veranderingen en proactief te werken aan de eigen competentieontwikkeling (Thijssen, 2000).

### 5.7 Weinig opleidingsmogelijkheden

Er wordt relatief weinig aandacht besteed aan het stimuleren van oudere werknemers om op de arbeidsmarkt actief blijven of om opnieuw in te treden. Bij oudere werknemers zijn lagere vaardigheden geassocieerd met een hogere kans op werkloosheid (Spezia, 2002).

Training en scholing van het personeel ('het menselijk kapitaal') houdt de organisatie op peil en moet dus gestimuleerd worden. Door de training en scholing zijn individuele werknemers niet alleen langer inzetbaar, maar ook gemotiveerder om zich voor de organisatie in te zetten (Armstrong-Stassen and Ursel, 2009; Taylor and Walker, 1998). Anderzijds, zeggen werkgevers (zie Bijlage 4) dat een deel van de werknemers niet of nauwelijks geïnteresseerd is in scholing. Werknemers kunnen geleidelijk afhaken ('mentaal pensioneren') als het ontwikkelingsperspectief in de eigen werkomgeving ontbreekt. Bij de start van de loopbaan krijgt de jonge werknemer veel vorming, training en opleiding, maar als de medewerker ouder wordt en al langer in de organisatie werkt, wordt er steeds minder in hem/haar geïnvesteerd via opleiding en bijscholing. Uit een APS-survey in 2001 onder 1500 Vlaamse werknemers blijkt bijvoorbeeld dat werknemers in de leeftijdscategorie van 25-34 jaar de meeste opleidingen volgden, namelijk 41,2%. In de leeftijdscategorie 55-64 jaar was dit slechts 12,2%.

Scholing van oudere werknemers wordt weliswaar wat minder effectief, maar oudere werknemers hebben er nog steeds baat bij. Doorgaans wordt door organisaties aan oudere werknemers echter minder bijscholing aangeboden dan aan jongere werknemers en is het aantal oudere deelnemers aan cursussen laag (Borghans et al., 2007). Zo lijkt het, dat hoe ouder de werknemer is, hoe minder de werkgever geïnteresseerd is in verdere bijscholing. De achterliggende gedachte hierbij is dat een dergelijke investering in ouderen onvoldoende loont, omdat zij vlak voor hun pensioen staan, zodat volgens de werkgever de terugverdienperiode voor de oudere werknemer te kort is. (Taylor et al., 2010; Taylor and Urwin, 2001). Dit is een misvatting, omdat jongeren in de regel korter bij een werkgever blijven dan een oudere werknemer (OESO, 2006). Jongeren hebben, in tegenstelling tot de zittende oudere werknemers met praktisch allemaal een vast arbeidscontract, vaker een tijdelijk contract. Werknemers die voldoende tijd en mogelijkheden krijgen om een training of opleiding te volgen hebben een hoger aanpassingsvermogen en een grotere mate van beroepsexpertise (van der Heijden, 2005) (zie ook de paragraaf 5.1 over Duurzame inzetbaarheid). Ondanks het feit dat oudere werknemers meer moeite moeten doen om deze vaardigheden aan te leren, zijn ze vaak beter gemotiveerd om nieuwe technologieën te leren dan hun jongere collega's, (Rizzuto, 2005; de Lange et al., 2005). Bij een gebrek aan mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen zijn werknemers meer geneigd om eerder te stoppen met werken (Henkens and Tazelaar, 1997). Het geven van een verdere opleiding geeft bovendien erkenning, waardering en actieve betrokkenheid bij de organisatie, hetgeen oudere werknemers verder motiveert om langer te blijven werken (StvA, 2011).

Vermeldingswaard is de suggestie om werknemers (met een laag

opleidingsniveau en) die zwaar werk verrichten te laten sparen voor een persoonlijk opleidingsfonds (vergelijkbaar met het pensioenfondssysteem). Als op gevorderde leeftijd het werk te zwaar is geworden, is geld beschikbaar voor omscholing naar een functie die minder fysieke of mentale inspanning vereist. Ten slotte dienen werknemers te beseffen dat de huidige tijd (werkklimaat) vereist dat men levenslang leert; de tijd is volgens werkgevers en vakbonden voorbij dat men met het eenmaal behaalde diploma zonder verdere bijscholing tot aan het pensioen goed kan blijven functioneren. Vooral laag- en (in mindere mate) middelbaar opgeleiden hebben een groter risico op verlies van werk vanwege het niet of minder beschikken over actuele kennis.

### 5.8 Slechte werkkenmerken

Uit onderzoek van Van Solinge en Herkens (van Solinge and Henkens, 2011) over werken en uittreden (zie Tabel 5) blijkt dat bepaalde kenmerken van het werk van belang zijn voor het besluit om met pensioen te gaan.

*Tabel 5. Kenmerken van het werk die van invloed zijn op de geplande uittredeleeftijd (van Solinge and Henkens, 2011)\*.*

Actoren op het werk	Winst in arbeidsjaren
Baas staat positief tegenover langer doorwerken	0,6
Collega's werken ook allemaal door	0,4
Het werk is zeer uitdagend	0,6
Lage werkdruk	0,5
Totaal effect	1,3

\* De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd bedraagt in het model 60,2 jaar.

Uit dit onderzoek kwam naar voren dat oudere werknemers met een aantrekkelijke baan (in termen van uitdaging en groei) een hogere (voorgenomen) pensioengerechtigde leeftijd hebben. Werknemers in hulpverlenende beroepen, in de bouwnijverheid en in de industrie zijn daarentegen minder bereid om door te werken (AWVN, 2011). Voorbeelden van beroepsrichtingen, die onder 65-plussers wél populair zijn, zijn beroepen op economisch, administratief of commercieel gebied, en agrarische en technische beroepen (AWVN, 2011; de Zwart et al., 2006). Ook werknemers met een leidinggevende functie willen vaker na hun pensioen doorwerken (AWVN, 2011). De meeste 65-plussers met een vast of tijdelijk dienstverband zijn werkzaam binnen de commerciële en niet-commerciële dienstverlening en is (59%) werkzaam als zelfstandige (de Zwart et al., 2006).

Voor ouderen is werkplezier in de huidige baan een belangrijke reden om te blijven werken. Werkplezier is 'de mate waarin mensen hun werk als plezierig ervaren en er voldoening uit halen'. Men gaat er hierbij van uit dat medewerkers die tevreden zijn en werkplezier ervaren, minder snel van baan zullen wisselen en minder vaak van het werk zullen verzuimen. Ook voor vervroegde pensionering zijn zulke bevindingen gerapporteerd: tevreden werknemers zijn minder snel geneigd om met vervroegd pensioen te gaan (Harkonmäki, 2007; Higgs et al., 2003).

Oudere werknemers in het Verenigd Koninkrijk zijn tussen 1992 en 2000 ontevredener geworden over de werkomstandigheden (zie Tabel 6). Terwijl oudere werknemers (zie Tabel 6) relatief tevreden waren over de inhoud van het werk (bijvoorbeeld het werk zelf, de controle over en de variatie in het werk), waren zij minder tevreden over de werktijden en het salaris. Taylor (Taylor, 2002) interpreteerde deze veranderingen als een duidelijke en wijdverspreide opvatting onder de 50-plussers dat goede betaling van het werk niet langer meer leidt tot de tevredenheid (althans minder), zoals in de jaren '90 het geval

was.

*Tabel 6. Tevredenheid van oudere werknemers (< 50 jaar) in het Verenigd Koninkrijk (VK) (Taylor, 2002). Vraag: "Bent u geheel of redelijk tevreden met de volgende items?"*

Item	1992 (%)	2000 (%)	Vershil (%)
Loon	37	12	-25
Secundaire arbeidsvoorwaarden	27	14	-13
Doelmatigheid van het management	41	23	-18
Werktijden	53	25	-28
Hoeveelheid werk	51	26	-25
Het gebruik van vaardigheden	60	41	-19
Variatie in het werk	60	41	-19
Supervisor/management	59	43	-16
Het werk zelf	64	43	-21

Het aanbieden van nieuwe taken kan een eerdere pensionering ook bevorderen, terwijl scholing deze kans verkleint (Herrbach et al., 2009; Wang et al., 2008). Hoogopgeleide werknemers hebben relatief meer variatie in hun werkzaamheden dan laagopgeleide werknemers en willen ook relatief vaker langer doorwerken (Henkens et al., 2009b; Henkens et al., 2009a). Bij deze groep werknemers bleek dat de uitdaging in het werk één van de belangrijkste redenen was om niet met vroegpensioen te gaan (Proper et al., 2009).

### 5.9 Lage motivatie en steun partner

Het blijkt dat iemands eigen inschatting of hij of zij de baan nog naar behoren kan blijven uitvoeren een goede indicator is voor zowel het daadwerkelijk met vervroegd pensioen gaan (EU, 2000; Avey et al., 2009; Burney, 2009; Carrahar and Buckley, 2008; Murrells et al., 2008). Uitdaging en groeimogelijkheden van het werk staan ook in verband met uittredingsplannen en -gedrag van oudere werknemers (Schreurs et al., 2011; Blekesaune and Solem, 2005). Uit onderzoek van Henkens (Henkens, 1999) blijkt dat vroegtijdig stoppen met werken niet alleen bepaald wordt door financiële of gezondheidsredenen, maar ook door een gebrek aan support van de partner voor langer doorwerken. De partner van de werknemer kan het langer doorwerken aanmoedigen en stimuleren (Henkens et al., 2009a) en de mening van de partner speelt een belangrijke rol bij het blijven doorwerken van de oudere werknemer (Kooij et al., 2008).

### 5.10 Financiële mogelijkheden

Financiële aspecten zijn belangrijk bij de pensioenbeslissing (Ybema, 2009) en bevorderen in belangrijke mate vervroegde pensionering (Gustman and Steinmeier, 2002). Hierbij spelen de economische druk van werkgever (vertrekregeling beschikbaar), uitgebreide pensioenregelingen waarvoor men in aanmerking komt, andere bronnen van inkomsten (bijvoorbeeld inkomsten door anderen in het huishouden) en mogelijkheden voor betaald werk na pensionering een rol. De belangstelling voor langer doorwerken daalt naarmate (1) de uitkering bij vervroegd uittreden hoger is en (2) de werknemer (en diens partner) meer vermogend zijn (van Solinge and Henkens, 2011). Inderdaad lieten Henkens et al. (Henkens et al., 2009a) zien dat een minder goede vermogenspositie en een lagere pensioenuitkering het voornemen om vervroegd uit te treden, verminderden. Beperkte financiële reserves en het financieel

verantwoordelijk zijn voor kinderen bevorderen langer doorwerken (Kim and Feldman, 2000).

Veel werknemers in Nederland kunnen het zich financieel permitteren om voor de pensioenleeftijd te stoppen met werken of in ieder geval niet door te werken na de leeftijd van 65 jaar, omdat de meeste werknemers een goede pensioenvoorziening opgebouwd hebben en de AOW-uitkering in Nederland op een relatief hoog niveau ligt. Om deze reden is de beslissing van Nederlandse 65-plussers om door te blijven werken veelal niet van financiële aard (de Zwart et al., 2006). Recente versoberingen (of althans de intentie) van de Nederlandse pensioenvoorzieningen in de publieke sector zullen waarschijnlijk leiden tot langer doorwerken (de Grip et al., 2009).

Werknemers gaan vaker met vroegpensioen als zij tevreden zijn met hun salaris. Wellicht kunnen zij het zich financieel eerder veroorloven dan de werknemers die ontevreden zijn met hun salaris. Verschillende onderzoeken (Beehr et al., 2000) en twee prospectieve studies (Blekesaune and Solem, 2005; Friss et al., 2007) geven aan dat een laag inkomen leidt tot vervroegde pensionering, en een cross-sectionele studie bij hoogleraren liet zien dat een hoog inkomen pensionering juist bevordert (Szubert and Sobola, 2005).

### **5.11 Rol van de leidinggevende**

De houding van de direct-leidinggevende over het uittreden is tevens een relevante factor, omdat deze persoon de dagelijkse praktijk op de werkvloer kent en als schakel fungeert tussen het belang van de organisatie en de werknemer.

De meeste leidinggevendens lijken zich echter op de achtergrond te houden bij de besluitvorming van hun medewerkers over het langer doorwerken en het voornemen om met pensioen te gaan (Henkens et al., 2009b). Dit is een belangrijke constatering, omdat de oudere werknemers zélf graag bereid zijn een verzoek van de leidinggevende om langer door te werken te (her)overwegen en te honoreren; een derde van de uitgetreden werknemers geeft aan dat men een jaar langer zou hebben doorgewerkt als de werkgever daarom had gevraagd (Henkens et al., 2009a). Dit blijkt ook uit het recente longitudinale onderzoek (NIDI Werk en Pensioen Panel) door Van Solinge en Henkens (van Solinge and Henkens, 2011) over werken en uittreden onder ruim 1.600 oudere werknemers, werkzaam bij de Nederlandse Rijksoverheid en 4 grote private ondernemingen met peildata in 2001 en 2007.

Oudere werknemers binnen organisaties met een 'early exit cultuur' gaan bijna allemaal met vervroegd pensioen en hebben weinig belangstelling om te blijven werken. Ondersteuning voor het verlengen van het beroepsleven door hun leidinggevende heeft een stimulerend effect en leiden tot een hogere (geplande) pensioenleeftijd (van Solinge and Henkens, 2011). Een belangrijke conclusie van hetzelfde onderzoek was dat meer dan 25% van de uitgetreden werknemers onvrijwillig was gestopt met werken, en dan meestal onder druk van de werkgever en/of collega's. Ybema (Ybema, 2009) vond eerder dat een lage sociale steun van de leidinggevende voorspellend was voor het stoppen met werken vóór de 65-jarige leeftijd.

Een transformationele leiderschapsstijl (Cowden et al., 2011) en het ervaren van voldoende steun van de leidinggevende zijn gerelateerd aan het voornemen van werknemers om langer door te werken (Ybema and Geuskens, 2011; van der Heijden et al., 2010). Bij transformationeel leiderschap heeft de leidinggevende een duidelijke visie over de ontwikkeling van hun werknemers en dragen dit actief uit naar hun werknemers (Bas, 1985).

## 5.12 Vooroordelen bij werkgevers

Veel werkgevers hebben onterechte vooroordelen over oudere werknemers (boven de 55 jaar), die het in dienst houden van hen belemmeren. Tot de negatieve stereotypen bij werkgevers over oudere werknemers behoren: oudere werknemers worden gezien als duur, minder productief, zijn weerspanning tegen verandering, tonen een gebrek aan creativiteit, zijn traag in beoordeling, belemmeren de toepassing van technische innovatie en zijn vaker ziek (Rosen and Jerdee, 1976). Inderdaad is de ziekteverzuimduur bij ouderen boven de 55 jaar 10 tot 20% langer in vergelijking met jongeren, maar ze zijn niet vaker ziek.

### 5.12.1 Het beeld van de werkgever

Met name bij werkgevers is het beeld ontstaan dat oudere werknemers duurder zijn en minder flexibel en mobiel. Dit draagt eraan bij dat de productiviteit van oudere werknemers lager wordt ingeschat. Zo verwacht 77% van de geïnterviewde werkgevers dat de arbeidskosten bij een vergrijzende beroepsbevolking zullen toenemen, terwijl maar 7% een productiviteitsgroei verwacht (van Dalen et al., 2007). Hiertegenover staat, volgens het rapport van de Stichting van de Arbeid (StvA, 2011), het beeld van werkgevers dat ouderen meer kennis en ervaring meebrengen in hun huidige functie. Daarnaast worden zij gezien als loyaler aan de organisatie en zijn ze betrouwbaarder en meer betrokken dan hun jongere collega's. Ook vinden werkgevers dat ze minder fouten maken en nauwkeuriger hun werk verrichten. Uit recent onderzoek in de metaalsector bleek dat werkgevers het werktempo van oudere werknemers lager inschatten dan van jongere werknemers. Toch achten de geïnterviewde werkgevers in deze sector over het algemeen oudere werknemers niet minder productief omdat ouderen 'slimmer' werken (Woudstra et al., 2012).

Al met al is de productiviteit van oudere werknemers (55-plus) per gewerkt uur over het algemeen positief in vergelijking met jongere werknemers in dezelfde functie. Wel is sprake van verschil in competenties waarmee de productiviteit wordt behaald. Zo beschikken ouderen over kennis en ervaring binnen de huidige functie, terwijl jongeren beschikken over meer recente technologische vaardigheden uit hun opleiding (StvA, 2011). Daarnaast zijn er specifieke beroepen en sectoren waarbij de productiviteit van individuele ouderen wel degelijk zichtbaar terug kan lopen en waarbij de balans tussen kosten en output uit het evenwicht raakt (onder meer als gevolg van fysieke capaciteiten en adaptatie van technologische ontwikkelingen) (StvA, 2011).

De volgende opsomming is geciteerd uit het rapport van de StvA (StvA, 2011):

"Wanneer er sprake is van extra arbeidskosten voor oudere werknemers worden deze met name veroorzaakt door:

- a. de zogenoemde ontziemaatregelen. In het bijzonder als het gaat om extra vrije uren/dagen waar geen productiviteit tegenover staat. Hierdoor zakt het totaal aan productief gewerkte uren van oudere werknemers. Zo is in 70% van de cao's sprake van extra vakantiedagen voor oudere werknemers. Deze cao's zijn van toepassing op 58% van de werknemers die onder een cao vallen (SZW, 2010);
- b. de lengte van schalen en de structuur van het loongebouw. Ouderen zitten vaak op hun schaal(niveau)maximum. Vaak is in de cao echter een afspraak opgenomen over een extra incidentele dan wel structurele beloning die wordt gegeven als men het maximum heeft bereikt. Zo is in 25% van de cao's sprake van een uitloopschaal voor laagopgeleiden en geldt dit in 50% van de cao's voor de middelbaar en hoogopgeleiden (analyse van de AWWN);
- c. de pensioenkosten. De met de pensioenregeling samenhangende extra kosten voor oudere werknemers kunnen aanzienlijk zijn bij



ondernemingspensioenfondsen en zogenaamde verzekerde regelingen. Overigens speelt dit nauwelijks bij bedrijfstakpensioenfondsen, waar het leeuwendeel van de werknemers onder valt, door het fenomeen van de doorsneepremie; de langere gemiddelde ziekte duur. Als ouderen ziek worden – de verzuimfrequentie is lager dan bij jongeren –, zijn ze gemiddeld genomen langer ziek. In die gevallen waar dit zich voordoet, leidt dit tot minder productieve uren en substantiële kosten voor vervanging.

Hierbij dient wel bedacht te worden dat enerzijds een deel van deze kosten gemitigeerd wordt door (fiscale) overheidsmaatregelen die erop gericht zijn om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te faciliteren en dat anderzijds ook binnen andere groepen op de arbeidsmarkt incidenteel van extra arbeidskosten sprake kan zijn.”

#### *5.12.2 Training en opleiding*

Ouderen worden ook gezien als minder geschikt om deel te nemen aan trainingen en zijn minder gemotiveerd om nieuwe vaardigheden aan te leren, minder flexibel en kwetsbaarder qua gezondheid (de Lange et al., 2010; Nauta et al., 2004; van der Heijden et al., 2009). Door dit negatieve beeld over oudere werknemers zijn de werkgevers nauwelijks genegen om te investeren in kennis en vaardigheden van de oudere werknemer, zodat deze groep vrijwel geen kans heeft op een nieuwe baan en een lage mobiliteit heeft. Anderzijds zeggen werkgevers (zie Bijlage 4), dat een deel van de werknemers niet of nauwelijks geïnteresseerd is in opleiding. Dit stereotype beeld over de oudere medewerker wordt versterkt doordat ouderen massaal gebruik (hebben moeten) maken van VUT- of vervroegd pensioenregelingen (Peeters et al., 2005).

#### *5.12.3 Steun van de leidinggevende*

Dit sluit aan bij het gegeven dat oudere werknemers minder behoefte hebben om eerder uit te treden als zij veel steun ervaren van de manager (Leisink et al., 2004). Die steun ontbreekt vaak. De literatuur vermeldt vooral negatieve denkbeelden van werkgevers over de lichamelijke gezondheid en beperkingen van oudere werknemers en er zijn geen rapportages dat het daarmee wel meevalt. Zo blijkt uit onderzoek onder 1019 Nederlandse werkgevers (Remery et al., 2001), dat 56% van hen denkt dat het ziekteverzuim zal stijgen als de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand toeneemt (zie ook (Quispel, 2000). Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat de helft van hen vreest dat een verouderend personeelsbestand het nodig maakt om werkomstandigheden aan te passen aan de lichamelijke beperkingen van ouderen. Uit onderzoek van Cozijnsen et al. (Cozijnsen et al., 2005) bleek dat leidinggevend de uittreding in belangrijke mate als een soevereine beslissing van de werknemer ziet. 'Als een werknemer naar uittrede uitkijkt', zo lijkt men te redeneren, 'wie ben ik dan om te beginnen over langer doorwerken'? Deze gepercipieerde houding van de leidinggevende (stimulerend of ontmoedigend ten aanzien van langer werken) is voor oudere werknemer belangrijk, omdat een positieve houding van de werkgever juist een belangrijk motief is om het moment van uittreding uit te stellen.

