

Langdurige werkloosheid onder ouderen: Feiten, Oorzaken en Oplossingen



Dr. Annet H. de Lange

Lectoraat Human Resource Management (HAN)

12-11-2015

Inhoudsopgave

1 Inleiding onderwerp Langdurige Werkloosheid onder Ouderen:	3
2 Feiten met betrekking tot langdurige werkloosheid ouderen versus arbeidsparticipatie van ouderen:	3
3 Oorzaken van langdurige werkloosheid ouderen:	6
3.1 Verschillende determinanten uitval oudere werkende: Willen, Kunnen en Mogen	6
3.2 Voorkomen is beter dan genezen: verminderd werkvermogen leeftijdsgroep 55 -64 jaar:....	7
3.3 Verminderd zelfmanagement: geloof in eigen kunnen en zoekgedrag werk	9
3.4 Negatieve beeldvorming oudere werknemer	10
4 Oplossingen langdurige werkloosheid ouderen: integraal beleid.....	11
4.1 Monitor en bewaak het ontwerp van duurzaam of gezond werk	11
4.2 Stimuleer zelfmanagement en proactief zoekgedrag betaald werk.	12
4.3 Vanuit baan solliciteren naar andere baan.	13
4.4 Stimuleer binnen en buiten de overheid levensfasebeleid met oog voor diversiteit in mens en context.....	13
4.5 Investeer in preventief gezondheidsbeleid en werkvermogen over de gehele levensloop ...	14
4.6 Investeer in een integrale (multidisciplinaire) aanpak.	14
4.7 Investeer in samenwerking vakbonden, werkgevers-, werknemersverenigingen en onderwijsinstellingen in het opstellen van een “implementatieagenda langdurige werkloosheid ouderen”.	14
4.8 Creëer flexibiliteit in overheidsbeleid; bouw minder schotten en stimuleer intersectorale samenwerking	14
4.9 Investeer in een grootschalig project ter bevordering van een positieve beeldvorming van ouder wordende werknemers.....	16
4.10 Uitkeringen in de tijd niet sneller af bouwen.....	16
Betrokken Experts:	18
Bronnen:	18
Bijlage 1: Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid.....	21
Bijlage 2 Relevante lopende en afgesloten onderzoeksprogramma’s gefinancierd door Instituut GAK :	22

1 Inleiding onderwerp Langdurige Werkloosheid onder Ouderen:

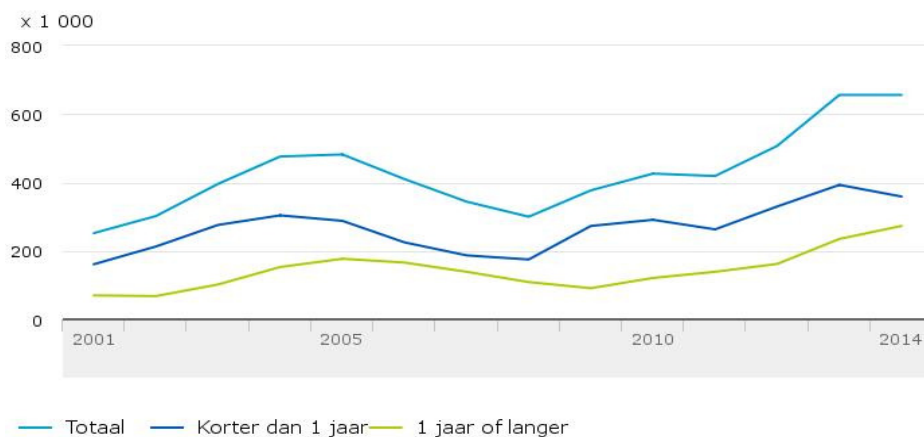
In deze notitie leest u de gebundelde reactie van het Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid (www.nkdi.nl); en bijlage 1) en het lectoraat Human Resource Management van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen. In de notitie gaan wij nader in op de gestelde vragen van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer omtrent de langdurige werkloosheid onder ouderen. Deze notitie beoogt niet compleet te zijn, maar wel relevante wetenschappelijke resultaten te bespreken in relatie tot de volgende onderwerpen en interesse te genereren voor het opstellen van een integrerend advies gebaseerd op een uitvoerige rapportage:

- Feiten rondom de ontwikkeling van het aantal langdurig werkloze ouderen en arbeidsparticipatie van ouderen;
- Oorzaken langdurige werkloosheid;
- Oplossingen.