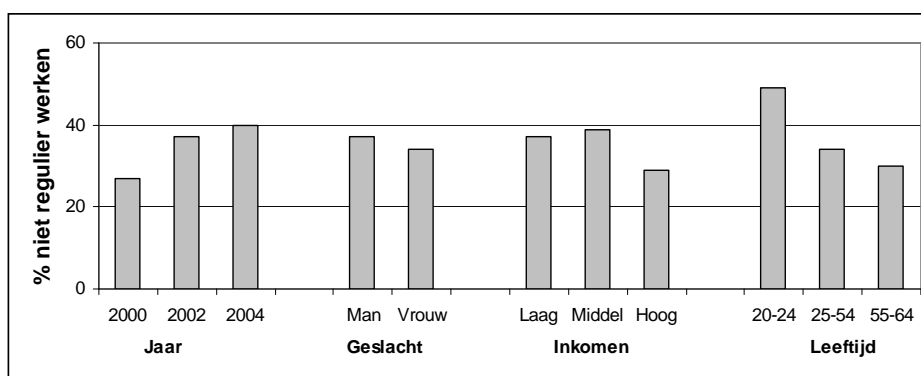
Bij Nederlandse werkgevers ontstaat geleidelijk een toenemend draagvlak om ouderen te behouden voor de arbeidsmarkt en leggen zij gelukkig de leeftijdsgrens voor wat zij een oudere medewerker vinden steeds hoger: was dat in 2005 al iemand vanaf gemiddeld 51,5 jaar oud, in 2007 wordt iemand gemiddeld pas vanaf 54,7 jaar gezien als oudere medewerker (Culenaere and Chotkowski, 2008).

Toch worden ouderen in de overgrote meerderheid van organisaties nog steeds niet aangemoedigd om tot hun 65<sup>ste</sup> te blijven werken (Conen et al., 2009; Conen et al., 2011). In 2007 kon de werknemer bij bijna 70% van de bedrijven met vervroegd pensioen. Bij de overheid was dat percentage zelfs 92% en in het onderwijs 95% (Culenaere and Chotkowski, 2008). Zie Bijlage 2 voor verdere gegevens over de vooroordelen van werkgevers.

### 5.13 Ploegdienstwerk

#### 5.13.1 Problematiek

Zwaar werk leidt tot eerder stoppen met werken. Ploegdienstmedewerkers werken in wisseldiensten op onregelmatige werktijden en een deel van hen werkt ook 's nachts. Het werken in wisseldiensten is voor de werknemer, inclusief de oudere werknemer extra belastend, omdat het circadiaan ritme (dag-nachtritme) bij deze werkvorm verstoord wordt. Vandaar dat een extra paragraaf aan deze zware werkvorm gewijd is.



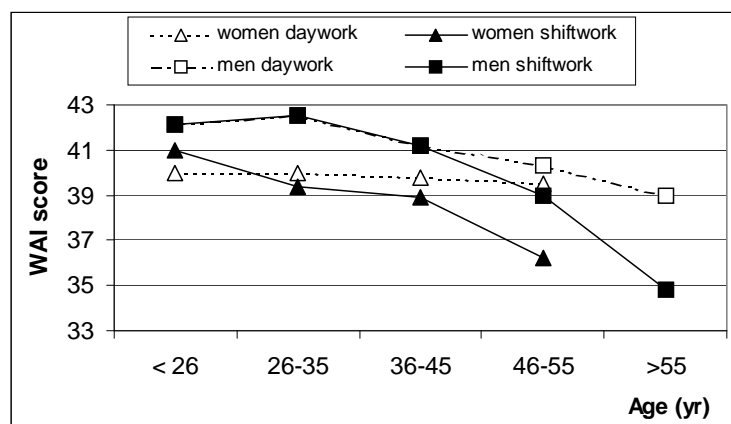
Figuur 1. Werk op niet-reguliere werktijden in 2000, 2002 en 2004.

Onregelmatig werk, zoals werken in nachtdiensten in het bijzonder, neemt door de toenemende 24 uurseconomie steeds meer toe (zie Figuur 1). Naarmate mensen ouder worden werken zij minder in een onregelmatige dienstrooster, al werkt nog steeds 30% van hen (55-64 jaar) op niet-reguliere werktijden.

Het werken in een nacht- en ploegdienst is fysiek zwaar, omdat het werken op onregelmatige tijden het circadiaan ritme verstoort. In het rapport van van Amsterdam (van Amsterdam, 2012) wordt beschreven dat ploegdienst het werk zwaarder maakt, omdat zij onvoldoende kunnen herstellen van hun inspanningen op het werk. Dit kan uiteindelijk leiden tot eerder uitval uit het arbeidsproces. Schuring et al. (Schuring et al., 2003) stellen dat herstel van vermoeidheid na onregelmatig werk afhangt van de duur van de dienst, de lengte van de rustperiode, wanneer de rust genomen wordt en of de rustperiode een aaneengesloten periode is.

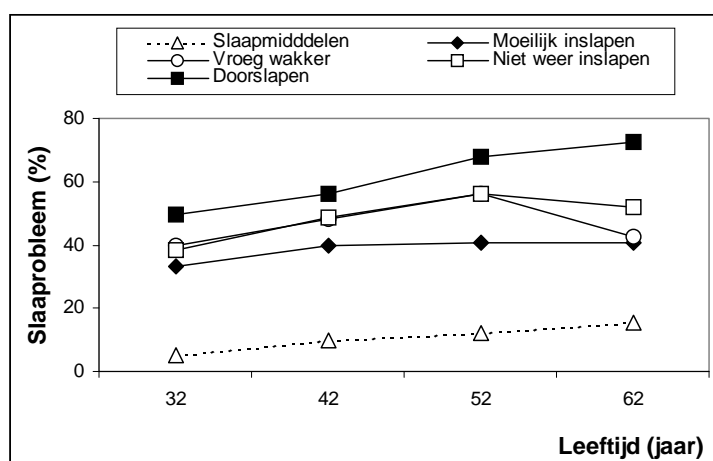
Oudere mensen kunnen met deze verstoringen minder flexibel omgaan (Härmä and Kandolin, 2001). Tucker et al. (Tucker et al., 2011) toonden aan dat de negatieve effecten van ploegdienst het grootst waren bij werknemers van middelbare leeftijd. Als de werknemers ouder worden, worden de effecten gemiddeld steeds minder prominent, omdat die werknemers die problemen met ploegdienst ondervonden van werkkring zijn veranderd.

Het prestatievermogen en de vitaliteit nemen bij (voornamelijk vrouwelijke) ploegdienstmedewerkers vanaf een leeftijd van circa 45 jaar af in vergelijking met werknemers die in de dagdienst werken (zie Figuur 2).



Figuur 2. Work Ability Index (WAI) per leeftijdsgroep (Costa and Sartori, 2007). WAI is een maat voor vitaliteit, waarbij '38 jaar' de (kritische) grens is tussen 'goed' en 'matig werkvermogen'.

Gezien het bovenstaande mag verwacht worden dat bij het ouder worden van ploegdienstmedewerkers de gezondheidsproblemen toenemen en – daaraan direct gekoppeld – de inzetbaarheid afneemt. Ook Costa en Sartori (Costa and Sartori, 2007) toonden in hun onderzoek aan dat de inzetbaarheid en de vitaliteit (gemeten aan de hand van de WAI-score) bij hogere leeftijd afneemt. Figuur 2 laat zien dat zowel vrouwen als mannen in wisselende diensten vanaf 45 jaar onder de kritische score van '38' van de WAI-score komen, waarbij het advies volgt om curatieve maatregelen te nemen ter verbetering van het werkvermogen. Het blijkt aldus, dat tolerantie ten aanzien van ploegdienststarbeid met het vorderen van de leeftijd afneemt, die voor de gemiddelde werknemer een kritische grens lijkt te bereiken bij een leeftijd van 45 jaar.



Figuur 3. Percentage ploegdienstmedewerkers met slaapproblemen (soms of vaak) als functie van de leeftijd (Marquie and Foret, 1999; Marquie et al., 1999).

### 5.13.2 Slaapkwaliteit op hogere leeftijd

Op hogere leeftijd (>50 jaar) wordt men steeds gevoeliger voor slaapproblemen (Fig. 3), die door veranderingen in het dag-nachtritme teweeg

gebracht worden (zie ook (ASLEF, 2004; de Koning et al., 2003; Jettinghof and Houtman, 2002; Meijnman et al., 1989; Schuring et al., 2003; van Limborgh, 1966). Over het algemeen neemt bij hogere leeftijd de slaaptijd af, wordt de slaap meer gefragmenteerd en nemen de slaapproblemen toe (van Cauter et al., 2000; Bliwise, 2000).

### 5.13.3 Ploegendienstwerk-intolerantie

Ouderen hebben in vergelijking met jongeren meer moeite met onregelmatige diensten (Brugere et al., 1997; Bourdouxhe et al., 1999). Vooral de veranderingen ten gevolge van nachtwerk en ploegendienst zijn hier relevant. Veel arbeiders ontwikkelen rond de leeftijd van 40-50 jaar problemen met shift work (Koller, 1983). Op hogere leeftijd neemt namelijk de tolerantie (de mate waarin men de gevolgen van ploegendienstwerk kan ondervangen) ten aanzien van onregelmatige werktijden af.

Drie factoren van belang bij de ploegendienst-tolerantie van oudere wisseldienst-werknemers zijn:

1. Het roostertype. De roosteropbouw varieert onder andere in lengte van diensten, frequentie van diensten, rotatiesnelheid en het aantal vrije dagen tussen diensten. Knauth (Knauth, 1996) en Hakola en Härmä (Hakola and Härmä, 2001) stellen dat voor alle leeftijdsgroepen snel voorwaarts roterende roosters afgewisseld met een aantal vrije dagen het meest bevorderlijk is.
2. De afname van activiteit van de biologische klok. Het gevolg van de lagere activiteit van de biologische klok is dat mensen vanaf hun 45<sup>ste</sup> jaar geleidelijk wat korter en onrustiger gaan slapen en ook wat betreft chronotype verschuiven richting ochtendmens, ook als men voorheen een avondtype was. In vergelijking met jongeren, geven ouderen ook meer de voorkeur aan ochtenddiensten, mogelijk omdat zij relatief meer 'morning type' zijn. Bovendien neemt in het algemeen de behoefte aan een strikt slaap/waakpatroon toe.
3. De afgenomen fysieke conditie; oudere werknemers zijn sneller vermoeid.

Onderzoek toont aan dat werknemers in nacht- en ploegendiensten verhoogde gezondheidsrisico's lopen ten opzichte van personen in dagarbeid, hoewel het beeld niet eenduidig is (ASLEF, 2004; Costa, 1996; van Limborgh, 1966). De ploegendienst-intolerantie en de daaruit voortkomende gezondheidsschade ontwikkelt zich voor sommigen zeer geleidelijk, terwijl bij anderen rond deze leeftijd in een korte periode het aantal klachten toenam.

Het aantal ploegendienst- en nachtwerkers afneemt met de leeftijd. Deze afname wordt deels verklaard door cao-regelingen, waarin opgenomen is dat medewerkers boven een bepaalde leeftijd zijn vrijgesteld van ploegendienstwerk. Anderzijds is het aannemelijk dat alle werknemers met gezondheidsklachten uit het arbeidsproces (moeten) stappen of kiezen om niet langer in ploegendienst te werken. Gezien de vele publicaties over de negatieve effecten van de lange werktijden op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en op zijn familie en persoonlijke / sociale leven (Spurgeon, 2003) is ploegendienstwerk, vooral in combinatie met nachtwerk, niet aan te bevelen voor werknemers boven de 50 jaar (EFILWC, 2000; Spurgeon, 2003). Leeftijd-specifieke maatregelen die door Costa en Sartori (Costa and Sartori, 2007) worden aanbevolen zijn onder andere: (1) mogelijke beperking of onthouding van nachtarbeid op een leeftijd hoger dan 45-50 jaar, (2) laat de werknemer zijn geprefereerde dienst zelf kiezen, (3) regel regelmatig gezondheidskeuringen.

#### 5.14 Meerdere redenen om te stoppen

Meestal heeft een werknemer meerdere redenen om uit het arbeidsproces te stappen; de beslissing is dan multifactorieel. Dit komt ook vaak in verschillende onderzoeken naar voren. De beslissing over het (eerder) met pensioen gaan van oudere werknemers wordt door verschillende factoren bepaald. Voorbeelden zijn: werkplezier, de werkelijke of ervaren gezondheid en economische, sociale, institutionele en psychologische factoren (Taylor, 2001). Andere voorbeelden van multifactorieel beslissen wordt gegeven door de volgende twee studies:

Siegrist et al. (Siegrist et al., 2007) vonden in een cross-sectionele studie dat het voornemen om vervroegd met pensioen te gaan bepaald werd door een disbalans tussen inspanning en beloning (OR 1,72; 95% betrouwbaarheidsinterval, 95% BI: 1,43-2,08) en een gebrek aan regel-mogelijkheden in het werk (OR 1,51; 95% BI: 1,27-1,80).

De 'Survey on Health en Ageing in Europe' werkgroep, die in een deelstudie 4.673 werknemers van 50 tot 60 jaar onderzochten, stelde als uitgangspunt dat ongunstige werkomstandigheden voorspellend zijn voor vroegpensioen. Inderdaad vonden zij als belangrijkste werkgerelateerde determinant voor vroegpensioenering het gebrek aan regelmogelijkheden op het werk (OR 1,24; 95% BI 1,01-1,52) (Robroek et al., 2011b; van den Berg et al., 2010b). Daarnaast, maar minder belangrijk waren: een laag opleidingsniveau (OR 1,45; 95% BI: 1,13-1,85), een verminderde zelf ervaren gezondheid (OR 1,30; 95% BI 1,02-1,66) en overmatig alcoholgebruik (OR 1,49; 95% BI 1,16-1,91).

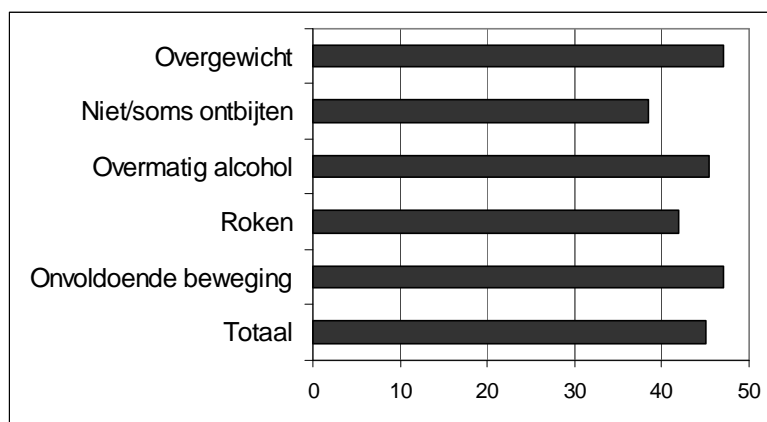
#### 5.15 Ongezonde leefstijl

Er zijn naast de reeds beschreven determinanten, waaronder opleidingsniveau en steun van de partner, nog enkele determinanten die niet direct gerelateerd zijn aan het werk. Deze zijn leefstijl en mantelzorg. Leefstijl als determinant van afname van participatie is van belang, omdat het goede mogelijkheden biedt voor interventie(s).

Diverse leefstijlfactoren, samengevat in het acroniem BRAVO, zijn: meer bewegen, stoppen met roken, matig met alcohol, gezonde voeding en ontspanning. Door het ontbreken van onderzoek is het onduidelijk hoe groot de invloed van leefstijlfactoren is op een verminderde inzetbaarheid van werknemers. Uit diverse studies blijkt wél, dat roken in belangrijke mate de arbeidsproductiviteit vermindert, en een risicofactor is voor uitval uit werk door arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (Burdorf et al., 2008a). Een gebrek aan lichamelijke activiteit lijkt een rol te spelen in ziekteverzuim (Proper et al., 2002). Enkele recente onderzoeken wijzen op de associatie tussen obesitas en een verminderde arbeidsproductiviteit en ziekteverzuim (van Duivenbode et al., 2009; Robroek et al., 2011b; Neovius et al., 2009; Alavinia et al., 2009).

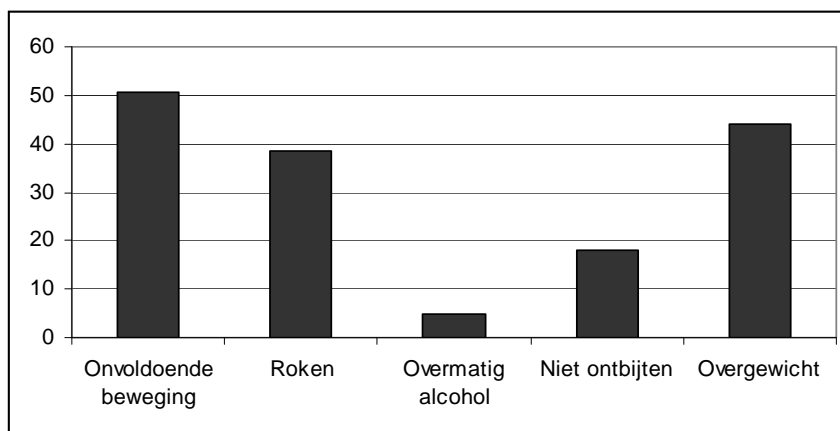
Veel werknemers hebben een ongezonde leefstijl. Bijna de helft beweegt te weinig, rookt of is te zwaar (zie Figuur 4), wat (ook) gevolgen kan hebben op het functioneren in de arbeidssituatie. Gemiddeld wil 42% van de werknemers tot hun 65<sup>ste</sup> levensjaar doorwerken. Een ongezonde leefstijl lijkt beperkt samen te hangen met het langer door willen werken en de verschillen zijn klein. Werknemers met overgewicht en werknemers die te weinig bewegen, zeggen iets minder vaak dat zij tot hun 65<sup>ste</sup> levensjaar werkzaam willen blijven.

Gemiddeld wil 13% van de werknemers ook na hun 65<sup>ste</sup> levensjaar doorwerken. Hetzelfde geldt voor werknemers met een ongezonde leefstijl. Werknemers die overmatig alcohol drinken zijn een uitzondering, want bijna 16% van hen wil ook na hun 65<sup>ste</sup> blijven werken (ARBO, 2010).



Figuur 4. Werknemers (%) met een ongezonde leefstijl (ARBO, 2010).

Als gevraagd wordt of men zich in staat acht om tot hun 65<sup>ste</sup> te werken (zie Figuur 5), geven werknemers met overgewicht en werknemers die weinig bewegen juist vaker dan gemiddeld aan dat zij zich in staat achten om langer door te kunnen werken. Zij denken daarvoor minder vaak aanpassingen in het werk nodig te hebben, zoals lichter werk. Rokers geven echter vaker dan gemiddeld aan dat ze langer aan het werk kunnen blijven als ze lichter werk zouden krijgen (ARBO, 2010).



Figuur 5. Werknemers (%) dat zich in staat acht om het huidige werk tot het 65<sup>ste</sup> levensjaar te kunnen uitvoeren, uitgesplitst naar leefstijl (ARBO, 2010).

### 5.16 Mantelzorg als extra belasting

De 'mantelzorger' is 'de natuurlijke persoon die vanuit een sociale en emotionele band één of meer personen met verminderd zelfzorgvermogen, niet beroepshalve maar vaker dan af en toe helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven.' Mantelzorg is meestal een onvrijwillige verplichting: 57% voelt zich ertoe verplicht omdat zij het gevoel hebben dat hun naaste anders aandacht en zorg te kort komt (Mezzo, 2012). Het doen van vrijwilligerswerk wordt, anders dan mantelzorg, in deze bespreking niet meegenomen, omdat hier geen of nauwelijks een (morele) verplichting bestaat; de werknemer heeft hierbij een keuze om een deel van zijn vrije tijd hieraan te besteden.

Nederland telt volgens Mezzo, de Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg (Mezzo, 2012), 3,7 miljoen mantelzorgers die een belangrijke rol spelen om de zorg betaalbaar te houden. Mantelzorgers hebben vaak een betaalde baan (mannen 80%; vrouwen 66%). De gemiddelde leeftijd van de mantelzorger is 57 jaar (vrouwen 53 jaar; mannen 62 jaar). Er zijn nauwelijks jonge mannelijke mantelzorgers. 64% is 5 jaar of langer mantelzorger (CBGS, 2003). Een mantelzorger zorgt gemiddeld 260 uur per maand voor een zorgbehoevende: 60% zorgt dag en nacht voor de zorgbehoevende, 24% elke dag en 11% een aantal keren per week (CBGS, 2003). Ongeveer 86% van de mantelzorgers voert zorg- en huishoudelijke taken uit in het verpleegtehuis en 40% doet dit dagelijks (Mezzo, 2012).

Het eigen sociale leven, het huishouden, de relatie met partner en kinderen en het financiële en professionele leven lijdt onder de mentale verplichting van mantelzorg. Intensieve zorgverlening leidt tot een hoge psychische en fysieke belasting bij de helft van de mantelzorgers (de Boer et al., 2009). Zo voelt 20% van de mantelzorgers zich uitgeblust door de mantelzorg aan een ouder (de Koker, 2005). Volgens de laatste cijfers van Mezzo zijn 450.000 mantelzorgers overbelast en van de groep werkende mantelzorgers die moeite heeft zorgtaken met werk te combineren, wil 45% stoppen met werken of minder uren gaan werken (Mezzo, 2012).

Mantelzorg bevordert uitval uit het arbeidsproces, omdat:

1. het extra psychische stress geeft die de beroepsuitoefening belast;
2. het vooral de oudere werknemers betreft die mantelzorg verlenen;
3. mantelzorg extra herstel vereist en de hersteltijd door de zorg verkort wordt (het wordt immers in de vrije tijd verricht).

Bij veroudering gaat men lichamelijk en mentaal achteruit en neemt de kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toe. Dankzij de sterk verbeterde westerse levensstandaard zijn de mensen echter op steeds hogere leeftijd nog gezond en ervaren dit ook zo. De oudere werknemer is in het algemeen eerder vermoeid en krijgt moeite met het werktempo en de complexiteit van het werk, maar beide hoeven niet te leiden tot een beperkte inzetbaarheid. De oudere werknemer kan de afname in fysiek en mentaal functioneren compenseren met slimmere werkstrategieën en cognitieve competenties, zoals 'kenniskapitaal', 'ervaring', 'goed kunnen overleggen en argumenteren'. Lichamelijke beperkingen kunnen goed met hulpmiddelen bestreden worden. Gebrek aan regelmogelijkheden op het werk werd genoemd als de belangrijkste werkgerelateerde voorspeller voor vroegpensioen, maar vaak heeft een werknemer meerdere redenen om te stoppen met werken.

Er zijn vele verschillende redenen voor werknemers om te stoppen met werken of niet meer willen of kunnen werken na hun 65<sup>ste</sup>. Een deel wil gewoon stoppen met werken en een ander deel kan gewoon niet langer meer werken. Er zijn meerdere redenen waarom men al dan niet vrijwillig stopt met werken.

- **Zwaar werk.** Door opgelopen schade tijdens de carrière hebben oudere werknemers vaker een beroepsziekte (aandoeningen van het bewegingsapparaat, gehoor en psychische aandoeningen) dan jongere werknemers hetgeen tot uitval kan leiden.

- **Hoge fysieke- en psychosociale werkbelasting.** Een hoge werkdruk en een lage werktevredenheid spelen een negatieve rol spelen bij het kunnen doorwerken. Naast uitzonderlijk hoge werkeisen, bepalen psychosociale en culturele variabelen, zoals overmatige werkbetrokkenheid, perfectionisme, negatieve affectiviteit of stijl van werken, onvoldoende controle over het werk, gebrek aan sociale (collegiale) steun, individuele gevoeligheid voor stressoren en een slechte werkgroepcultuur of de werknemer psychisch gestresseerd ('burnout') raakt. Via demotie kan de werkdruk en het uitputtingsniveau verlaagd worden, maar demotie roept bij de oudere werknemer degradatiegevoelens op.
- **Hogere herstelbehoefte.** Op hogere leeftijd heeft de werknemer een hogere herstelbehoefte (de tijd die nodig is om te herstellen van de fysieke en mentale arbeid). Als hier niet op gereageerd wordt kan de werknemer opgebrand raken en uitvallen.
- **Opleidingsniveau.** Een lage opleiding geeft een verhoogde kans op uitval uit werk, inclusief uitval door vroegpensioen. Laagopgeleide werknemers hebben ook vaak een ongezondere leefstijl (roken, weinig beweging, zwaar lichaamsgewicht) en werken onder ongunstigere arbeidsomstandigheden; allen bevorderen uitval.
- **Wisseldiensten.** Het verrichten van wisseldiensten is voor oudere werknemers extra zwaar, zeker als het nachtdiensten betreft en deze werkvorm is een risico voor eerder uittreden. Anderzijds heeft vermoedelijk eerder in de carrière al een selectie ('healthy worker effect') plaatsgevonden, waardoor werknemers die hiermee moeite hadden al ander werk (in dagdienst) heeft gezocht en gevonden.
- **Bijscholing.** In de leeftijdscategorie 55-64 jaar werd aan slechts 12% de mogelijkheid voor vorming, omscholing, training en opleiding geboden, hoewel oudere werknemers bijvoorbeeld vaak beter gemotiveerd zijn om nieuwe technologieën te leren dan hun jongere collega's. werknemer weer motiveert op te blijven werken. Opleiding geeft bovendien erkenning, waardering en actief betrokkenheid bij de organisatie.
- **Werkkenmerken.** Bepaalde kenmerken van het werk (werkplezier, controle over, waardering voor, tevredenheid met en de groeimogelijkheden en variatie in het werk, lage werkdruk, houding van de 'baas' over langer doorwerken, de uitdaging van het werk, fysieke eisen, wat collega's beslissen, doelmatigheid van het management, secundaire arbeidsvoorwaarden) zijn allen van belang bij het besluit om met pensioen te gaan.
- **Motivatie** van de werknemer (zelfinschatting van nog voldoende functioneren, uitdaging in en groeimogelijkheden van het werk) zijn goede indicatoren voor het besluit te stoppen met werken.
- **Financiële** aspecten zijn belangrijk bij de pensioenbeslissing. De belangstelling om te stoppen daalt aanzienlijk als het inkomen na stoppen (de uitkering) te laag is. De hoogte van de uitkering wordt mede bepaald door de economische druk van werkgever (vertrekregeling), beschikbare pensioenregelingen, mogelijkheden voor betaald werk na pensionering en inkomsten door anderen in het huishouden.



- **Leefstijl.** Een ongezonde leefstijl lijkt beperkt samen te hangen met de wil om het langer door te werken.
- **Mantelzorg.** In tegenstelling tot (ander) vrijwilligerswerk is mantelzorg is een onvrijwillige taak; men heeft immers geen keuze. Meer dan een half miljoen werknemers geven mantelzorg. Het dagelijks instaan en zorgen voor een zorgbehoevende persoon (mantelzorg) wordt door 6 op de 10 mantelzorgers als een fysieke en psychische belasting ervaren, mede omdat 71% van de mantelzorgers ook nog een betaalde baan heeft.

**Samenvatting:**

De vier factoren die de pensioenbeslissing beïnvloeden vallen uiteen in vier groepen:

1. Individuele factoren zoals gezondheid of de financiële situatie waarin iemand zich bevindt. Een goede gezondheid en een slechte financiële situatie zijn positief gerelateerd aan werkparticipatie op latere leeftijd. Overige factoren zijn maatschappelijke betrokkenheid (op zoek gaan naar vrijwilligerswerk), tijd willen creëren voor hobby's, kleinkinderen en rust nemen.
2. Werkgerelateerde factoren, zoals organisatieklimaat of werk- of organisatie-eigenschappen.
3. Familiegerelateerde factoren, zoals steun van de familie.
4. Sociaaleconomische factoren, zoals overheidsbeleid.

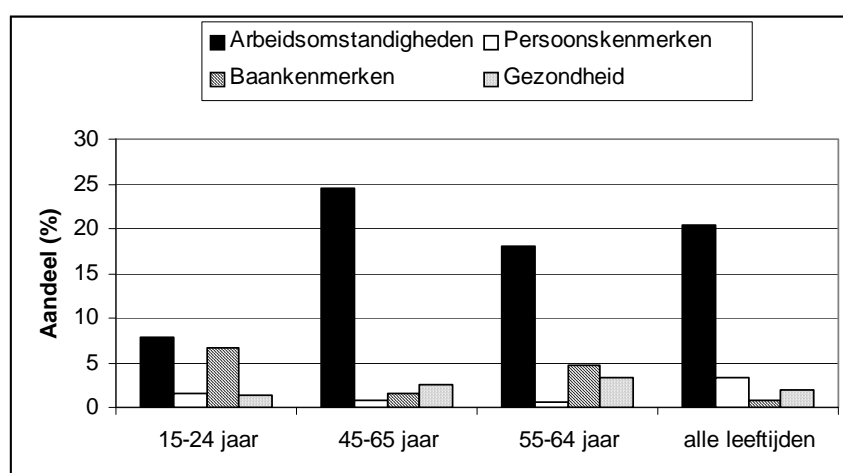
## 6 De houding van sociale partners en de overheid

### 6.1 De houding van de werknemer

Uit een peiling in 2009 onder slechts 200 60-plussers, uitgevoerd door het onderzoeksbureau NoTies in opdracht van de Vereniging van Payroll Ondernemingen (VPO), blijkt dat steeds meer 65-plussers aan het werk blijven. Volgens dit rapport waren er in 2006 nog zo'n 90.000 65-plussers actief aan het werk; in 2011 zijn dit er inmiddels 141.000. Opvallend daarbij is dat 14% van alle 65-plussers graag door wil werken. Dit betekent dat er ruim 200.000 65-plussers thuis zitten, terwijl ze eigenlijk graag aan de slag willen. Deze groep groeit met de jaren. Van de werkenden tussen de 60 en 65 jaar wil bijna driekwart (73%) ook na hun 65<sup>ste</sup> blijven werken. Een derde van deze groep wil zelfs tot na zijn 70<sup>ste</sup> doorwerken. Dit zijn opvallende cijfers, omdat de NEA-enquête aangaf dat slechts 14,3 procent na hun 65<sup>ste</sup> wilde blijven doorwerken (TNO, 2012).

Het belangrijkste argument om te (willen) blijven werken is om actief te blijven, maar het is voor de werknemer vaak ook een financiële noodzaak. Van de mensen die na hun 65<sup>ste</sup> willen blijven werken, zou 84% het liefst bij de huidige werkgever aan de slag blijven. Van de ondervraagde 60-plussers werkt 23% en zou 19% willen werken (het liefst in een kleine deeltijd baan); de rest werkt niet en wil ook niet werken. Bijna 39% keurt het initiatief van de overheid om langer doorwerken te stimuleren goed.

Een onderzoek van Van der Boom en Adams (van der Boom and Adams, 2006) naar het verwachtingspatroon van werkende 45-plussers laat zien dat zij na het pensioen vooral meer tijd voor hobby's en reizen willen hebben. Uit hetzelfde onderzoek komt naar voren dat het kunnen beschikken over meer vrije tijd überhaupt de belangrijkste reden was om met vervroegd pensioen te gaan.



Figuur 6. Belang van de verschillende factoren bij het voorspellen van het langer door kunnen werken (ARBO, 2010).

Factoren die volgens het rapport van belang zijn bij de beslissing zijn arbeidsomstandigheden, persoonskenmerken (familie- en financiële situatie), baankenmerken en gezondheid (zie Figuur 6). De arbeidsomstandigheden zijn verreweg het belangrijkste, maar bij ouderen neemt het belang van de baankenmerken sterk toe ten opzichte van 10 jaar jongere werknemers (ARBO,

2010).

De werkparticipatie van ouderen is ook afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen, bijvoorbeeld een slechte gezondheid of de financiële behoefte om te werken (Kim and Feldman, 2000; Gobeski and Beehr, 2009). Brouwer et al. (Brouwer et al., 2012) concludeerden onlangs dat een hogere leeftijd, een lagere opleiding, een laag inkomen, een ongunstige financiële situatie na pensionering, een slechtere gezondheid (zowel fysiek als mentaal), een negatieve houding ten aanzien van werk of pensionering, het hebben van een niet-werkende partner, zware werkbelasting werkdruk/tempo, fysiek) en lage autonomie als determinanten van (vervroegde) pensionering beschouwd kunnen worden.

Naast de negatieve determinanten (leidend tot uitval) zijn er ook positieve determinanten van (langere) arbeidsparticipatie (participatie en functioneren). Tevens lijkt er een lichte verschuiving op te treden richting meer maatschappelijke participatie (Brouwer et al., 2012). Met andere woorden: de grens tussen werken vs. niet meer werken is aan het vervagen; pensionering is niet langer het eindpunt van een werkend leven. Steeds meer mensen zijn na uittrekking weer op zoek naar nieuwe activiteiten op de arbeidsmarkt (Henkens, 2011; Shultz and Wang, 2011). Uitzendbureaus voor 65-plussers en het verrichten van vrijwilligerswerk in deeltijd winnen aan populariteit.

Als zodanig wordt pensionering een langzamer proces waarin oudere werknemers zich geleidelijk uit het arbeidsleven terugtrekken. Eén van de beslismomenten tijdens dit proces is het besluit om de werkgever te verlaten om vervolgens een 'doorstart' te maken inclusief te overwegen in welke functie of bedrijfssector deze 'bridge employment' zal moeten plaatsvinden (Feldman, 1994). Kenmerkend, zo niet voorwaarde, voor deze benadering is dat mensen nog voldoende gezond zijn en een hogere leeftijd denken te bereiken dan vroeger. Daarnaast heeft de publieke opvatting post gevat dat je als oudere nog ambities en doelen in het leven hebt (mag hebben). De motivatie hierbij is dat de 65-plusser nog op zoek is naar zingeving, eigenwaarde en voldoening die – naast vakantie vieren – ingevuld kan worden door verdere activiteiten, hetzij betaald, dan wel onbetaald (vrijwilligerswerk, mantelzorg, oppassen op kleinkinderen). Een deel wil echter minder werken en meer tijd doorbrengen met vrienden en familie (Rau and Adams, 2005; Feldman, 1994). Volgens Kim en Feldman (Kim and Feldman, 2000) is de werkparticipatie van oudere werknemers afhankelijk van hun affectieve betrokkenheid bij het werk en van betrokkenheid bij activiteiten buiten het werk. Inderdaad zijn het eerder sociale redenen zoals contact willen hebben met anderen en een gevoel van eigenwaarde of de vitaliteit te behouden (de Zwart et al., 2006) om door te blijven werken. Ten slotte hangt vooral bij oudere medewerkers de tevredenheid over het werk samen met duurzame inzetbaarheid in de huidige functie (van der Heijden et al., 2010).

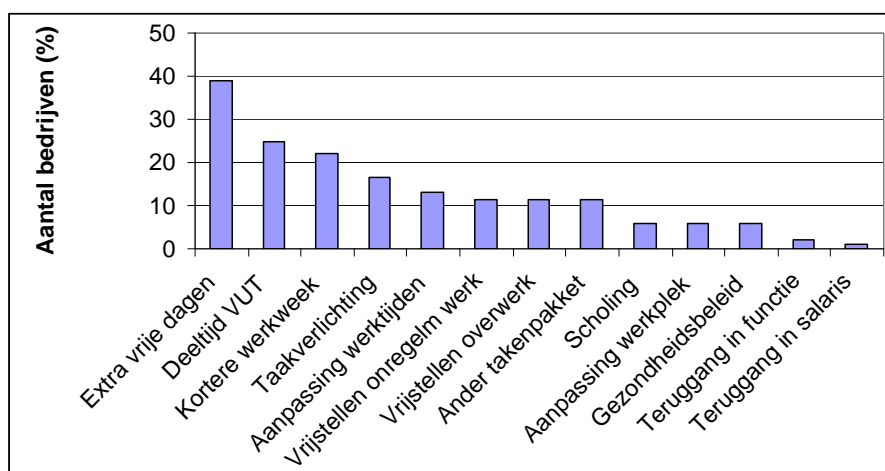
## 6.2 De houding van de werkgever

Oudere werknemers zijn voor werkgevers relatief duur en daardoor niet aantrekkelijk (van Dalen et al., 2007). Een hogere pensioenleeftijd heeft bovendien een negatief effect op de productiviteit van de betrokken werknemers. Oudere werknemers in sectoren met fysiek zwaar werk zijn minder productief dan hun jongere collega's, omdat bij een oudere werknemer bepaalde lichamelijke functies afgenomen zijn en dus fysiek minder belastbaar is (de Looze et al., 2007).

Het in februari 2012 gepubliceerde rapport 'Vraag naar arbeid 2011' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2012) is gebaseerd op gegevens uit een breed en langdurig onderzoek onder werkgevers tot en met 2009 en laat een

grote verandering zien in het personeelsbeleid van de afgelopen tien jaar. Het SCP-rapport geeft een stijging aan (van 41% in 2001 naar 55% in 2009) van het aantal werkgevers dat positief staat tegenover het doorwerken in hun organisatie van werknemers na hun 60<sup>ste</sup>. Behalve in de onderwijssector, waar in 2009 maar 43% van de werkgevers voorstander was van doorwerken na het 60<sup>ste</sup> levensjaar, al staan de werknemers zelf hier positief tegenover. Het positievere werkgeversoordeel heeft vermoedelijk te maken hebben met het feit dat het in het afgelopen decennium vanwege de vergrijzing lastiger is geworden om voldoende geschikt personeel te vinden (het aandeel van de 55- tot 64-jarigen steeg van 8% in 2001 naar 14% in 2010).

Ten opzichte van 2001 is de mening van werkgevers over de loonkosten en de productiviteit van 55-plussers vrijwel hetzelfde. In 2009 vond 81% van de werkgevers de productiviteit van 55-plussers hun loonkosten rechtvaardigt en 91% van hen vond dat 55-plussers minstens zo goed presteren als jongere werknemers. De gevolgen voor het personeelsbeleid van de recente economische crisis situatie zijn in de resultaten niet terug te vinden (SCP, 2012).



Figuur 7. Percentage van de bedrijven die de 13 instrumenten inzetten om ouderen aan het werk te houden (Ybema, 2009).

Er zijn volgens het TNO-rapport "Oudere werknemers en langer doorwerken" 13 instrumenten die door werkgevers ingezet kunnen worden om te stimuleren dat ouderen langer blijven doorwerken (Ybema, 2009). Figuur 7 geeft het percentage weer van de bedrijven die een of meerdere van deze instrumenten bij hun personeelsbeleid inzetten. De meest populaire maatregel is het geven van extra vrije dagen (39%) of invoering van een kortere werkweek (22%).

Over de effectiviteit van interventies om ouderen inzetbaar te houden verschijnt een aparte publicatie (Proper, 2012).

### 6.3 De houding van de overheid

Veel cao's boden oudere werknemers vroeger de mogelijkheid om al gedeeltelijk uit te treden in aanloop naar een volledig pensioen. Voorbeelden van dergelijke regelingen zijn de Partiële Arbeidsdeelname Senioren (PAS)-regeling bij de Rijksoverheid en de Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO)-regeling in de onderwijssector. Het is niet bekend in welke mate dergelijke regelingen daadwerkelijk leiden tot langer doorwerken (Greller and Stroh, 2003). Inmiddels bestaan dergelijke cao-afspraken niet meer.

In Nederland is sinds 2000 de wettelijk geregeld dat alle werknemers het recht geeft hun wekelijkse arbeidstijd te verlengen of te verkorten. De wet is niet specifiek gericht op oudere werknemers. De enige voorwaarde die nodig is voor uitoefening van dit recht is het minimum van een jaar ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever. Er is geen limiet op het aantal uren die een werknemer kan vragen (minder of meer). Net als in België, kunnen ondernemingen met meer dan tien werknemers alleen verzoeken van werknemers weigeren bij ernstige economische problemen of om operationele redenen. Een andere manier om de werktijd te verminderen is eerder met pensioen gaan. In 2000, waren in twee derde van alle cao's vroegpensioenvoorzieningen opgenomen.

De Nederlandse overheid heeft een aantal wettelijke maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Focus van de maatregelen richt zich op: (1) het werkgevers en werknemers moeilijker te maken om werknemers vroegtijdig te (laten) stoppen met werken en (2) het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers.

De genomen maatregelen zijn:

- a. 2002. Het voor werkgevers financieel aantrekkelijker maken om oudere werknemers in dienst te houden/nemen: invoering premiekorting WAO voor werkgevers van oudere werknemers;
- b. 2002. Oudere werknemers stimuleren om langer te blijven werken: invoering aanvullende arbeidskorting voor ouderen;
- c. 2004. Werkloze oudere werknemers weer actief krijgen op de arbeidsmarkt: herinvoering sollicitatieplicht uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder;
- d. 2004. Tegengaan van discriminatie van oudere werknemers bij werving, selectie en aanstelling: Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij arbeid;
- e. 2006. Het voor oudere werknemers minder aantrekkelijk maken om vroegtijdig te stoppen met werken: afschaffing van belastingvoordeel voor VUT en prepensioen;
- f. 2004-2007. Faciliteren van projecten die het oudere werknemers mogelijk maakt door te blijven werken: subsidieregeling in het kader Stimuleringsregeling Leeftijdswaardig Beleid;
- g. 2009. Bevorderen van langere participatie van oudere werknemers. Dit beleid van circa 1,2 miljard euro betreft: (1) de doorwerkbonus (300 miljoen euro), (2) de arbeidskorting voor oudere werknemers (250 miljoen euro), (3) de doorwerkbonus voor werknemers van 62 jaar en ouder en (4) de premiekorting oudere werknemers plus loonkostensubsidie bij ziekte van oudere werknemers (655 miljoen euro).
- h. 2012. Geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd: akkoord met vakbonden.
- i. 2012. Hervorming van het ontslagrecht van gepensioneerden (voorstel).

Vigerende wetgeving over de bescherming van werknemers tegen gezondheidsrisico's en dus uitval uit het arbeidsproces is in verschillende wetten en regelingen uitgewerkt. Een kort resumé wordt hieronder beschreven.

De werkgever heeft op grond van de Arbowet een ruime verplichting om beleid te voeren gericht op een goede zorg voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers. Bovendien zijn er allerlei specifiekere voorschriften op grond van wettelijk bepalingen (Arbowet, Arbobesluit, arboregelingen) en branchespecifieke afspraken (arboconvenant, arbocatalogus, cao).

Volgens de **Arbowet** moet de werkgever zorg dragen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en de psychosociale arbeidsbelasting en heeft de verplichting om hierover gestructureerd beleid te voeren.

In het **Arbobesluit** is een aantal verplichtingen meer in detail uitgewerkt voor bepaalde risico's, zoals blootstelling aan gevaarlijke stoffen, de risico's van psychosociale arbeidsbelasting. De lichamelijke en psychische belasting door het werk moet zodanig beperkt zijn dat het geen risico voor veiligheid en gezondheid vormt en de werkgever moet maatregelen om deze risico's voldoende te beperken.

In de **Arboregeling** is een beperkt aantal onderwerpen, voor zover die (nog) niet in arboconvenanten en arbocatalogi geregeld zijn, concreet uitgewerkt.

**Houding werknemer.** Het belangrijkste argument om te (willen) blijven werken is de financiële noodzaak en dat men actief wil blijven. Actief blijven wordt ingegeven door het zoeken naar zingeving, eigenwaarde en voldoening. De belangrijkste reden voor 55-64 jaar oude werknemers om te stoppen met werken (NEA-gegevens) zijn de arbeidsomstandigheden (18%), gevolgd door baankenmerken (5%), gezondheid (3,5%) en persoonskenmerken (familie- en financiële situatie) (0,5%). Er vindt echter een kentering plaats gezien de vervaging van de grens tussen werken versus niet meer werken. Pensionering is niet langer het eindpunt van een werkend leven, omdat een groeiend aantal mensen na uittreding weer op zoek gaat naar nieuwe activiteiten (ander betaald werk of vrijwilligerswerk).