2 Feiten met betrekking tot langdurige werkloosheid ouderen versus arbeidsparticipatie van ouderen:

Recente cijfers van het Centraal Bureau van de Statistiek (2015) geven weer dat vooral 45-plussers langdurig werkloos zijn en gedurende langere tijd een WW- of bijstandsuitkering genieten (zie figuur 1, CBS, 2015). De cijfers geven bovendien weer dat de langdurige werkloosheid sinds 2009 sterk toegenomen is. In 2014 waren gemiddeld 656 duizend mensen werkloos. Dat is ruim een verdubbeling ten opzichte van 2008, toen de werkloosheid weer begon toe te nemen. Ruim 40 procent van deze werklozen, het gaat dan om 273 duizend personen, is langdurig, dat wil zeggen: langer dan een jaar, werkloos (CBS, 2015; zie figuur 1).

Werkloosheid naar duur



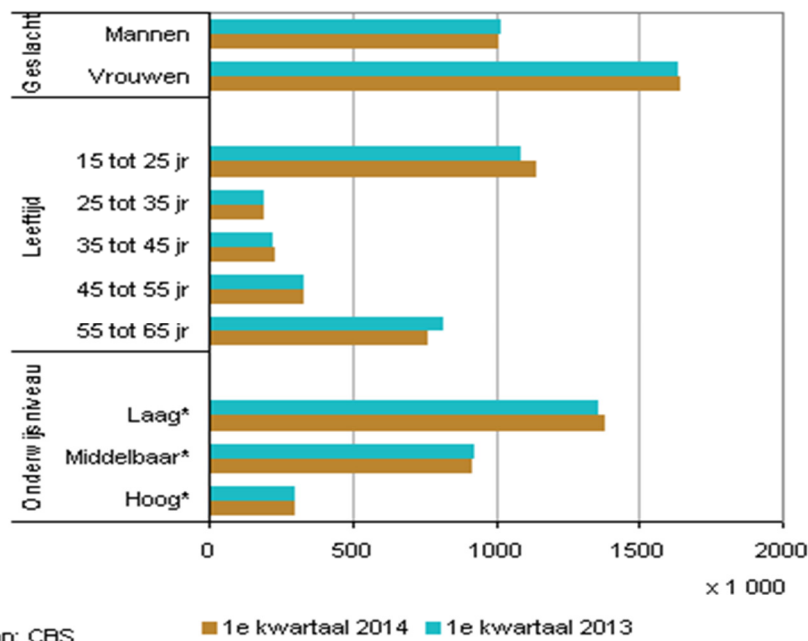
Figuur 1 werkloosheid naar duur (CBS, 2015)

Op basis van cijfers van het CBS, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV, 2013) en de inspectie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid (Inspectie SZW, 2014) kunnen verder de volgende conclusies getrokken worden:

- in de periode 2010-2013 was de grootste groep WW'ers te vinden in de leeftijdscategorie 45-65 jaar (Inspectie SZW, pagina 9);
- Werkenden van 55 jaar en ouder ervaren meer problemen om van werkloosheid terug te komen in betaald werk in vergelijking tot jongere werkenden (OESD, 2014).

Uit het onderzoek van UWV over de periode 2012 blijkt dat het merendeel van hen er niet in slaagt een nieuwe baan te vinden binnen 6 maanden na afloop van de WW-periode (UWV, 2013). Uit een onderzoek van de Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD, 2014, pagina 118) bleek bovendien dat slechts 6% van de werkloze ouderen van 55 jaar en ouder na een jaar een betaalde functie heeft gevonden. Daarbij komt dat meer dan 80% van de WW'ers die een nieuwe baan vindt, alleen een contract krijgt voor bepaalde tijd (CBS, 2014a; UWV, 2013).

De motivatie en het vermogen van de oudere werknemer om weer aan het werk te gaan, lijkt echter toe te nemen. Uit cijfers van het CBS bleek namelijk in 2014 een afname zichtbaar in de groep van 55- tot 65-jarigen die niet meer **willen of kunnen** werken (zie figuur 2).