**Houding werkgever.** Het SCP-rapport uit 2012 geeft een duidelijke stijging aan (van 41% in 2001 naar 55% in 2009) van het aantal werkgevers dat positief staat tegenover het doorwerken in hun organisatie van werknemers na hun 60<sup>ste</sup>. Een uitzondering vormt de onderwijssector, waar in 2009 maar 43% van de werkgevers voorstander was van doorwerken na het 60<sup>ste</sup> levensjaar.

**Regering.** De Nederlandse overheid heeft een aantal wettelijke maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Focus van de maatregelen richt zich op: (1) het werkgevers en werknemers moeilijker te maken om werknemers vroegtijdig te (laten) stoppen met werken en (2) het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers.



## Conclusie

Er spelen verschillende factoren een rol bij een afnemende arbeidsparticipatie en werkvermogen van oudere werknemers. Inzicht in deze factoren biedt aanknopingspunten voor maatregelen om dit tegen te gaan, c.q. duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Voor het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd blijken deels andere factoren samen te hangen. Echter, longitudinaal onderzoek hiernaar wordt aanbevolen vanwege gebrek daaraan.

Voor het stimuleren van duurzame inzetbaarheid is het van belang niet alleen uit te gaan van de afnemende capaciteiten bij toename in de leeftijd, maar juist ook uit te gaan van de toegevoegde waarde van de oudere werknemers, zoals de werkervaring en kennis.





## Literatuur

- Abramson, Z. Masked symptoms: mid life women, work and health. *Can J Aging* 26, 295-304, 2007.
- Adams, GA and Beehr, TA. Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychol* 51, 643-655, 1998.
- Alavinia, SM, van den Berg, TIJ, van Duivenbooden, C, Elders, LAM, Burdorf, A. Impact of work-related factors, lifestyle, and work ability on sickness absence among Dutch construction workers. *Scand J Work Environ Health* 35, 325-333, 2009.
- ARBO. ARBO balans 2010. Hooftman W, Klein Hesselink J, Van Genabeek J, Wiezer N, Willems D. Arbobalans 2010. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland. TNO. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/06/14/arbobalans-2010.html>. 2010.
- Armstrong-Stassen, M and Ursel, ND. Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *J Occup Organizational Psychol* 82, 201-220, 2009.
- ASLEF. Shift work, lifestyle and health. Londen. 2004.
- Avey, JB, Luthans, F, Jensen, SM. Psychological Capital: A Postive Resource for Combating Employees Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693, 2009.
- AWVN. Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN). Naar nieuwe arbeidsverhoudingen. Mensen maken het verschil, mensen realiseren groei. [www.awvn.nl/sociaalmanifest-AWVN](http://www.awvn.nl/sociaalmanifest-AWVN). 2011.
- Baltes, J and Smith, PB. Wisdom-related knowledge: Age/cohort differences in response to life-planning problems. *Developm Psychol* 26, 494-505, 1990.
- Baltes, P and Baltes, M. Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. Baltes & M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioural sciences* (pp. 1-34). New York: Cambridge University Press. 1990.
- Bas, BM. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press. 1985.
- Beehr, TA, Glazer, S, Nielson, NL, Farmer, SJ. Work and nonwork predictors of employees retirement ages. *J Vocational Beh* 57, 206-225, 2000.
- Berntson, E, Sverke, M, Marklund, S. Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Econ Industr Democracy* 27, 223-244, 2006.
- Birren, JE and Schaie, KW. *Handbook of the psychology of aging*. 4th edn. Academic Press, San Diego, pp. 251-265. 1990.
- Blekesaune, M and Solem, PE. Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Res Aging* 27, 3-30, 2005.
- Bliwise, DL. Sleep in normal aging and dementia. *Sleep* 16, 40-81, 1993.
- Bliwise, DL. Normal aging, in M. H. Kryger, T. Roth, and W. C. Dement, eds., *Principles and practice of sleep medicine*: Philadelphia, W.B. Saunders Company, p. 26-42. 2000.
- Blok, MM, de Looze, MP. What is the evidence for less shift work tolerance in older workers? *Ergonomics* 54, 221-232, 2011.
- Bonnet, MH, Rosa, RR. Sleep and performance in young adults and older normals and insomniacs during acute sleep loss and recovery. *Biol Psychol* 25, 153-172, 1987.
- Borghans, L, Golsteyn, B, de Grip, A. Werkend leren. *Economisch*

- Statistische Berichten , 260-263, 2007.
- Bourdouxhe, MA, Queinnec, Y, Granger, D, Baril, RH, Guertin, SC, Massicotte, PR, Levy, M, Lemay, FL. Aging and shiftwork: the effects of 20 years of rotating 12-hour shifts among petroleum refinery operators. *Exp Aging Res* 25, 323-329, 1999.
- Brouwer, S, de Lange, A, vander Mei, S, Wessels, M, Koolhaas, W, Bültmann, U et al. Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven. Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen. 2012.
- Brugere, D, Barrit, C, Cosset, M, Volkoff, S. Shiftwork, Age, and Health: An Epidemiologic Investigation. *Int J Occup Environ Health* 3, S15-S19, 1997.
- Burdorf, A and Mackenbach, J. De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. In: Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, Publieke Gezondheid: achtergrondstudies. Den Haag, p. 35-74. 2006.
- Burdorf, A, van den Berg, TIJ, Elders, LAM. De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Literatuur- en programmaverkenningen participatie en gezondheid - thema 6 Participatie en gezondheid in relatie tot ouderen en hun arbeidsproductiviteit. Rotterdam, 2008. [http://www.zonmw.nl/nl/publicaties/?no\\_cache=1&tx\\_vipublicaties\\_pi1%5baction%5d=details&tx\\_vipublicaties\\_pi1%5bid%5d=380&cHash=110604466a3d2fbad1c7f13a3d163d8b](http://www.zonmw.nl/nl/publicaties/?no_cache=1&tx_vipublicaties_pi1%5baction%5d=details&tx_vipublicaties_pi1%5bid%5d=380&cHash=110604466a3d2fbad1c7f13a3d163d8b). 2008. 2008a.
- Burdorf, A, van den Berg, TIJ, Elders, LAM. De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Rotterdam, Erasmus MC. 2008b.
- Burdorf, A, van den Berg, TIJ, Schuring, M, Avendano, M, Mackenbach, J. De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces in elf Europese landen. *Tijdschr Bedrijf Verzekeringsgeneeskunde* 17, 279-285, 2009.
- Burney, N. Older Workers in Changing Social Policy Patterns. *Studies Soc Justice* 3, 155-171, 2009.
- Cai, L and Kalb, G. Health status and labour force participation: evidence from Australia. *Health Econom* 15, 241-261, 2006.
- CAO-WEB. CAO Web. <http://www.caoweb.nl>. 2012.
- Capibus. Reinventing the retirement cliff edge. London. <http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2008/apr/emp073-080408.asp>. 2008.
- Carrahar, SM and Buckley, MR. Attitudes towards benefits and behavioral intentions and their relationship to Absenteeism, Performance, and Turnover among nurses. *Health Care Management J* 4, 89-109, 2008.
- CBGS. CBGS-enquête "Mantelzorg in Vlaanderen, 2003". Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CGBS); [www.thuis.zorg.mut400.be](http://www.thuis.zorg.mut400.be). 2003.
- CBS. Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl). 2005.
- CBS. Centraal Bureau Statistiek (CBS). Arbeidsdeelname; 15 jaar of ouder 1992-2006. In: Statline. <http://statline.cbs.nl/Stat>. 2008.
- CBS. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71960ned&D1=4&D2=0&D3=a&D4=a&HDR=T&STB=G1,G2,G3&VW=G>. 2010.
- CBS. Pensioenleeftijd werknemers weer hoger. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3430-wm.htm>. 2011.
- Conen, WS, Henkens, K, Schippers, JJ. Are employers changing their behavior toward older workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009. *J*

- Aging Social Policy 23, 1-18, 2011.
- Conen, WS, van Dalen, HP, Henkens, K. Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd. Demos, bulletin over bevolking en samenleving 25, 1-4, 2009.
- Coronel. Signaleringsrapport beroepsziekten. Coronel instituut, AMC. Amsterdam.  
<http://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.beroepsziekten.nl%2Fdatafiles%2Fsignaleringsrapport%25202002.pdf&rct=j&q=Signaleringsrapport%20Beroepsziekten%202002&ei=po0hTtyXKYiCOvjvfEO&usq=AFQjCNFWyLU3FyQJwB8RdV8wZ-gWKupPrQ&cad=rja>. 2002.
- Corpeleijn, A. Meer ouderen aan het werk in Nederland en EU. Webmagazine, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/vergrijzing/publicaties/artikelen/archief/2008/2008-2413-wm.htm>. 2008.
- Costa, G. The impact of shift and night work on health. Appl Ergon 27, 9-16, 1996.
- Costa, G and Sartori, S. Ageing, working hours and work ability. Ergonomics 50, 1914-1930, 2007.
- Costa, G, Di Milia, L. Aging and shift work: a complex problem to face. Chronobiol Int 25, 165-181, 2008.
- Cowden, T, Cummings, G, Profetto-McGrath, J. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. J Nurs Manag 19, 461-477, 2011.
- Cozijnsen, R, Henkens, K, van Solinge, H. Laten gaan of behouden? Een vergelijkend onderzoek naar beoordelingen van managers en studenten ten aanzien van uitstroom van oudere werknemers. Gedrag & Organisatie 18, 338-355, 2005.
- Craik, FIM and Jacobi, LL. Aging and memory: implications for skilled performance. In: Rogers, W.A., Fisk, A.D., et al. (Eds.), Aging and skilled performance: advances in theory and applications. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. 1996.
- Cremer, R. De dynamiek van cognitieve vermogens tijdens de actieve levensloop. Tijdschr Gerontol Geriatrie 24, 12-17, 1993.
- Cremer, R. Hersenaandoeningen. In: Handboek arbeid en belastbaarheid D4. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum. 2006.
- Cremer, R. Age related policies: How to proceed from ideas to realisation? A literature review. In (Karwowski, E.W.): International Encyclopaedia of Ergonomics and Human Factors: volume 1 2001 (pp 606-608). 2001.
- Culenaere, B and Chotkowski, M. Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgevers over langer doorwerken, 2005-2007. Rotterdam: Ecorys. 2008.
- de Beer, P. Over werken in de postindustriële samenleving. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. 2001.
- de Boer, A, Broese van Groenou, M, Timmermans, J. Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (CPB). 2009.
- de Croon, EM, Sluiter, JK, Frings-Dresen, MHW. Need for recovery after work predicts sickness absence. A 2-years prospective cohort study in truck drivers. J Psychosom Res 55, 331-339, 2003.
- de Grip, A, Lindeboom, M, Montizaan, R. Shattered dreams: The effect of changing the pension system late in the game. Network for Studies on Pensions, Ageing and Retirement. Discussion paper 02/2009-010. 2009.
- de Grip, A and Montizaan, R. Langer doorwerken, werksituatie en productiviteit: Vervolgmeting (2009) VPL-onderzoek (p. 44). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2010.

- de Koker, B. Het gezin als zorgmilieu: mantelzorg voor een partner, ouder of kind. Tijdschr Welzijnswerk 29, 25-35, 2005.
- de Koning, J, Gelderblom, J, Gravesteyn-Ligthelm, J, van den Boom, L. Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers? Eindrapport. In opdracht van het Ministerie van SZW. SEOR, Rotterdam. 2003. 2003.
- de Lange, A, Taris, T, Jansen, P, Kompier, M, Houtman, ILD, Bongers, PM. Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? Gedrag Organisatie 18, 309-325, 2005.
- de Lange, A, Taris, T, Jansen, P, Smulders, P, Houtman, ILD, Kompier, M. Age as a factor in the relation between work and mental health: Results of the longitudinal TAS Survey. In: S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice (Vol.1), pp. 21-45. Maia, Portugal: ISMAI. 2006.
- de Lange, A, Ybema, JF, Schalk, R. Stoppen of doorgaan? Theorie en praktijk van pensionering en langer doorwerken. Gedrag en Organisatie, 4, 323-340, 2011.
- de Lange, AH, Taris, TW, Jansen, PGW, Kompier, MAJ, Houtman, ILD, Bongers, PM. On the relationships among work characteristics and learning-related behavior: does age matter? J Organizational Behav 31, 925-950, 2010.
- de Looze, MP, Oeij, PR, Blok, MM, Groensteijn, L. Zijn ouderen minder productief? Tijdschr Arbeidsvraagstukken 23, 240-249, 2007.
- De Raeve, L, Kant, I, Jansen, NWH, Vasse, RM, van den Brandt, PA. Changes in mental health as a predictor of changes in working time arrangements and occupational mobility: results from a prospective cohort study. J Psychosom Res 66, 137-145, 2009.
- de Rooij, A and de Graaff, E. Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (STIGAS). Ziekteverzuim in het agrarisch en groen bedrijf. Jaaroverzicht 2011. <http://www.stigas.nl/media/downloads/rapport-verzuimanalyse-2011.pdf>. 2012.
- de Vries, S, Gründemann, R, van Vuuren, T. Employability policy in Dutch Organizations. Int J Human Resource Management 12, 1193-1202, 2001.
- de Vroom, B. The shift from early to late exit: Changing institutional conditions and individual preferences. The case of the Netherlands. In T. Maltby & B. de Vroom & M. L. Mirabile & E. Overbye (Eds.), Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states (pp. 120-154). Aldershot: Ashgate. 2004.
- de Witte and Morel. Bevraging inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij werknemers en bedrijfsleiders of HR-verantwoordelijken. 2003.
- de Zwart, B. Veroudering, werk en gezondheid. Een modelmatige benadering. Tijdschr Soc Gezondheidszorg Gezondheidsbevordering Preventie 7, 417-424, 1997.
- de Zwart, BCH, Smolenaars, E, Molenaar-Cox, PGM. U hoeft toch niet meer te werken? Onderzoek naar belemmeringen voor 65-plussers bij betaalde arbeid. <http://www.seniorpower.nl/img/U%20hoeft%20toch%20niet%20meer%20te%20werken.pdf>. 2006.
- Dobbs, AR and Rule, BG. Prospective memory and self-reports of memory abilities in older adults. Can J Psychol 41, 209-222, 1987.
- Doyal, L. Older Women and Their Health. London: Pennell Initiative, 2000. 2000.
- EC. Euroean Commission (EC). Employment in Europe 2008. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008.
- EFILWC. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). Shiftwork and health. In BEST European Studies on

- Time, No. 1 (Dublin). 2000.
- Ekamper, P. Ageing of the labor market in The Netherlands: an overview. In: Rocco TS, Thijssen JGL (eds) Older workers, new directions; employment and development in an ageing labor market. Center for Labor Research and Studies, Florida International University, Miami. 2006.
- Ekerdt, DJ, DeViney, S. Evidence for a preretirement process among older male workers. *J Gerontol* 48, S35-S43, 1993.
- Eriksen, HR, Ihlebaek, C, Jansen, JP, Burdorf, A. The relations between psychosocial factors at work and health status among workers in home care organizations. *Int J Behav Med* 13, 183-192, 2006.
- Estryn-Behar, M, van der Heijden, BI, Fry, C, Hasselhorn, HM. Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Res* 59, 166-177, 2010.
- EU. EU Survey on Working Conditions. 2000.
- Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>. 2011.
- Euwals, R, de Mooij, R, van Vuuren, D. Rethinking Retirement. From participation towards allocation. Den Haag: Centraal Planbureau. 2009.
- EWCS. European Working Conditions Survey (EWCS). <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/availability/index.htm>. 2010.
- Eysink, PED, Hamberg-van Reenen, HH, Lambooi, MS. Leefstijl en arbeid in balans: een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit. Bilthoven: RIVM, rapport 270254001. 2008.
- Feldman, DC. The decision to retire early: A review and conceptualization. *Acad Management Rev* 19, 285-311, 1994.
- Forrier, A and Sels, L. The concept employability: a complex mosaic. *Intern J Human Resources Dev Management* 3, 102-124, 2003.
- Frank, MJ and Claus, ED. Anatomy of a decision: Striato-orbitofrontal interactions in reinforcement learning, decision making, and reversal. *Psychol Rev* 113, 300-326, 2006.
- Friss, K, Ekholm, O, Hundrup, YA, Obel, EB, Grobaek, M. Influence of health, lifestyle, working conditions, and sociodemography on early retirement among nurses: The Danish nurse cohort study. *Scand J Public Health* 35, 23-30, 2007.
- Fujimura, H. Employment extension for workers in their early 60s at Japanese firms. <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/2000/vol39-04/05.htm>. Japan Inst Labour Bull 39, 2000.
- Garsen, J and van Duin, C. Grijze druk zal verdubbelen. *De Actuaris*, 14-19, 2007.
- Giannakouris, K. Ageing characterizes the demographic perspectives of the European societies. Population and social conditions. Luxembourg: Eurostat European Commission. 2008.
- Gobeski, KT and Beehr, TA. How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *J Organiz Behav* 30, 401-425, 2009.
- Godin, I, Kittel, F, Coppieters, Y, Siegrist, J. A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC Public Health* 5, 67, 2005.
- Greller, MM and Stroh, LK. Extending working lives: Are current approaches tools or talismans? In G.A. Adams & T.A. Beehr (Eds.), Retirement. Reasons, Processes and Results (pp. 115-135). New York: Springer. 2003.
- Gruber, J and Wise, D. Social Security and Retirement Around the World. Chicago: University of Chicago Press. 1999.
- Gustman, AL and Steinmeier, TL. Retirement and Wealth. *Soc Security Bull* 64, 66-91, 2002.
- Hakola, T and Härmä, M. Evaluation of a fast forward rotating shift schedule in

- the steel industry with a special focus on ageing and sleep. *J Hum Ergol (Tokyo)* 30, 315-319, 2001.
- Harkonmäki, K. Predictors of disability retirement. Helsinki: University of Helsinki. 2007.
- Harma, M, Ilmarinen, J, Knauth, P. Physical fitness and other individual factors relating to the shiftwork tolerance of women. *Chronobiol Int* 5, 417-424, 1988a.
- Harma, M and Kandolin, I. Shiftwork, age and well-being: recent developments and future perspectives. *J Human Ergology* 30, 287-293, 2001.
- Harma, M, Waterhouse, J, Minors, D, Knauth, P. Effect of masking on circadian adjustment and interindividual differences on a rapidly rotating shift schedule. *Scand J Work Environ Health* 20, 55-61, 1994a.
- Harma, MI, Hakola, T, Akerstedt, T, Laitinen, JT. Age and adjustment to night work. *Occup Environ Med* 51, 568-573, 1994b.
- Harma, MI, Ilmarinen, J, Knauth, P, Rutenfranz, J, Hanninen, O. Physical training intervention in female shift workers: I. The effects of intervention on fitness, fatigue, sleep, and psychosomatic symptoms. *Ergonomics* 31, 39-50, 1988b.
- Hendrikse, A and Schalk, R. Veranderingen in het functioneren en arbeidsbeleving bij oudere werknemers in een procesindustrie. In: R. Schalk (red.): Oudere werknemers in een veranderende wereld. Utrecht. 1995.
- Henkens, CI. Pensionering ook sociaal bepaald. *Tijdschr Gezondheidswetensch* 89, 74-75, 2011.
- Henkens, K. Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *J Gerontol Soc Sci* 54B, 63-74, 1999.
- Henkens, K. Wie willen er met de vut? Een multivariate analyse van het voornemen van rijksambtenaren om al dan niet vervroegd uit te treden. *Tijdschr Gerontol Geriatr* 24, 129-136, 1993.
- Henkens, K and Tazelaar, F. Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands: intentions, behaviour, and the discrepancy between the two. *Res Aging*, 19, 139-173, 1997.
- Henkens, K, van Dalen, HP, van Solinge, H. De vervagende grens tussen werk en pensioen. Over doorwerken, doorstarten en herintreders. Den Haag: NIDI. 2009a.
- Henkens, K, van Solinge, H, Cozijnsen, R. Let Go or Retain? A comparative study of the attitudes of business students and managers about the retirement of older workers. *J Appl Soc Psychol* 39, 1562-1588, 2009b.
- Herrbach, O, Mignonac, K, Vandenberghe, C, Negrini, A. Perceived HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among late-career managers. *Human Resource Management* 48, 895-915, 2009.
- Higgs, P, Mein, G, Ferrie, J, Hyde, M, Nazroo, J. Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing Society* 23, 761-778, 2003.
- Hirsh, B, MacPherson, D, Hardy, M. Occupational age structure and access for older workers. *Industrial Labor Relations Rev* 53, 401-418, 2000.
- HSE. Health and Safety Executive (HSE). Managing Shiftwork: Health and safety guidance. <http://www.hse.gov.uk/pubns/books>. 2006.
- Ilmarinen, J. Promotion of work ability during ageing. *Amer J Ind Med Suppl* 1, 21-23, 1999.
- Ilmarinen, J. The ageing workforce--challenges for occupational health. *Occup Med (Lond)* 56, 362-364, 2006.
- Ilmarinen, JE. Aging workers. *Occup Environ Med* 58, 546-552, 2001.
- Jansen, NWH, Kant, I, Brandt, PA. Need for recovery in the working population:

- Description and associations with fatigue and psychological distress. *Int J Behav Med* 9, 322-340, 2002.
- Jansen, NWH, Kant, I, Kristensen, TS, Nijhuis, FJN. Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *J Occup Environ Med* 45, 479-491, 2003.
- Jelicic, M and Houx, PJ. Cognitieve veroudering. Patroon, determinanten en de rol van leeftijd. In: Y. Quispel en L. Christ (redactie). *Ouder worden: een kwestie van leeftijd? Theorieën over leeftijd in relatie tot veroudering, levensfasen en levensloop*. Utrecht: LBL. 2001.
- Jettinghof, K and Houtman, ILD. Literatuuronderzoek en secundaire analyses naar de werkbelasting van oudere en jongere politiemedewerkers. TVO, Hoofddorp. 2002.
- Josten, E and Schalk, R. The effects of demotion on older and younger employees. *Personnel Rev* 39, 195-209, 2010.
- Kamphuis, CBM, Van Lenthe, FJ, Giskes, K, Huisman, M, Brug, J, Mackenbach, JP. Socioeconomic status, environmental and individual factors, and sports participation. *Med Sci Sports Exerc* 40, 71-81, 2008.
- Kanfer, R and Ackerman, PL. Aging, adult development and work motivation. *Acad Management Rev* 29, 440-458, 2004.
- Kemmlert, K and Lundholm, L. Slips, trips and falls in different work groups with reference to age. *Saf Sci* 28, 59-75, 1998.
- Kenny, GP, Yardley, JE, Martineau, L, Jay, O. Physical work capacity in older adults: implications for the aging worker. *Am J Ind Med* 51, 610-625, 2008.
- Kim, H and DeVaney, SA. The selection of partial or full retirement by older workers. *J Fam Econ Issues* 26, 371-394, 2005.
- Kim, S and Feldman, DC. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *The Acad Management J* 43, 1195-1210, 2000.
- Kiss, P, de Meester, M, Braeckman, L. Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *Int Arch Occup Environ Health* 81, 311-320, 2008.
- Klumb, P and Lampert, T. Women, work and well-being 1950-2000: a review and methodological critique. *Soc Sci Med* 58, 1007-1024, 2004.
- Knauth, P. Designing better shift systems. *Appl Ergonom* 27, 39-44, 1996.
- Knutsson, A and Akerstedt, T. The healthy-worker effect: self-selection among Swedish shift workers. *Work and Stress* 6, 163-167, 1992.
- Kolb, B and Whishaw, IQ. *Fundamentals of human neuropsychology* (4th ed.). New York: Freeman. 1996.
- Koller, M. Health risks related to shift work. An example of time-contingent effects of long-term stress. *Int Arch Occup Environ Health* 53, 59-75, 1983.
- Kooij, D. Motiveren van oudere werknemers: de rol van leeftijd, werkgerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschr HRM* 4, 37-50, 2010.
- Kooij, D, de Lange, A, Jansen, PGW, Dijkers, JS. Older workers' motivation to continue work: five meanings of age. A conceptual review. *J Managerial Psychol* 23, 364-394, 2008.
- Koppes, LL, de Vroome, E, Mol, ME, Janssen, BJ, van den Bossche, SN. NEA Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010. TNO Kwaliteit van Leven. 2011.
- Krause, N, Lynch, J, Kaplan, GA, Cohen, RD, Goldberg, DE, Salonen, JT. Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 23, 403-413, 1997.
- Leisink, P, Thijssen, JGL, Walter, EM. Langer doorwerken met beleid. De praktijk



- van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties. Utrecht: Utrechtse School voor Bestuurs- en organisatiewetenschap. 2004.
- Lund, T, Labriola, M, Christensen, KB, Bültmann, U, Burr, H, Villadsen, E. Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *Br Med J* 7539, 449-452, 2006.
- Mackenbach, J and Burdorf, A. De invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. In: Publieke gezondheid. Achtergrondstudies. Rijswijk: Quantas, 2006. [http://rvz.net/uploads/docs/Achtergrondstudies - Publieke gezondheid.pdf](http://rvz.net/uploads/docs/Achtergrondstudies_-_Publieke_gezondheid.pdf). 2006.
- Mackenbach, JP, Stirbu, I, Roskam, AJ, Schaap, MM, Menvielle, G, Leinsalu, M, Kunst, AE. Socioeconomic inequalities in health in 22 European countries. *N Engl J Med* 358, 2468-2481, 2008.
- Marquie, JC, Foret, J. Sleep, age, and shiftwork experience. *J Sleep Res* 8, 297-304, 1999.
- Marquie, JC, Foret, J, Queinnec, Y. Effects of age, working hours, and job content on sleep: a pilot study. *Exp Aging Res* 25, 421-427, 1999.
- Maurer, TJ, Weiss, EM, Barbeite, FG. A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *J Appl Psychol* 88, 707-724, 2003.
- Meijnman, TF. Mentale belasting en werkstress: een arbeidspsychologische benadering. Assen, The Netherlands: van Gorcum. 1989.
- Meijnman, TF, De Vries-Griever, AHG, Kampman, R. Rhythm and blues: afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid. NIA, Leiden. 1989.
- Mein, G, Martikainen, P, Stansfeld, SA, Brunner, EJ, Fuhrer, R, Marmot, MG. Predictors of early retirement in British civil servants. *Age Ageing* 29, 529-536, 2000.
- Mezzo. Mezzo, de Landelijke Vereniging voor Mantelzorgers en Vrijwilligerszorg. Niet méér voor elkaar zorgen, maar gezonder voor elkaar zorgen. Persbericht. [http://www.mezzo.nl/php/bibliotheek\\_ext/download.php?id=8895&bestand=Persbericht Niet meer voor e.pdf](http://www.mezzo.nl/php/bibliotheek_ext/download.php?id=8895&bestand=Persbericht_Niet_meer_voor_e.pdf). 2012.
- Miljoenennota. Miljoenennota. [www.miljoenennota.nl](http://www.miljoenennota.nl). 2005.
- Mohren, DCL, Jansen, NWH, Kant, I. Need for recovery from work in relation to age: a prospective cohort study. *Int Arch Occup Environ Health* 83, 553-561, 2010.
- Molinié, AF. Age and working conditions in the European Union. Centre for research and studies on age and working populations (CREAPT), Paris. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/107/en/1/ef02107en.pdf>. 2003.
- Monden, C. Grote verschillen in de groep werkende 65-plus-mannen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)* 93 (4531), 183-185, 2008.
- Monden, CWS. Changing social variations in self-assessed health in times of transition? The Baltic States 1994-1999. *Eur J Public Health* 15, 498-503, 2005.
- Munnichs, JM and Uildriks, G. Psychogerontologie. Een inleidend leerboek over ouder worden, persoonlijkheid, zingeving, levensloop en tijd, sociale context, gezondheid en interventie. Deventer: Van Loghum Slaterus. 1989.
- Murrells, T, Robinson, S, Griffiths, P. Is satisfaction a direct predictor of nursing turnover? Modelling the relationship between satisfaction, expressed intention and behaviour in a longitudinal cohort study. *Human Resources Health* 6, 22-34, 2008.

- Nationaal Kompas. <http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/functioneren-en-kwaliteit-van-leven/ziekteverzuim-en-arbeidsongeschiktheid/hoe-groot-is-het-ziekteverzuim-en-de-arbeidsongeschiktheid-in-nederland/>. 2012.
- Nauta, A, de Bruin, MR, Cremer, R. De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers. TNO Arbeid, Hoofddorp. 2004.
- Nauta, A, de Lange, A, Görtz, S. Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. Gedrag en organisatie 23, 136-157, 2010.
- NCB. Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCB). Beroepsziekten in Cijfers. Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid Amsterdam, oktober 2009 [www.beroepsziekten.nl](http://www.beroepsziekten.nl). 2009.
- Nelson, D and Burke, J. Gender, Work Stress and Health. Washington, DC: American Psychological Association. 2002.
- Neovius, K, Johansson, K, Kark, M, Neovius, M. Obesity status and sick leave: a systematic review. Int J Obes 33, 807-816, 2009.
- NIA. National Institute on Aging (NIA). Growing Older in America: The Health & Retirement Study. NIH Publication No. 07-5757. [http://www.nia.nih.gov/NR/rdonlyres/D164FE6C-C6E0-4E78-B27F-7E8D8C0FFEE5/0/HRS\\_Text\\_WEB.pdf](http://www.nia.nih.gov/NR/rdonlyres/D164FE6C-C6E0-4E78-B27F-7E8D8C0FFEE5/0/HRS_Text_WEB.pdf). 2007.
- Niedhammer, I, Chastang, JF, David, S, Kelleher, C. The contribution of occupational factors to social inequalities in health: findings from the national French SUMER survey. Soc Sci Med 67, 1870-1881, 2008.
- Niedhammer, I, Tek, ML, Starke, D, Siegrist, J. Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. Soc Sci Med 58, 1531-1541, 2004.
- Nilsson, LG, Sternang, O, Ronnlund, M, Nyberg, L. Challenging the notion of an early-onset of cognitive decline. Neurobiol Aging 30, 521-524, 2009.
- Norregaard, C. Retirement from work. The recent lowering of retirement age--causes and consequences. Dan Med Bull 39, 244-246, 1992.
- OESO. Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO; OECD). Live Longer, Work Longer, OECD, Parijs. 2006.
- Orlebeke, JF. Veroudering van de hersenen. In: J.J.F. Schroots (Red.), Handboek psychologie van de volwassen ontwikkeling & veroudering (pp. 99-122). Assen: Van Gorcum. 2002.
- OSA. Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). Trendrapport Vraag naar arbeid 2006, Tilburg. 2007.
- Otten, F, Arts, K, Siemann, C, Ybema, JF. Arbeidsparticipatie van ouderen. CBS. Sociaaleconomische trends 2de kwartaal, 31-39, 2010a.
- Otten, F, Arts, K, Siemann, C, Ybema, JF. Ouderen op de arbeidsmarkt. In: J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders en H.-J. Dirven (red.), Alle hens aan dek. Niet werkenden in beeld gebracht, p. 59-89. TNO/CBS, Den Hoofddorp/Den Haag/Heerlen. 2010b.
- Peeters, M, Nauta, A, de Jonge, J, Schalk, R. De toekomst van oudere werknemers: de revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. Gedrag & Organisatie 19, 345-367, 2005.
- Phillipson, C. Work and retirement transitions: Changing sociological and social policy contexts. Soc Policy Society 3, 155-162, 2004.
- Pikhart, H, Bobak, M, Pajak, A, Malyutina, S, Kubinova, R, Topor, R, Sebakova, H, Nikitin, Y, Marmot, M. Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. Soc Sci Med 58, 1475-1482, 2004.
- Proper, KI. Effectiviteit van interventies ten behoeve van duurzame inzetbaarheid onder oudere werknemers. Review. RIVM rapport. 2012.
- Proper, KI, Deeg, DJH, van der Beek, AJ. Challenges at work and financial

- rewards to stimulate longer workforce participation. In: Human Resources for health 7, p. 70. 2009.
- Proper, KI, Staal, BJ, Hildebrandt, VH, van der Beek, AJ, van Mechelen, W. Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes. 2002;28:75-84. Scand J Work Environ Health 28, 75-84, 2002.
- Quispel, Y. Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt, uitgave van Landelijke Bureau Leeftijdsdiscriminatie. 2000.
- Rau, BL and Adams, GA. Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment. J Organiz Behav 26, 649-660, 2005.
- Raz, N. Aging of the brain and its impact on cognitive performance: Integration of structural and functional findings. In F.I.M. Craik & T.A. Salthouse (Eds.), Handbook of aging and cognition (2nd ed., pp. 1-90). Mahwah, NJ.: Erlbaum. 2000.
- Remery, C, Henkens, K, Schippers, JJ, Doorne-Huiskes, A, Ekamper, P. Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers. Den Haag: NiDi. 2001.
- Rijksoverheid. Verhoging AOW-leeftijd. [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/verhoging-aowleeftijd](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/verhoging-aowleeftijd). 2011a.
- Rijksoverheid. Regeerakkoord: werk en sociale zekerheid. [www.rijksoverheid.nl/regering/het-kabinet/regeerakkoord/werk-en-sociale-zekerheid](http://www.rijksoverheid.nl/regering/het-kabinet/regeerakkoord/werk-en-sociale-zekerheid). 2011b.
- Rijs, KJ, Cozijnsen, R, Deeg, DJH. The effect of retirement and age at retirement on self-perceived health after three years of follow-up in Dutch 55-64-year-olds. Ageing & Society 32, 281-306, 2012.
- Rizzuto, T. Study shows older workers more open to change. <http://siop.org/media/news/olderworkers0305.htm>. 2005.
- Robroek, SJW, Burdorf, A, Beumer, P, vander Sluis, S, Weel, A. Dossier Duurzame Inzetbaarheid. November 2011. [http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Duurzame\\_inzetbaarheid/D\\_Duurzame\\_Inzetbaarheid.pdf](http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Duurzame_inzetbaarheid/D_Duurzame_Inzetbaarheid.pdf). 2011a.
- Robroek, SJW, van den Berg, TIJ, Burdorf, A. De invloed van psychosociale en fysieke werkgerelateerde factoren op vroegpensioen in elf Europese landen. Gedrag & Organisatie 24, 453-465, 2011b.
- Rosen, B and Jerdee, T. The influence of age stereotypes on managerial decisions. J Appl Psychol 61, 428-432, 1976.
- Schaie, KW. Ageist language in psychological research. American Psychol 48, 49-51, 1993.
- Schaufeli, W and Bakker, AB. Burnout en bevlogenheid. In: Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (red.), De psychologie van arbeid en gezondheid, pp. 341-358. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum. 2007.
- Schreurs, B, van Emmerik, H, de Cuyper, N, Notelaers, G, de Witte, H. Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers. Econ Indust Democracy 32, 47-68, 2011.
- Schuring, M, Mackenbach, J, Voorham, T, Burdorf, A. The effect of re-employment on perceived health. J Epidemiol Community Health 65, 639-644, 2011.
- Schuring, M, Sluiter, JK, Frings-Dresen, MHW. Onregelmatige werktijden: het ontstaan en herstel van vermoeidheid. Tijdschr Ergonomie 28, 4-10, 2003.
- Schuring, M, Burdorf, L, Kunst, A, Mackenbach, J. The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries. J Epidemiol Community Health 61, 597-604, 2007.
- SCP. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Vraag naar arbeid 2011. 2012.
- Seitsamo, J and Klockars, M. Aging and changes in health. Scan J Work Environ-

- Health 23, 27-35, 1997.
- SER. Sociaal Economische Raad (SER). Bevordering arbeidsdeelname ouderen (99/18). Den Haag. 1999.
- SER. Sociaal-Economische Raad (SER). EU en vergrijzing: advies over de EU en de gevolgen van de vergrijzing. Advies 02/02. Den Haag. 2002.
- SER. Sociaal Economische Raad (SER). Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties. Den Haag: Sociaal Economische Raad. 2009.
- Shultz, KS and Wang, M. The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *Int J Aging Human Dev* 65, 149-161, 2007.
- Shultz, KS and Wang, M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *Am Psychologist* 66, 170-179, 2011.
- Siegrist, J, Wahrendorf, M, von dem Knesebeck, O, Jurges, H, Borsch-Supan, A. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: baseline results from the SHARE Study. *Eur J Public Health* 17, 62-68, 2007.
- Silverstein, M. Meeting the challenges of an aging workforce. *Am J Ind Med* 51, 269-280, 2008.
- Simoens, P and Denys, J. Bouwstenen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Brussel: Koning Boudewijnstichting. 1995.
- Simonazzi, A. Ageing and employment: old and new challenges in a global crisis scenario. [urbact.eu/fileadmin/general\\_library/article-SIMONAZZI\\_01.pdf](http://urbact.eu/fileadmin/general_library/article-SIMONAZZI_01.pdf). 2010.
- Sjogaard, G, Sogaard, K, Hermens, HJ, Sandsjo, L, Laubli, T, Thorn, S, Vollenbroek-Hutten, MMR, Sell, L, Christensen, H, Klipstein, A, Kadefors, R, Merletti, R. Neuromuscular assessment in elderly workers with and without work related shoulder/neck trouble: the NEW-study design and physiological findings. *Eur J Appl Physiol* 96, 110-121, 2006.
- Sluiter, JK, Frings-Dresen, MH, van der Beek, AJ, Meijman, TF. The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *J Psychosom Res* 50, 29-37, 2001.
- Sluiter, JK and Frings-Dresen, MHW. Ambulance onderzoek. Gezondheidskundige basis voor collectieve leeftijdsgrenzen bij functioneel leeftijdsontslag van ambulance personeel. Coronel Instituut en AMC, Amsterdam. 2004.
- Snel, J and Cremer, R. Work and aging: A European perspective. London: Francis & Taylor. 1994.
- Spezia, W. The graying population: A wasted human capital or just a social liability? *Intern Labour Rev* 141, 71-113, 2002.
- Spiriduso, WW. Issues of aging, physical activity, cognition, and putative mechanisms for a relationship: A discussion. In: L.W. Poon, W. Chodzko-Zajko, & Ph.D. Tomporowski (Eds). *Active living, cognitive functioning, and aging* (pp. 187-195). Champaign, IL, US: Human Kinetics. 2006.
- Spurgeon, A. Working time: Its impact on safety and health (Seoul, ILO and OSHRI). 2003.
- Stam, S, Garssen, MJ, Kardal, M, Lodder, BJH. Hoogopgeleiden leven lang en gezond. In O. Van Hilten & A.M.H.M. Mares (Red.), *Gezondheid en zorg in cijfers 2008*. Den Haag: CBS. 2008.
- Stansfeld, SA, Fuhrer, R, Shipley, MJ, Marmot, MG. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occup Environ Med* 56, 302-307, 1999.
- Sterns, HL and Doverspike, D. Aging and the retraining and learning process in organizations. In: I. Goldstein & R. Katzel (Eds.), *Training and development in work organizations* (pp. 229-332). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1989.

- Strazdins, L and Bammer, G. Women, work and musculoskeletal health. *Soc Sci Med* 57, 997-1005, 2004.
- StvA. Stichting van de Arbeid. Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid.  
[http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=beleidsagenda%202020%3A%20investeren%20in%20participatie%20en%20inzetbaarheid&source=web&cd=1&ved=0CFAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.vakcentralemhp.nl%2Fdocs%2F20110610\\_Beleidsagenda\\_2020%2520StvdA.pdf&ei=vz4FUNezOeTs0gWWr\\_DOBw&usq=AFQjCNH2qWxsS7ZwKNBGmm\\_OwgoHSagtIA&cad=rja](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=beleidsagenda%202020%3A%20investeren%20in%20participatie%20en%20inzetbaarheid&source=web&cd=1&ved=0CFAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.vakcentralemhp.nl%2Fdocs%2F20110610_Beleidsagenda_2020%2520StvdA.pdf&ei=vz4FUNezOeTs0gWWr_DOBw&usq=AFQjCNH2qWxsS7ZwKNBGmm_OwgoHSagtIA&cad=rja). 2011.
- Swaen, GMH, van Amelsfoort, LGPM, Bultmann, U, Kant, IJ. Fatigue as a risk factor for being injured in an occupational accident: results from the Maastricht Cohort. *J Occup Environm Med* 60 (Suppl. 1), i88-i92, 2003.
- Szubert, Z and Sobola, W. Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland. *Int J Occup Med Environm Health* 18, 177-184, 2005.
- SZW. Ministerie van SZW, Perspectief op langer doorwerken, tabel 3.13, 2010.  
[http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=perspectief%20op%20langer%20doorwerken%2C%20&source=web&cd=1&ved=0CFQOFjAA&url=http%3A%2F%2Fdocs.minszw.nl%2Fpdf%2F35%2F2008%2F35\\_2008\\_3\\_12032.pdf&ei=vUEFUJGGB4LC0QWM1c3LBw&usq=AFQjCNG0ZnziGASs9-WF-Be16Df6jQJf0A&cad=rja](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=perspectief%20op%20langer%20doorwerken%2C%20&source=web&cd=1&ved=0CFQOFjAA&url=http%3A%2F%2Fdocs.minszw.nl%2Fpdf%2F35%2F2008%2F35_2008_3_12032.pdf&ei=vUEFUJGGB4LC0QWM1c3LBw&usq=AFQjCNG0ZnziGASs9-WF-Be16Df6jQJf0A&cad=rja). 2010.
- Taylor, PE, Brooke, L, di Biase, T. European employer policies concerning career management and learning from a life-span perspective. In G. Naegele (Ed.), *Soziale Lebenslauf Politik* (pp. 474-497). Wiesbaden: VS Verlag, 2010.
- Taylor, PE and Urwin, P. Age and participation in vocational education and training. *Work Employment Soc* 15, 763-779, 2001.
- Taylor, PE and Walker, A. Employers and older workers. Attitudes and employment practices. *Ageing Society* 18, 641-658, 1998.
- Taylor, R. Analysis of ways to improve employment opportunities for older workers, Report to the European Commission. 2001.
- Taylor, R. Diversity in Britain's labour market, ESRC Future of Work Programme Series. 2002.
- Thijssen, JGL. Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift voor HRM* 3, 3-37, 2000.
- TNO. Dossier Doorwerken. Langer gezond en gemotiveerd aan de slag.  
[www.tno.nl/downloads/positionpaper%20langer%20doorwerken.pdf](http://www.tno.nl/downloads/positionpaper%20langer%20doorwerken.pdf) 2012.
- Toossi, M. Labor force projections to 2018: older workers staying more active. *Monthly Labor Rev* 132, 30-51, 2009.
- Tucker, P, Folkard, S, Ansiau, D, Marque, JC. The effects of age and shiftwork on perceived sleep problems: results from the VISAT combined longitudinal and cross-sectional study. *J Occup Environ Med* 53, 794-798, 2011.
- UN. Population Division, Department of Economic and Social Affairs, UN: World population prospects. New York. 2004.
- van Amelsvoort, LGPM, Kant, IJ, Bultmann, U, Swaen, GMH. Need for recovery after work and the subsequent risk of cardiovascular disease in a working population. *Occup Environ Med* 60 Suppl 1, i83-i87, 2003.
- van Cauter, E, Leproult, R, Plat, L. Age-related changes in slow wave sleep and REM sleep and relationship with growth hormone and cortisol levels in healthy men. *JAMA* 284, 861-868, 2000.
- van Dalen, H, Henkens, K, Schippers, JJ. Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschr Arbeidsvraagstukken* 25, 6-19, 2009.

- van Dalen, H, Henkens, K, Schippers, JJ. Oudere werknemers door de lens van de werkgever. Den Haag: Nidi. 2007.
- van Dam, K, van der Vorst, JDM, van der Heijden, BI. Employees' intentions to retire early. *J Career Dev* 35, 265-289, 2009.
- van den Berg, TIJ, Elders, LAM, Burdorf, A. Influence of health and work on early retirement. *J Occup Environm Med* 52, 576-583, 2010a.
- van den Berg, TIJ, Elders, LAM, de Zwart, BCH, Burdorf, A. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med* 66, 211-220, 2009.
- van den Berg, T, Schuring, M, Avendano, M, Mackenbach, J, Burdorf, A. The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers. *Occup Environ Med* 67, 845-852, 2010b.
- van der Beek, AJ, Meijman, TF, Frings-Dresen, MH, Kuiper, JI, Kuiper, S. Lorry drivers' work stress evaluated by catecholamines excreted in urine. *Occup Environ Med* 52, 464-469, 1995.
- van der Bie, R. Babyboomers. Indrukken vanuit de statistiek. CBS. [www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6885F6C8-F3AA.../2012a327pub.pdf](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6885F6C8-F3AA.../2012a327pub.pdf). 2012.
- van der Boom, E and Adams, F. Werkt grijs door? Tweede meting attitude en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. Rotterdam: Ecorys Nederland BV. 2006.
- van der Heijden, BI. No one has ever promised you a rose garden. On shared responsibility and employability enhancing practices throughout careers. Inaugurale rede, MSM/OU. Assen: Van Gorcum. 2005.
- van der Heijden, BI and Bakker, AA. Toward a mediation model of employability enhancement: A study of employee-supervisor pairs in the building sector. *Career Dev Quarterly* 59, 232-248, 2011.
- van der Heijden, BI, de Lange, AH, Demerouti, E, van der Heijde, CM. Age as moderator in the relationship between self- versus supervisor ratings of employability and career success. *J Vocat Behav* 2, 156-164, 2009.
- van der Heijden, BI, Kümmerling, A, van Dam, K, van der Schoot, E, Estryn-Béhar, M, Hasselhorn, HM. The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: secondary analysis of data from the NEXT survey. *Int J Nurs Stud* 47, 434-445, 2010.
- van der Klink, JJL, Burdorg, A, Schaufeli, WB, van der Wilt, GJ, Zijlstra, FRH, Brouwer, S et al. Duurzaam inzetbaar: werk als waarde. Rapport in opdracht van ZonMw, 2010. 2010.
- van Duin, C. Bevolkingsprognose 2008-2050: naar 17,5 miljoen inwoners. *Bevolkingstrends* 57, 15-22, 2009.
- van Duivenbode, DC, Hoozemans, MJ, van Poppel, MN, Proper, KI. The relationship between overweight and obesity, and sick leave: a systematic review. *Int J Obes* 33, 807-816, 2009.
- van Ewijk, C, Kuipers, B, ter Rele, H, van der Ven, M, Westerhout, E. Ageing in The Netherlands. Den Haag: Centraal Planbureau. 2000.
- van Hoof, JJ. Werk(en) moet leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders. Assen: Van Gorcum/SMS. 2002.
- van Limborgh, C. Waardering van ongewone werktijden. Kluwer, Deventer. Proefschrift. 1966.
- van Loo, J, de Grip, A, Montizaan, R. Active aging bij overheid en onderwijs: vernieuwend omgaan met vergrijzing. Maastricht: ROA/ABP. 2006.
- van Solinge, H and Henkens, K. Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk- en organisatiecontext. *Gedrag & Organisatie* 24, 428-450, 2011.
- van Veldhoven, M. Need for recovery after work. An overview of construct, measurement and research. In: Houdmont J, Leka S (eds) Occupational

- health psychology. European perspectives on research, education and practice, vol 3. Nottingham University Press, Nottingham. 2008.
- van Vuuren, T. Monitoring individual and organisational vitality in primary education: Work ability, employability and human strategic resource management. Paper presented at the Second Research meeting on Work Ability & Sustainable employment, Blik op Werk, 28 January 2011. Utrecht. 2011b.
- van Vuuren, T. Vitaliteitsmanagement: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. Oratie. Heerlen: Open Universiteit. 2011a.
- van Zwieten, M, Ybema, JF, Geuskens, GA. Arbeidsvoorwaarden en de gewenste pensioenleeftijd. Gedrag & Organisatie 24, 411-427, 2011.
- Veenhoven, R. Gezond geluk. Effecten van geluk op gezondheid en wat dat kan betekenen voor de preventieve gezondheidszorg. Rapport in opdracht van ZonMw, 2006.  
<http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub2000s/2005e-fulln.pdf>. 2006.
- Verbruggen, M, Forrier, A, Sels, L, Bollen, A. Investeren in employability: wiens verantwoordelijkheid? Gedrag & Organisatie 21, 56-70, 2008.
- Vodopivec, M and Dolenc, P. Live Longer, Work Longer: Making it Happen in the Labor Market. Social Protection Discussion Papers, (NO 0803) Social Protection Advisory Service. Washington: The World Bank. 2008.
- von Bonsdorff, ME, Vanhala, S, Seitsamo, J, Janhonen, M, Husman, P. Employee well-being, early-retirement intentions, and company performance. J Occup Environm Med 52, 1255-1261, 2010.
- Waage, S, Pallesen, S, Moen, BE, Bjorvatn, B. Shift work and age in petroleum offshore industry. Int Marit Health 62, 251-257, 2010.
- Wang, M, Zhan, Y, Lui, S, Shultz, KS. Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. J Appl Psychol 93, 818-830, 2008.
- WHO. Ageing and working capacity, WHO Technical Report Series No. 835 (Geneva). 1993.
- Woudstra, L, de Rooij, J, van Wersch, F, Korevaar, K. Levensfasebewust personeelsbeleid in de sector Metaal en Techniek, IVA Tilburg, mei 2010.  
[http://www.iva.nl/IVA\\_Publicaties/Leeftijdbeleid\\_in\\_de\\_metaal\\_en\\_techniek.aspx?objectname=IvaPublicationShow&objectId=1673&pgeId=234](http://www.iva.nl/IVA_Publicaties/Leeftijdbeleid_in_de_metaal_en_techniek.aspx?objectname=IvaPublicationShow&objectId=1673&pgeId=234). 2012.
- Xiaoyan, L, Hurd, M, Loughran, DS. The characteristics of social security beneficiaries who claim benefits at the early entitlement age. AARP Public policy institute report No. 2008-19. Washington, DC. 2008.
- Ybema, JF. Oudere werknemers en langer doorwerken. Secundaire analyse van de NEA, het NEA cohortonderzoek en de WEA. TNO, Hoofddorp. 2009.
- Ybema, JF and Geuskens, GA. Transitie op de arbeidsmarkt van oudere werknemers. In: Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op kwetsbare groepen. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.  
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/946D14ED-102D-4184-A51D-26BE37BD09A2/0/2011V61pub.pdf>. 2011.

## BIJLAGE 1. De vergrijzing van de Nederlandse werknemers

In deze bijlage zijn cijfers opgenomen over de vergrijzing van de Nederlandse werknemers en de ontwikkeling daarin in de afgelopen jaren.

- a. In Nederland nam de 'grijze druk' (de verhouding tussen het 65-plussers ten opzichte van de personen in de zogenaamde 'productieve' leeftijdsgroep tussen 20 en 65 jaar) tussen 1980 en 2012 toe van 20,1% naar 25,6% (CBS StatLine, 2012) en zal pas in 2030 weer afnemen. In 2011 bereikten de eerste babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd. In 2006 was de 'grijze druk' nog 1 op 4, maar die stijgt in 2040 naar bijna 1 op 2 (Garsen and van Duin, 2007; van Duin, 2009). De gevolgen zijn dat het aantal niet-werkenden ten opzichte van het aantal werkenden stijgt en een steeds groter deel van de werkenden 'op leeftijd' is.
- b. In 2011 bestond de arbeidsmarkt uit 7,4 miljoen werkenden (55% mannen); van de mannen werkte 83% voltijd; van de vrouwen 30%) verwijzing. Volgens een andere berekening was in 2011 de totale werkzame Nederlandse beroepsbevolking 8,4 miljoen, waarvan 1,4 miljoen (16%) 65-plussers. Betaald werk werd verricht door maar 125.000 van de 65-plussers (9% van 1,4 miljoen) en door twee derde van alle 60-plussers. Het totaal aantal 65-plussers was in 2011 circa 2,6 miljoen, zodat maar 5% (125.000 van 2,6 miljoen) van alle 65-plussers werkte.
- c. In Nederland was in 1995 de netto arbeidsparticipatie (het percentage van de beroeps geschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft; werklozen worden hierin dus niet meegeteld), in de leeftijdsgroep 25-50 jaar 71,3% en in de leeftijdsgroep 50-65 jaar 38,5% (CBS, 2008). Dit verschil getuigt van het terugloopp proces. De inspanningen van de Nederlandse overheid om de trend naar een lagere participatie om te buigen en brugpensioenleeftijd (leeftijd van werknemers bij ontslag, maar met behoud van een werkloosheidsuitkering) te verlagen lijken succesvol te zijn, want sinds 1995 neemt de arbeidsparticipatie van oudere werknemers geleidelijk weer toe. Netto arbeidsdeelname van mannen in de leeftijdsklasse 55-59 jaar bijvoorbeeld daalde van 87% in 1971 naar 58% in 1995, maar steeg sindsdien tot 76% in 2005. Met name steeg de participatiegraad van vrouwen boven de 50 jaar veel (Ekamper, 2006). Een verdere stijging in 2010 staat weergegeven in Tabel 7, die ook laat zien dat de arbeidsparticipatie in zowel 2003 als 2010 na het 54<sup>ste</sup> jaar zeer sterk terugloopt naar respectievelijk 36,0% en 48,7%. In 2010 zijn opmerkelijke verschillen te zien in vergelijking met 2003; de arbeidsparticipatie bij ouderen loopt minder snel terug.
- d. Van de Nederlandse 65-plussers die in 2005 betaalde arbeid verrichtte, werkte slechts 20% (21.000) fulltime en bijna de helft (45%) 12 uur per week of minder (CBS, 2005). Hoewel ongeveer 80% van de werknemers vóór hun 65<sup>ste</sup> levensjaar met pensioen gaat, is dit cijfer behoorlijk vertekend, omdat maar circa 60% van de 55-plussers die tussen 2000 tot 2007 stopten met werken daadwerkelijk met pensioen ging. De overige 40% stopte met werken via een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering (25%) of zonder dat zij recht hadden op een uitkering (15%) (Otten et al., 2010a). Deze vormen van vroegtijdig uittreden vinden in het algemeen al op jongere leeftijd plaats (voordat men 65 wordt).



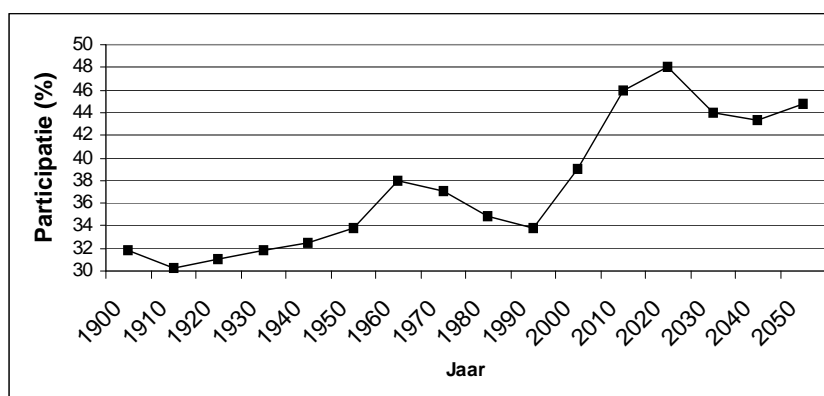
Tabel 7. Arbeidsparticipatie (netto) naar leeftijd in 2003 en 2010 (CBS, 2010).

Leeftijd	2003	2010
15 – 24 jaar	42,6%	37,7%
25 – 34 jaar	81,2%	83,5%
35 – 44 jaar	78,3%	82,6%
45 – 54 jaar	74,3%	78,7%
55 – 65 jaar	36,0%*	48,7%
Totaal	65,1%	67,1%

\* 55 – 59 jaar: 53,4%; 60 – 64 jaar: 18,7%

### Positieve ontwikkelingen rond de vergrijzing in Nederland

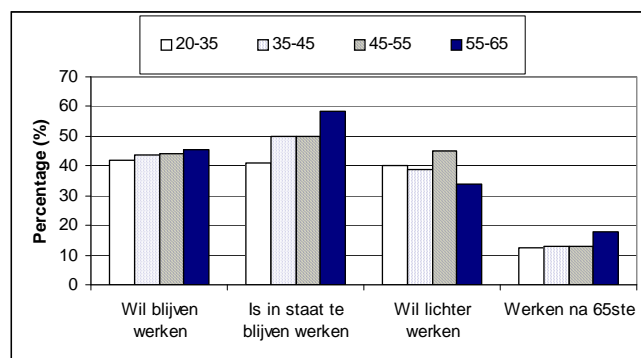
- Begin jaren '90 was de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking 36 jaar, maar dit is opgelopen tot ruim 41 jaar in 2011. Bij de mannen waren er voor het eerst meer werkende vijftigers dan dertigers. Het openbaar bestuur en de overheidsdiensten zijn de afgelopen twintig jaar het meest vergrijsd. Tussen 1990 en 2011 is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking met 5 jaar gestegen tot 41,2 jaar. In deze periode is de bevolking steeds ouder geworden. Daarnaast is ook de arbeidsparticipatie van de 50- tot 65-jarigen fors gegroeid: van 35% in 1990 tot 60% in 2011. De toename was vooral sterk onder vrouwen (CBS 2012).
- Het aantal 50-plussers in de leeftijd van 50 tot 75 jaar nam in Nederland tussen 1996 en 2006 met 20% toe, maar hun arbeidsparticipatie nam met 32% toe (van 28% naar 37%) (CBS, 2005). De groei was het hoogste bij de 55- tot 59-jarigen, waar de arbeidsdeelname toenam van 40% naar 55%. Tussen 2001 en 2008 steeg de netto-arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen (het aandeel werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) van 34% naar 45% (zie Figuur 8). De netto-arbeidsparticipatie van personen van 50 tot 65 jaar steeg geleidelijk van 40% in 1996 tot 57% in 2009 (Otten et al., 2010a).



Figuur 8. Netto-arbeidsparticipatie van de oudere beroepsbevolking (55-65 jaar) tussen 1900 en 2050. De 'dip' rond 2020 volgt uit de leeftijds piramide (daling geboortes na de jaren '70) (Otten et al., 2010a).

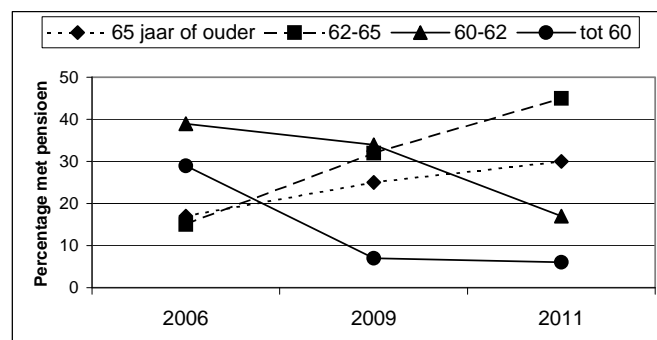
- Het arbeidspotentieel van 50-plussers groeide tussen 1996 en 2009 met 0,83 miljoen. De (netto) arbeidsdeelname van 50-plussers steeg van 40% (1996) tot 55% (2009). In deze periode verdubbelde (mannen) en verdriedubbelde (vrouwen) de deelname van 60- tot 65-jarigen in het arbeidsproces. In 2009 werkte 57% van de 50- tot 65-jarigen; in 2001 lag dit nog onder de 50%. Hoewel het aantal werkende ouderen overeen komt

- met de in het SER-advies geformuleerde deelnameniveau (58% in 2016 voor de babyboomers, de 55- tot 65-jarigen), is deze deelname aan de lage kant.
- d. Het aantal werkende 65-plussers steeg van 59.000 in 1999 naar 129.000 in 2009, waarvan 41% gemiddeld 20-35 en 30% meer dan 35 uur per week werkt. Meer dan de helft van deze 65-plussers is aan de slag als zelfstandige als boer, tuinder of winkelier. Ter vergelijking: onder 50- tot 60-jarigen en 60- tot 65-jarigen werkte slechts 1 op de 6 en 1 op de 4 als zelfstandige.
  - e. Het verwachtingspatroon van werknemers is bijgesteld. In 2007 verwachtten werknemers dat zij later met vervroegd pensioen kunnen dan in 2005; in 2007 verwachtten zij met 62,2 jaar te stoppen met werken, in 2005 was dat 61,5 jaar (Culenaere en Chotkowski 2008).
  - f. Arbeidsethos. Langer doorwerken is niet alleen een kwestie van willen, maar ook van kunnen. Voor het kunnen doorwerken zijn gezondheidskenmerken en arbeidsomstandigheden bepalend (Ybema, 2009). De arbeidsethos van de ouderen (de babyboomers; 50- tot 65-jarigen) is goed; zij zijn zelfs een voorbeeld voor jongeren. Als zij worden gevraagd of ze willen en kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd, geven zij vaker dan hun jongere collega's aan dat zij bereid en in staat zijn om door te werken tot ze met pensioen mogen (zie Figuur 9). Inmiddels is bijna de helft van de 55- tot 65-jarigen daartoe bereid en bijna 60% acht zich daartoe in staat. Bij de jongere generaties liggen deze percentages lager. Eén op de zes oudere werknemers wil zélf doorwerken tot na de pensioengerechtigde leeftijd. Opleiding speelt hierbij een rol, waarbij de wil, de gelegenheid om langer door te werken (ook na de AOW-leeftijd) het grootst is onder hoogopgeleiden (CBS 2012).



Figuur 9. Door willen of kunnen werken tot en na de AOW-leeftijd (van der Bie, 2012).

- g. Later met pensioen. Door beperkingen van de vroegpensioenering stoppen steeds minder mensen vóór hun 65<sup>ste</sup> met werken.



Figuur 10. De pensioenleeftijd van ouderen in 2006, 2009 en 2011 (CBS).

In 2011 gingen 70.000 werknemers met pensioen; de gemiddelde pensioenleeftijd was in 2012 63,1 jaar. In de periode 2000-2006 was dat nog 61 jaar (van der Bie, 2012). Ook gaan steeds minder werknemers voor hun 60<sup>ste</sup> met pensioen (zie Figuur 10).

In 2007 ging nog ruim een kwart van de werknemers met pensioen als ze jonger waren dan 60 jaar; in 2011 was dit gedaald naar 6%. Het aandeel werknemers dat op het moment van pensionering 65 jaar of ouder is, nam de laatste jaren ook flink toe van 16% in 2006 naar 30% in 2011 (zie Figuur 10). De sterke stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd in 2007 naar 62 jaar was het gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving in 2006, die vervroegde pensionering inperkten.

De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is in 2011 opgelopen tot ruim 41 jaar (36 jaar in 1990). De arbeidsparticipatie van 55-plussers steeg de laatste 10 jaar van 36% naar 49%; de stijging van de arbeidsparticipatie van 60-plussers was tweevoudig voor mannen en drievoudig voor vrouwen. De arbeidsparticipatie van 55-plussers blijft echter gering.

Het aantal werkende 65-plussers steeg naar 129.000 in 2009; hiervan werkt 41% gemiddeld 20-35 uur per week en 30% meer dan 35 uur per week. Het percentage dat op 65-jarige leeftijd nog werkt verdubbelde de afgelopen 5 jaar (van 16% naar 30%). Van de 55- tot 65-jarigen is 50% bereid en bijna 60% acht zich in staat om door te werken tot aan de AOW-leeftijd.

### **Positie van Nederland internationaal**

Europese beleidsvoornemens om oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt te houden hebben effect gehad, aangezien de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) de laatste 10 jaar aanzienlijk is toegenomen van 38% naar 47% (Eurostat, 2011). De werkgelegenheid in de EU-27 bij de werknemers van 65 tot 74 jaar steeg de afgelopen 5 jaar met 15% (Eurostat, 2011). Aangezien de meeste mensen in deze leeftijdsgroep gepensioneerd zijn, worden blijkbaar steeds meer gepensioneerd voor betaalde arbeid in dienst genomen. De werkgelegenheid van oudere werknemers in de EU nam toe in alle soorten banen, maar vooral in de sectoren van de gezondheidszorg, onderwijs en het maatschappelijk werk.

Tussen 2000 en 2006 steeg in de EU (27 lidstaten) de arbeidsparticipatie van ouderen van 37% naar 44%. In dezelfde periode werkte respectievelijk 38% en 48% van de Nederlandse werknemers in de leeftijd van 55-65 jaar, waarmee Nederland in 2006 de achtste plaats in nam qua arbeidsparticipatie van ouderen. Koploper is Zweden (70%), gevolgd door Denemarken en Engeland (beide circa 60%). Dramatisch laag is de ouderenparticipatie in Polen, België en Italië, waar maar 30% van de ouderen werkt (Corpeleijn, 2008).

Op enkele uitzonderingen na, zijn de Europese landen nog ver verwijderd van de Stockholm-doelstelling, die als doel stelde dat de arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55 en 64 jaar in 2010 met 50% verhoogd was. Een tweede streven dat ook niet gehaald wordt, is de Barcelona doelstelling: "Vertraag met ongeveer 5 jaar de gemiddelde effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt in 2010". In dit kader heeft de Europese Unie ook als doelstelling geformuleerd dat ingaande 2010 minimaal de helft van de 55-64-jarigen (nog) werkt en de gemiddelde pensioenleeftijd met 5 jaar is verhoogd (EC, 2008). De nieuwste resultaten van de 'European Working Conditions Survey' uit 2010 (EWCS, 2010) geven in dit opzicht wat goede hoop: ze laten zien dat het

percentage van de werknemers in de EU-27 dat denkt dat ze in staat zullen zijn om hun huidige werk te doen op de leeftijd van 60 marginaal gestegen is van 57% in 2000 tot 59% in 2010.

De Nederlandse arbeidsparticipatie van ouderen ligt lager dan het Europees gemiddelde. Belangrijke oorzaken van dit verschil is dat in Nederland lange tijd en veel gebruik is gemaakt van VUT en prepensioen regelingen die door de overheid gestimuleerd werden. Bekend voorbeeld is het 'functionele leeftijdsontslag', dat tot op heden nog geldt in fysiek zware functies, waarbij werknemers al op hun 55<sup>ste</sup> met pensioen kunnen.

### **Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen**

De vergrijzing heeft een grote impact op de arbeidsmarkt en arbeidsaanbod. De werkgevers zullen zich blijvend moeten aanpassen door een groter deel van de jeugd te rekruteren of door meer werknemers uit het oudere bevolkingssegment in hun bedrijf te behouden; met de vergrijzing is het ook voor het bedrijfsleven van belang om ouderen aan het werk te houden en hun potentieel goed in te zetten. Bijna 22% van de Nederlandse bedrijven ziet in dat doorwerken tot 65 jaar belangrijk is voor goede bedrijfsresultaten (Ybema, 2009).

Ten tweede drijft de vergrijzing de AOW-kosten sterk op. De uitgaven voor AOW nemen de laatste jaren jaarlijks met ruim 1 miljard euro toe en zal voorlopig door de vergrijzing blijven toenemen. In de eerste helft van 2011 gaf de Nederlandse overheid al 15,8 miljard euro uit aan AOW; dit was 0,9 miljard euro meer dan in het eerste halfjaar van 2010.

Anderzijds steeg in Nederland sinds 1995 de arbeidsparticipatie van ouderen fors, wat grotendeels (bijna twee derde) toe te schrijven is aan de hogere instroom op de arbeidsmarkt van vrouwen. Overigens daalde in dezelfde periode onder de 50-plussers het gemiddelde aantal werkuren volgens contract, dat het gevolg is van de toename van het aantal (merendeels) in deeltijd werkende vrouwen. Daarnaast spelen echter ook beleidsmaatregelen en regelingen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid een rol. Er staat daarnaast nog veel te doen om de kansen van werkloze 50-plussers op de arbeidsmarkt te verhogen.

In de Nederlandse politiek is het toekomstige tekort aan werknemers tot acut probleem benoemd. In de Miljoenennota van 2005 is deze doelstelling als volgt verwoord: "Gestreefd wordt naar een toename van de netto arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) tot meer dan 40% in 2006 en naar 45% in 2010" (Miljoenennota, 2005). De reden voor dergelijke beleidswijzigingen zijn evident: men heeft te maken met een vergrijzende bevolking, zodat de betaalbaarheid van het stelsel van collectieve oudedagsvoorzieningen (AOW), de gezondheidszorg en pensioenen onder druk komt te staan (SER, 2002; van Ewijk et al., 2000).

Sindsdien werd een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen een van de speerpunten van het Nederlandse overheidsbeleid teneinde de kosten van de vergrijzing beheersbaar te houden. De beleidsinstrumenten die hierbij worden ingezet zijn onder andere de aanpassing in de wet- en regelgeving rond pensionering om de (oudere) werknemers langer aan het werk te houden. Om de druk op de arbeidsmarkt door de pensionering van de grijze golf (de Grip and Montizaan, 2010; Costa and Sartori, 2007) te verlichten, worden diverse financiële maatregelen getroffen om langer doorwerken te stimuleren en de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen (Vodopivec and Dolenc, 2008; de Grip and Montizaan, 2010; Burney, 2009). Zo werden onlangs onder andere alle fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65<sup>ste</sup> jaar afgeschaft. Het kabinet-Rutte heeft in het regeerakkoord opgenomen dat de pensioenleeftijd in stappen zal worden verhoogd tot 67 jaar. In het voorjaar van 2010 hebben de

sociale partners een akkoord bereikt, ondersteund door het huidige regeerakkoord (Rijksoverheid, 2011a; Rijksoverheid, 2011b), om in 2020 de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen naar 66 jaar en de regelingen voor vroegtijdig pensioen onaantrekkelijker te maken. Bovendien wil het kabinet de arbeidsmarktpositie van ouderen in de komende tien jaar verbeteren. Nu al investeert de overheid in het aan het werk helpen en houden van oudere werknemers. Zo is het zeer recent voordelig geworden om oudere (reeds gepensioneerde) werknemers in dienst te nemen (o.a. versoepeling ontslagrecht). Voorts draagt de overheid op jaarbasis 10.000 euro bij om iemand van 62 jaar aan het werk te houden. Voor iemand met het minimumloon betekent dat meer dan de helft van het brutoloon. Als men een werkloze van 59 jaar in dienst neemt, draagt de overheid tot zijn 65<sup>ste</sup> jaar 50.000 euro bij (bron: SZW).

In Nederland stijgt het loon sterk bij meerdere dienstjaren, terwijl in de Scandinavische landen een evenwichtiger verdeling van het loon bestaat, waardoor oudere werknemers makkelijker aan het werk komen. Zo gaan in Denemarken en Finland vier keer zoveel 50-plussers bij een nieuwe werkgever aan de slag dan in Nederland. In de landen om ons heen wordt ook beleid ontwikkeld om oudere werknemers te behouden voor de arbeidsmarkt en hen aan te moedigen de pensionering uit te stellen (Cai and Kalb, 2006).

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft als doelstelling geformuleerd dat 80% van de Nederlandse bevolking van 20 tot 65 jaar in 2016 moet participeren op de arbeidsmarkt. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft aan de hand van verschillende streefcijfers aan de SER geadviseerd hoe deze doelstelling bereikt kan worden. Het kabinet onderschrijft de 80% doelstelling van de SER, omdat op deze wijze de kosten van de vergrijzing zonder grote stelselwijzigingen kunnen worden gerealiseerd.

*Tabel 8. Enkele cijfers over pensionering.*

gemiddelde pensioneringsleeftijd in 2010 (CBS 2011a)	62 jaar	
werkende 65-plussers in 2010	141.000	
arbeidsparticipatie onder 50-plussers (Ottens et al. 2010c)	42% (1996)	55% (2008)
met pensioen jonger dan 60 jaar	6% (2010)	25% (2007)
65 jaar of ouder op moment van pensionering	16% (2006)	27% (2010)
gemiddelde pensioenleeftijd (jaar)	62,7 (2009)	63,1 (2010)
oudere mannen (60-65-jarigen) in de beroepsbevolking	20% (1999)	27% (2020)
oudere vrouwen (60-65-jarigen) in de beroepsbevolking	8% (1999)	13% (2020)

De in Nederland heersende cultuur van vervroegde uittreding werd sinds de jaren '80 als belangrijk obstakel voor verandering ervaren (SER, 1999; de Vroom, 2004). Tot voor kort vonden de sociale partners dat 60 à 61 jaar een goede leeftijd was om te stoppen met werken, maar het tij is ondertussen gekeerd (van der Heijden et al., 2009). Hoewel het kabinetsbeleid de afgelopen jaren werkt aan een betere beeldvorming rondom ouderen en arbeid, laat recent onderzoek bij werkgevers zien dat veel Nederlandse werkgevers worstelen met een hogere pensioenleeftijd en dat zij weinig in het werk stellen om ouderen aan te moedigen langer op de arbeidsmarkt actief te blijven (Conen et al., 2009; Conen et al., 2011).

**Vervroegde uittreding**

Sinds de jaren '70 is 'vervroegde uittreding' een begrip. Daarvoor was het vrijwel ondenkbaar dat werknemers vóór hun 65<sup>ste</sup> levensjaar met pensioen gingen (de Lange et al., 2011).

Bijna 80% van de werknemers ging tot 2007 vóór hun 65<sup>ste</sup> met pensioen. Tussen 2000 en 2007 stopten werknemers gemiddeld op hun 61<sup>ste</sup> met werken, maar steeds meer werknemers gaan sindsdien pas op latere leeftijd met pensioen (CBS, 2011) en dit aantal neemt nog steeds toe.

Het deel Nederlandse 65-plussers neemt tussen 2000 en 2015 toe van 13,6% naar 17,5% (19,4% in 2020) en deze toename zet zich voort tot 2030. In Nederland nam de afgelopen 30 jaar de verhouding tussen aantal niet-werkenden en werkenden (de 'grijze druk') toe van 20% naar 25%. Tussen 2006 en 2040 neemt de grijze druk toe van 1 op 4 naar 1 op 2. Slechts 5% van alle 65-plussers en maar twee derde van de 60-plussers verrichtte in 2011 nog betaald werk. Na het 54<sup>ste</sup> jaar daalde de arbeidsdeelname in 2010 nog sterk van circa 80% naar 48,7%. Van de 65-plussers die in 2005 nog werkten, werkten 20% fulltime en 45% maximaal 12 uur per week.

Om de kosten van de vergrijzing in de hand te houden zijn in Nederland in de afgelopen jaren een aantal maatregelen genomen om vroegtijdig met pensioen gaan te ontmoedigen. De pensioenleeftijd zal stapsgewijs verhoogd worden van 65 jaar naar 67 jaar. De vakbeweging en een groeiend aantal werknemers gaan met deze veranderingen (op zekere voorwaarden) akkoord. De regering wil de arbeidsmarktpositie van ouderen in de komende tien jaar verbeteren door hun kansen op werk en aan het werk blijven te verhogen. Het aantal werknemers dat vóór hun 60<sup>ste</sup> met pensioen daalde snel van 25% in 2007 naar 6% in 2010.



## BIJLAGE 2. Uitval uit het arbeidsproces

Langdurig zieke ouderen kunnen niet langer werken en mogelijke indicatoren voor een slechtere gezondheid van oudere werknemers is ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheids- en WAO-uitkeringen.

*Tabel 9. Ziekteverzuim, meldingsfrequentie en verzuimduur naar geslacht en leeftijd.*

	Ziekteverzuim (%)	Ziekmeldingsfrequentie (%)	Ziekteverzuimduur (dagen)
Totaal	4,0	0,99	18,4
man	3,9	0,97	18,0
vrouw	4,3	1,02	19,2
15 tot 25 jaar	1,6	0,6	11,5
25 tot 35 jaar	3,5	1,1	14,5
35 tot 45 jaar	4,4	1,1	18,0
45 tot 55 jaar	5,5	1,1	22,8
55 tot 59 jaar	5,5	1,0	28,5
60+	5,4	0,7	35,4

Bron: (Nationaal Kompas, 2012).

Tabel 9 laat zien dat de oudste groepen werknemers het hoogste ziekteverzuim (5,4-5,5%), de langste gemiddelde ziekteverzuimduur hebben. De 60-plussers melden zich echter minder vaak ziek.

Een tweede mogelijke indicator voor de gezondheid van oudere werknemers is het aantal arbeidsongeschiktheids- en WAO-uitkeringen, die in Tabel 10 wordt weergegeven om voor de periode 2009-2011. Uit deze gegevens blijkt dat de meeste uitkeringen terechtkomen bij de oudere bevolkingsgroepen. Gegevens uit 2003 (Tabel 11) bevestigen dat de instroom vooral bij de oudere werknemers optreedt.

*Tabel 10. Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en WAO-uitkeringen in het eerste kwartaal 2009 en het derde kwartaal van 2011. Aantallen in duizenden. Bron: CBS StatLine.*

	Totaal	Jonger dan 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar
<i>arbeidsongeschiktheidsuitkeringen</i>						
Eerste kwartaal 2009	770	50	60	113	193	346
Derde kwartaal 2011	825	65	81	124	209	342
<i>WAO-uitkeringen</i>						
Eerste kwartaal 2009	551	0,23	16	73	155	301
Derde kwartaal 2011	453	0,01	8	57	130	257

*Tabel 11. Instroom en de relatieve instroom in de WAO in 2003. Bron: CBS (2004).*

leeftijd	Als percentage van de totale instroom	Als percentage van de beroepsbevolking in de leeftijdsgroep
15 tot 25 jaar	4,4	0,33
25 tot 35 jaar	19,9	0,68
35 tot 45 jaar	27,2	0,86
45 tot 55 jaar	31,9	1,22
55 tot 65 jaar	16,5	1,51



De grootste instroom in de WAO treedt op in de leeftijd 45-54 jaar. De instroom uit de oudste groep werknemers is veel kleiner dan de instroom uit de leeftijdsgroep net daaronder, maar ook (aanzienlijk) kleiner dan vanuit de andere leeftijdsgroepen.

### BIJLAGE 3. Houding, maatregelen van werkgevers en werknemers

De volgende tabellen en figuren zijn voor een belangrijk deel ontleend uit het onderzoek van het NIDI, uitgevoerd in 2005 (van Dalen et al., 2007).

Werkgevers waren in 2005 nog weinig bereid om werknemers te bevorderen om tot hun 65<sup>ste</sup> te blijven werken (slechts 12% van de organisaties), maar bij een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt zal 51% dit overwegen (Tabel 12).

*Tabel 12. Maatregelen die organisaties nemen wanneer zij nu of in de nabije toekomst met schaarste aan personeel worden geconfronteerd 2005 (percentage; N =597)*

Maatregelen	Wordt reeds toegepast	Wordt/zal worden overwogen	Zal niet worden overwogen
<i>Andere organisatie werk en personeel</i>			
Verbreden van de inzetbaarheid van medewerkers	42	49	9
Vervanging van arbeid door technologie	18	34	48
Personeel meer laten overwerken	21	42	37
Verlengen van de voltijdse werkweek	3	31	66
Re-integratie van arbeidsongeschikten	26	42	32
Meer vrouwelijk personeel werven	21	23	55
Een hoger loon bieden	9	43	48
Uitbesteden van werk	32	40	28
Stimuleren dat parttimers meer uren gaan werken	16	54	30
Inschakelen uitzend en/of wervingsbureaus	47	33	20
Verlagen van de functie-eisen	1	17	82
<i>Grotere inzet oudere werknemers</i>			
Stimuleren dat medewerkers tot 65 jaar werken	12	51	36
Meer oudere werknemers werven	8	40	52
Terughalen van werknemers die al met de VUT/pensioen zijn	3	13	84
<i>Gebruikmaken van kansen van globalisering</i>			
Productie naar het buitenland verplaatsen	3	7	90
Meer onder alloctonengroepen werven	21	41	38
Werving van personeel uit het buitenland	7	17	76

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) (van Dalen et al., 2007).

Naast het niet stimuleren van langer doorwerken blijken oudere werknemers door werkgevers niet gevraagd te worden voor vacante arbeidsplaatsen; slechts 8% werft oudere werknemers en 40% ziet hierin een mogelijke maatregel om personeelstekorten in de toekomst te voorkomen. Organisaties zijn nóg minder

geneigd om reeds gepensioneerden of 'vutters' terug te halen (3% doet dit; minder dan een kwart overweegt het). Werkgevers stonden in 2005 ook niet positief tegenover het doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (65<sup>ste</sup>) door de werknemer (9% vond dit wenselijk; 57% (zeer) onwenselijk) (zie Tabel 13).

*Tabel 13. Houding van werkgevers in 2005 ten aanzien van doorwerken personeel na 60 jaar.*

Sectoren:	Percentage		
	(Zeer) Wenselijk	Neutraal	(Zeer) Onwenselijk
Industrie	34	43	23
Diensten	42	36	22
Publieke sector	47	39	14
Totaal	42	39	19

*Acht u het wenselijk dat personeel blijft werken na hun 60<sup>ste</sup> jaar?*

Sectoren:	(Zeer) Wenselijk	Neutraal	(Zeer) Onwenselijk
Industrie	5	29	65
Diensten	12	35	53
Publieke sector	7	37	56
Totaal	9	34	57

Bron: (van Dalen et al., 2007).

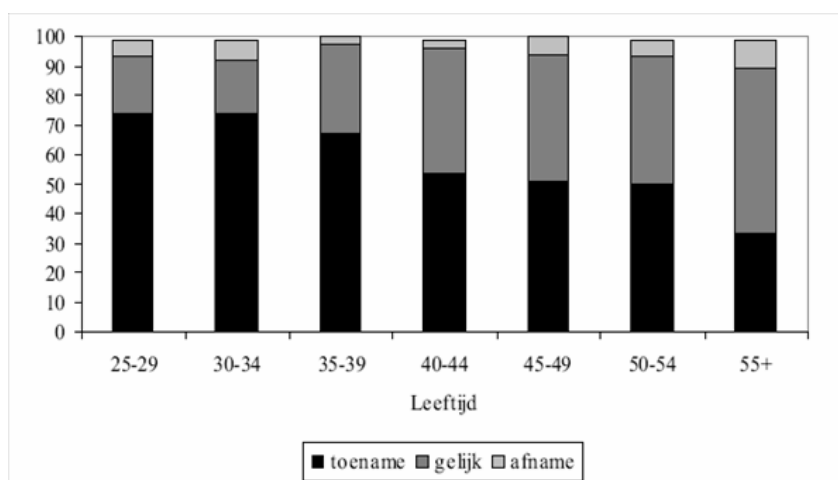
Uit onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek in 2006 (OSA, 2007) blijkt dat een ruime meerderheid van werkgevers vergrijzing in de top vijf van *huidige* arbeidsmarktknelpunten plaatst; het percentage werkgevers dat de vergrijzing als een *toekomstig* arbeidsmarktknelpunt beschouwt is nog groter (zie Tabel 14).

*Tabel 14. Verwachte gevolgen van een aanzienlijke stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel voor de organisatie van de respondent (percentage; N=597)*

	Toenemende arbeidskosten	Stijgend ziekteverzuim	Stijgende productiviteit
Heel onwaarschijnlijk	1	1	11
Onwaarschijnlijk	5	16	41
Neutraal	17	30	42
Waarschijnlijk	55	41	6
Heel waarschijnlijk	21	12	1

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) (van Dalen et al., 2007).

Wat wil de oudere werknemers zelf? Welk beeld hebben werknemers zelf van de ontwikkeling van hun productiviteit bij het ouder worden? Figuur 13 illustreert hoe een dwarsdoorsnede van de Nederlandse beroepsbevolking aankijkt tegen functioneren en productiviteit tijdens het ouder worden.



Figuur 11. Productiviteit volgens de werknemer naar leeftijd. Antwoorden gebaseerd op de vraag: "Als u de afgelopen twee jaar overziet, kunt u dan aangeven of uw functioneren / uw productiviteit is toegenomen of afgenomen?" Bron: NIDI-werknemersonderzoek, maart 2007 (van Dalen et al., 2007).

De resultaten in Figuur 11 laten zien dat er (1) nauwelijks een achteruitgang in de productiviteit wordt gerapporteerd, maar dat wel de productiviteitsstijging met het ouder worden sterk afvlakt. Na het 40<sup>ste</sup> jaar rapporteert de helft van de ondervraagden een gelijkblijvende productiviteit, na het 55<sup>ste</sup> levensjaar neemt bij een derde van de werknemers de productiviteit nog toe.

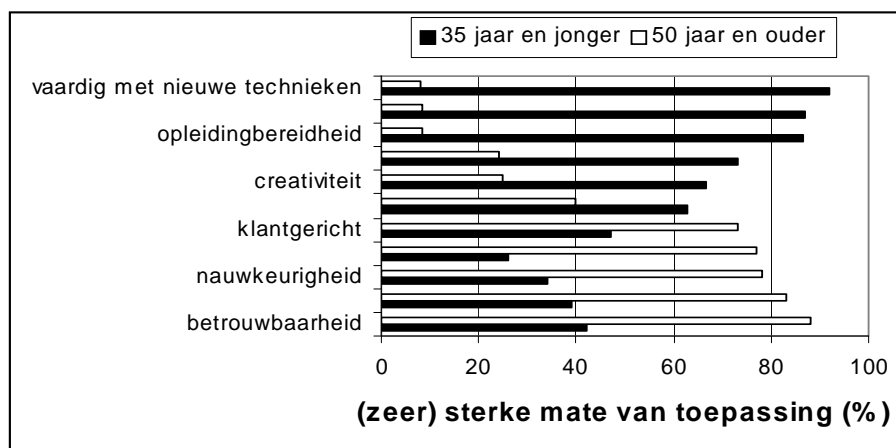
Hoe beoordelen werknemers de productiviteit van jongeren en ouderen en wijken de antwoorden af van het oordeel van werkgevers? Tabel 15 biedt hierin enig inzicht.

Tabel 15. Beoordeling verschil in productiviteit tussen jongere en oudere werknemers, door werknemers en werkgevers

	Postief oordeel over de productiviteit van ...	
	werknemers van 50 jaar of ouder	werknemers van 35 jaar of jonger
<b>Werknemers</b>		
Van 35 jaar of jonger	49	73
Van 50 jaar of ouder	70	71
<b>Werkgevers</b>		
Van 35 jaar of jonger	32	83
Van 50 jaar of ouder	46	83

Antwoorden zijn gebaseerd op de vraag: 'In hoeverre is de eigenschap 'productief' van toepassing op werknemers jonger dan 35/ouder dan 50 jaar? (antwoordcategorieën 1. in geringe mate, 2. enigszins, 3. in sterke mate en 4. in zeer sterke mate. Bron: werkgeversonderzoek NIDI (van Dalen et al., 2007) en NIDI-werknemersonderzoek, maart 2007.

Werkgevers jonger dan 35 jaar zijn het meest kritisch over de productiviteit van ouderen (zie Figuur 12). Vooral waar het nieuwe technologische ontwikkelingen, opleidingsbereidheid en fysieke belastbaarheid betreft.



Figuur 12. De productiviteit op onderliggende dimensies volgens werkgevers. De vraag luidde: "In welke mate zijn volgens u de volgende eigenschappen van toepassing op werknemers van 50 jaar en ouder (jonger dan 35 jaar)?" Bron: werkgeversonderzoek NIDI-UU (van Dalen et al., 2007).

Opvallend is de overeenkomst tussen werkgevers en werknemers in de antwoorden/mening ten aanzien van de werkdimensies. Een hoge score bij jongeren gaat in de meeste gevallen gepaard met een lage score van oudere werknemers en vice versa. Op sociale dimensies van productiviteit scoren ouderen veel hoger dan jongere werknemers. Ouderen worden gezien als nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en meer betrokken bij het werk, terwijl jongeren veel hoger scoren op competenties als vaardigheid met nieuwe technologie, fysieke belastbaarheid, opleidingsbereidheid en flexibiliteit. Maatregelen om oudere werknemers in dienst te houden staan in Tabel 16.

Tabel 17 drukt de verandering van deze houding tussen 2000 en 2005 uit en geeft aan dat over de gehele linie de intensiteit van de initiatieven tussen 2000 en 2005 afnam, waarbij de rangorde min of meer hetzelfde bleef. Kennelijk willen de werkgevers paal en perk stellen aan het ontziebeleid.

Tabel 16. Mate waarin werkgevers maatregelen nemen dan wel overwegen om oudere werknemers te behouden (%). Vraag: "Welke van onderstaande maatregelen wordt toegepast in uw onderneming?" (van Dalen et al., 2007).

Maatregel	Wordt reeds toegepast	Wordt/zal worden overwogen	Zal niet worden overwogen
Extra verlof	56	27	17
Ergonomische maatregelen	49	38	13
Deeltijd pensioen	46	29	25
Ouderen inzetten voor coaching	33	52	15
Taakverlichting	32	51	16
Leeftijdsgrens onregelmatig werk/ploegendienst	30	26	44
Vrijstelling overwerk	28	33	38
Aanpassing werktijden	27	41	32
Functioneringsgesprekken gericht op einde loopbaan	26	56	18
Werken in naar leeftijd gemengde teams	25	45	30
Opleidingsplan	13	46	40
Loopbaanonderbreking	9	33	58
Demotie	6	41	53

*Tabel 17. Maatregelen die organisaties nemen om oudere werknemers te behouden, 2000 en 2005 (percentages 'wordt toegepast').*

Maatregelen	2000	2005	Vershil
Ergonomische maatregelen	65	50	-15
Extra verlofmogelijkheden voor oudere werknemers	62	57	-5
Deeltijd VUT/prepensioen	51	47	-4
Flexibele werktijden	47	21	-26
Taakverlichting voor oudere werknemers	41	33	-8
Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk/ploegendienst	35	31	-4
Vrijstelling van overwerk voor oudere werknemers	34	29	-5
Opleidingsplan voor oudere werknemers	21	13	-8
Langdurige loopbaanonderbreking (zoals sabbatical leave)	12	10	-2
Demotie: teruggang in functie én salaris	7	6	-1

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2000, 2005) (van Dalen et al., 2007).

De werkgelegenheidsgraad oudere werknemers (55-64 jaar) nam sinds 1995 steeds meer toe tot boven het gemiddelde van de EU-15 (zie Tabel 18), maar blijft lager dan in het Verenigd Koninkrijk (VK).

*Tabel 18. Werkgelegenheidsgraad (percentages) oudere werknemers (55-64 jaar), 1995-2006*

	1995	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Mannen</b>						
EU-15	47,2	50,1	51,6	52,2	53,1	54,1
Nederland	39,7	54,6	56,7	56,9	56,9	58
VK	56,2	62,6	64,8	65,7	66	66
<b>Vrouwen</b>						
EU-15	25,3	30,7	32,2	33,2	35,4	36,8
Nederland	18,3	29,9	31,8	33,4	35,2	37,2
VK	39	44,5	46,3	47	48,1	49,1

Bron: Eurostat, gebaseerd op EU Labour Force Survey.

Nederlandse werkgevers staan anders tegenover de gevolgen van vergrijzing van de werknemerspopulatie dan Engelse (VK) werkgevers (zie Tabel 19).

*Tabel 19. Verwachte gevolgen van een vergrijzend personeelsbestand, Nederlandse (NL) versus Engelse (VK) werkgevers (percentages (zeer) waarschijnlijk).*

Verwachte gevolgen	NL	VK	Vershil
<b>NL-VK</b>			
Toenemende arbeidskosten	77	42	33
Kennis en ervaringsniveau zal toenemen	61	78	-17
Toenemende weerstand tegen verandering	56	45	11
Stijgend ziekteverzuim	53	40	13
Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd	46	43	3

Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren	46	25	21
Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie	44	39	5
Slechter imago van de organisatie	16	13	3
Minder conflicten in de organisatie	13	24	-11
Stijgende productiviteit	7	25	-18

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) (van Dalen et al., 2007).

Bovendien reageren Nederlandse werkgevers anders dan Engelse werkgevers als zij met personeelstekort te maken krijgen (zie Tabel 20) en proberen ze om hun oudere werknemers te behouden voor hun bedrijf (zie Tabel 21).

*Tabel 20. Maatregelen die Nederlandse (NL) en Engelse (VK) werkgevers nemen wanneer zij nu of in de nabije toekomst met schaarste aan personeel worden geconfronteerd (percentages 'wordt toegepast').*

Maatregelen	NL	VK	Vershil
Verbreden van de inzetbaarheid van werknemers	42	81	-39
Re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten	26	21	5
Meer vrouwelijk personeel werven	21	45	-24
Vervangen van arbeid door technologie	18	69	-51
Stimuleren dat werknemers tot 65 jaar werken	12	60	-48
Een hoger loon bieden	9	56	-47
Meer oudere werknemers werven	8	42	-34
Werven van personeel in het buitenland	7	23	-16
Verplaatsen van productie naar buitenland	4	6	-2
Terughalen van werknemers die al met VUT/pensioen zijn	3	23	-20

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) (van Dalen et al., 2007).

*Tabel 21. Maatregelen die Nederlandse (NL) en Engelse (VK) werkgevers nemen om oudere werknemers te behouden (percentages 'wordt toegepast').*

Maatregelen	NL	VK	Vershil
Extra verlofmogelijkheden voor oudere werknemers	57	10	47
Ergonomische maatregelen	50	14	36
Deeltijd VUT/prepensioen	47	33	14
Taakverlichting voor oudere werknemers	33	15	18
Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk/ploegendienst	31	3	28
Vrijstelling van overwerk voor oudere werknemers	29	5	24
Flexibele werktijden	21	32	-11
Opleidingsplan voor oudere werknemers	13	18	-5
Langdurige loopbaanonderbreking (zoals sabbatical leave)	10	12	-2
Demotie: teruggang in functie én salaris	6	16	-10

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) (van Dalen et al., 2007).

## BIJLAGE 4. Overzicht determinanten

Overzicht determinanten voor afname arbeidsparticipatie / vroege uittreding / vervroegde pensionering

<b>Reden voor niet willen en kunnen doorwerken</b>	<b>Reden voor (vervroegde) pensionering</b>
Gewrichtsslijtage en andere gezondheidsproblemen (1,2)	Hoge fysieke taakeisen (5); ongunstige fysieke werkomstandigheden
Uitzichtloosheid (1,2)	Hoge werkdruk (5); ongunstige psychosociale werkomstandigheden
Zich opgebrand voelen (1,2)	Financiële status werknemer en partner (6-9)
Zware arbeidsomstandigheden (1,2)	Slechte gezondheid (5,6-8,13,15,16)
Hoge taakeisen (1,2)	Houding t.o.v. pensionering (7,8)
Gebrek sociale steun van de leidinggevende (1,2)	Pensioenregelingen (9)
Ongewenst gedrag zoals pesten (1,2)	Ontevredenheid met het werk (3,4)
Intimidatie of geweld door collega's of leidinggevenden (1,2)	Cultuur binnen organisatie (langer doorwerken van collega's) (9)
Burnout-klachten (1,2)	Werkgelegenheid (10-12)
Financiële draagkracht (1,2)	Slechte kwaliteit van het werk (10-12)
Ervaren werkdruk (1,2)	Lage opleiding (13,18)
Support van de partner voor langer doorwerken (1,2)	Overmatig alcoholgebruik (13)
Uitdaging en groeimogelijkheden (1,2)	Gebrek aan regelmogelijkheden op werk (13)
Sluiting van het bedrijf (1,2)	Disbalans inspanning en beloning (14)
Zelf-beoordeelde gezondheid (1,2)	Houding baas t.o.v. langer doorwerken (9)
Minder sociale steun van de leidinggevende (17)	Werkuitdaging (9)
	Ongunstige leefstijl (5)
	Overgewicht (5,18)
	Te weinig bewegen (18)

1. Schreurs et al. 2011
2. Blekesaune en Solem 2005
3. Adams en Beehr, 1998
4. Estry-Behar et al. 2010
5. Van den Berg et al. 2010
6. Gustman en Steinmeier 2002
7. Schreurs et al. 2011
8. Van Dam et al. 2009
9. Van Solinge en Henkens 2011
10. Henkens 1993
11. Mein et al. 2000
12. Ekerd en DeViney 1993
13. SHARE studie; Robroek e.a. 2011
14. Siegrist et al. 2007
15. Cai en Kalb 2006
16. Schuring et al. 2007
17. Ybema 2009
18. Alavinia en Burdorf 2008





## BIJLAGE 5. Verslag van de workshop

- Titel workshop:** Determinanten van afnemende participatie van ouderen - Weet wat je mist
- Datum en tijd:** Dinsdag 3 juli 2012, 13.30-17.00 uur
- Locatie:** Ministerie van SZW, Den Haag
- Doel workshop:** Bespreking van en discussie naar aanleiding van het rapport over de literatuurstudie naar de determinanten van afnemende participatie van ouderen. Daarnaast toetsing van de inhoud van het rapport aan de hand van ervaringen in het veld. Dit rapport was geschreven door het RIVM in opdracht van het ministerie van SZW en het ministerie van VWS.
- Deelnemers:** Vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersverenigingen, zoals VNO-NCW, CNV, FNV, enkele vertegenwoordigers van specifieke brancheorganisaties, zoals Stigas, LTO, Gezond Transport, en vertegenwoordigers van ZonMw, NVAB, ArboUnie, KVGO, Werk&Mantelzorg en MHP.

### Verslag

De workshop startte met een presentatie van de hoofdauteur van het rapport, Jan van Amsterdam (RIVM) met de belangrijkste bevindingen. Vervolgens gaven Sonja Baljeu (CNV) en Alfred van Delft (VNO-NCW) een reflectie op het rapport, met de standpunten namens de werknemers respectievelijk de werkgevers en gaven ze de hiaten in het rapport aan.

Naar aanleiding van de presentatie door Jan van Amsterdam kwamen onder meer de volgende reacties:

- Uit het rapport blijkt dat er een aantal determinanten werkgever/werkplek gerelateerd is, dat suggereert dat er voor de overheid en werkgevers nog veel te doen is.
- Seniorenbeleid via 'ontziemaatregelen' hebben veel aandacht, en kunnen flexibiliteit in werktijden mogelijk maken. Seniorenbeleid kan als oplossing gezien worden voor een deel van de werknemers in bepaalde beroepen die dat nodig heeft en waarvan is gebleken dat zij een hogere herstelbehoefte hebben.
- In het rapport is er weinig verwijzing naar kennis/opleiding van oudere werknemers. Dit zou nog opgenomen kunnen worden indien er onderzoeken zijn die hebben bepaald of kennis/opleiding een determinant is van (vervroegd) pensioen.

In de presentatie van CNV is er veel aandacht voor de beleidsagenda 2020 en zijn de determinanten zoals in het rapport beschreven gekoppeld aan oplossingen zoals die in de beleidsagenda 2020 genoemd zijn. Zo zou voor de determinant fysiek zwaar werk een persoonlijke inzetbaarheidsscan ingezet kunnen worden. Een ander voorbeeld betrof de hogere herstelbehoefte die oudere werknemers hebben, waarvoor bestaande generieke ontziemaatregelen omgevormd kunnen worden in gerichte maatregelen. Als reactie op het rapport gaf Sonja Baljeu aan dat er weliswaar veel determinanten zijn beschreven, maar dat het onduidelijk is aan welke knoppen nu gedraaid moet worden zodat mensen langer in staat zijn door te (willen en kunnen) werken. Een persoonlijk inzetbaarheidsscan zou hiervoor een mogelijkheid bieden. Belangrijk daarbij is dat ook afspraken worden gemaakt over wat er gedaan gaat worden met de

resultaten van zo'n inzetbaarheidsscan. Ook zijn enkele partijen bezig met het ontwikkelen van instrumenten, met als gevolg dat waarschijnlijk niemand later weet welk instrument nu het meest geschikt is. Daarnaast wordt benoemd dat Nederland achter blijft met preventieve activiteiten als wel dat de scholing achter blijft.

Op de vraag hoe je preventieve activiteiten, zoals leefstijl, kunt bevorderen, werd aangegeven dat er meer prikkels kunnen komen om preventie te stimuleren. Het kan echter geen reden zijn om iemand al dan niet aan te nemen dan wel te ontslaan.

In de presentatie van VNO-NCW gaf Alfred van Delft aan dat het rapport een wat negatieve teneur heeft. Als voorbeeld de titel: ouderen en afnemende participatie, terwijl ouderen juist meer zijn gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Hij zou dit dus liever positiever willen formuleren. Ook geeft hij aan dat deeltijdpensioen gestimuleerd zou kunnen worden. In Nederland is het namelijk momenteel alles of niets: of je stopt helemaal of je werkt door. In het rapport wordt vermeld dat 20% van de determinanten voor vervroegd stoppen verklaard worden door arbeidsomstandigheden. Je zou het ook kunnen opvatten dat dit slechts 20% is, waarbij er 80% verklaard wordt door andere factoren, zoals financiële situatie of gezondheid.

Reacties uit de zaal op de reflectie van Alfred van Delft over het rapport waren onder meer:

- Laat de leeftijdsgrens van 65 of 67 jaar los, maar kijk wat nu bepaalt dat mensen zo lang mogelijk kunnen participeren.
- Als je het hebt over determinanten van participatie, zou je dit breder kunnen trekken naar maatschappelijk participatie. Wat draagt er aan bij dat mensen actief en betrokken blijven in het leven, dat hoeft dus niet alleen betrekking te hebben op betaald werk. Dit roept een discussie op omdat gebleken is dat de financiële component wel een hele belangrijke. Van belang is echter te kijken naar de rol van mensen buiten het werk om (zoals mantelzorg), omdat die uiteindelijk ook kunnen bepalen dat werknemers uitvallen c.q. vervroegd stoppen met werken.
- Er is veel overeenstemming over generieke maatregelen; die zouden minder nadruk moeten krijgen, omdat ze niet gebaseerd zijn op individuele omstandigheden en belastbaarheid. In plaats daarvan zouden gerichte maatregelen voor elke individuele werknemers gestimuleerd moeten worden.

Na de presentaties en de pauzes zijn stellingen en punten die in de voorgaande discussie aan de orde kwamen, voorgelegd. Hieronder worden de stellingen vermeld, alsmede de reacties uit de zaal.

1. Ontziemaatregelen werken contraproductief.

De meerderheid van de aanwezigen was het hier niet mee eens. De volgende reacties werden op deze stelling gegeven:

- Veel werknemers met bepaalde beroepen zijn geholpen met ontziemaatregelen zoals geen ploegen-/nachtwerk meer, omdat de herstelbehoefte van oudere werknemers hiervoor hoger is, en ze daardoor beter in staat zijn langer door te werken.
- Er zijn veel functies waar deze maatregelen een positief effect kunnen hebben, maar er zijn ook personen die deze maatregelen niet nodig hebben ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De vraag is dus op wie dergelijke maatregelen van toepassing zijn, want er zijn ook jongere werknemers waarbij ontziemaatregelen kunnen bijdragen om ze langer aan het werk te houden. Vraag is wel waaruit deze maatregelen gefinancierd zouden moeten worden.

- Beeldvorming is cruciaal bij ontziemaatregelen. Als het een vooroordeel bewerkstelligt, kunnen ontziemaatregelen een averechtse werking hebben. Wanneer een ontziemaatregel als generieke maatregel in de markt wordt gezet, kan het dus contraproductief werken, omdat hiermee het beeld gevormd wordt dat ouderen iets niet kunnen en dus ontzien moeten worden. Daarmee impliceren ontziemaatregelen dus iets negatiefs. Misschien moeten wij deze term niet meer gebruiken. Optie: “seniorenbeleid”.
  - Inmiddels zijn er ook veel technologische maatregelen die het mogelijk maken werknemers langer aan het werk te houden, zoals hulpmiddelen (bij fysiek zware beroepen).
  - Ontziemaatregelen zijn destijds geïmplementeerd met als doel jongeren ook een kans te geven op de arbeidsmarkt. Op dat moment was dat nodig en daarmee productief. Echter is de situatie nu anders en is het doel om iedereen aan het werk te houden.
  - Concluderend kan gezegd worden dat ontziemaatregelen niet generiek ingezet moeten worden, maar per individu. Kijk naar de realiteit van een individuele werknemer in de arbeidsmarkt, en kijk of deze het nodig heeft.
2. Velen maken zich druk over duurzame inzetbaarheid, behalve de werknemer waar het om gaat.
- De meningen hierover zijn verdeeld, met als reacties:
- De ervaring is dat de werkgever zich druk maakt over scholing, maar dat de scholing niet wordt gebruikt. Het scholen om je voldoende inzetbaar te houden leeft onvoldoende onder werknemers. Het gaat pas leven zodra mensen gezondheidsklachten hebben. Vanuit de agrarische sector zijn werknemers juist wel bezig met scholing, vooral omdat men zich zorgen maakt over de gezondheid. Gezien de fysiek zware werkzaamheden vraagt de werknemer zich namelijk tijdig af of hij het volhoudt en wil zich daarom bij-/omscholen. Als scholing gekoppeld wordt aan gezondheid leeft het wellicht meer onder de werknemers.
  - Mensen lijken soms een beetje genoeg te hebben van de term duurzame inzetbaarheid
  - Gezond zijn en plezier hebben en houden in je werk is de basis voor duurzame inzetbaarheid
  - Het besef van het probleem is wel aanwezig, maar het besef van de oplossing is wat lastiger, zeker voor een groep personen die niet gewend is in de schoolbanken te zitten.
  - Het beeld bestaat dat er bij de werknemers nog te weinig verantwoordelijkheid is over de eigen loopbaan; zelf aangeven bij de werkgever wat hij wel of niet leuk vindt. Hier kan nog een hele slag in gemaakt worden. De werknemer zou de dialoog aan moeten gaan met de werkgever, waarbij de werknemer ook de verantwoordelijkheid neemt over zijn eigen duurzame inzetbaarheid. Het stimuleren van sociale vaardigheden kan hierbij mogelijk positief werken. Dit versterkt werknemers in het op basis van gelijkwaardigheid aangaan van een gesprek met hun werkgever.
3. Participatie van ouderen begint met het accepteren dat er naast jongeren ook ouderen zijn die graag willen werken.
- De meerderheid van de aanwezigen is het hiermee eens.
- Bij deze stelling wordt er onderscheid gemaakt tussen jongeren en ouderen, dat niet wenselijk is, omdat de ideale situatie juist is dat er sprake is van diversiteit, waarbij jongeren en ouderen samen participeren. Het werk dient dus zo ingericht te worden dat er plek is voor diversiteit, en dat iedereen beoordeeld wordt op zijn eigen talent. Belangrijk is ook dat bijvoorbeeld

financiële drempels worden weggenomen, zo kan de pensioenpremie voor ouderen in bepaalde gevallen flink hoger zijn voor ouderen.

- De stelling was vooral gebaseerd op het feit dat er vooral jongeren worden aangenomen. Op de vraag hoe je dit oplost werd gemeld dat dit sterk afhankelijk is van de leidinggevende, die in het algemeen niet iemand aanneemt die ouder is dan hij/zijzelf.
  - In deze context wordt nogmaals benadrukt dat de beeldvorming erg bepalend is; hoe denkt men over ouderen en ziekteverzuim, productiviteit en dergelijke. Zie o.a. de ziekte verzuimcijfers van Stigas (de Rooij and de Graaff, 2012), die aantonen dat de lengte van verzuim bij ouderen langer is.
4. Inzetbaarheidsscan/ screeningsinstrument. Wat doe je met de uitkomsten?
- Als reactie hierop werd voorgesteld om de stelling iets te wijzigen naar de vraag of je een dergelijk instrument nodig hebt. Kan een inzetbaarheidsscan een goede dialoog vervangen?
- Als we kijken naar de huidige opkomst bij een PMO, is dit over het algemeen erg laag, waarbij mogelijk ook nog de 'risico/doelgroep' niet komt opdagen. Resultaten zouden ertoe kunnen leiden dat het op de agenda komt te staan, en dat alle spelers in het veld zich hier druk over moeten maken, anders gebeurt er niets. Het is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven  
[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl)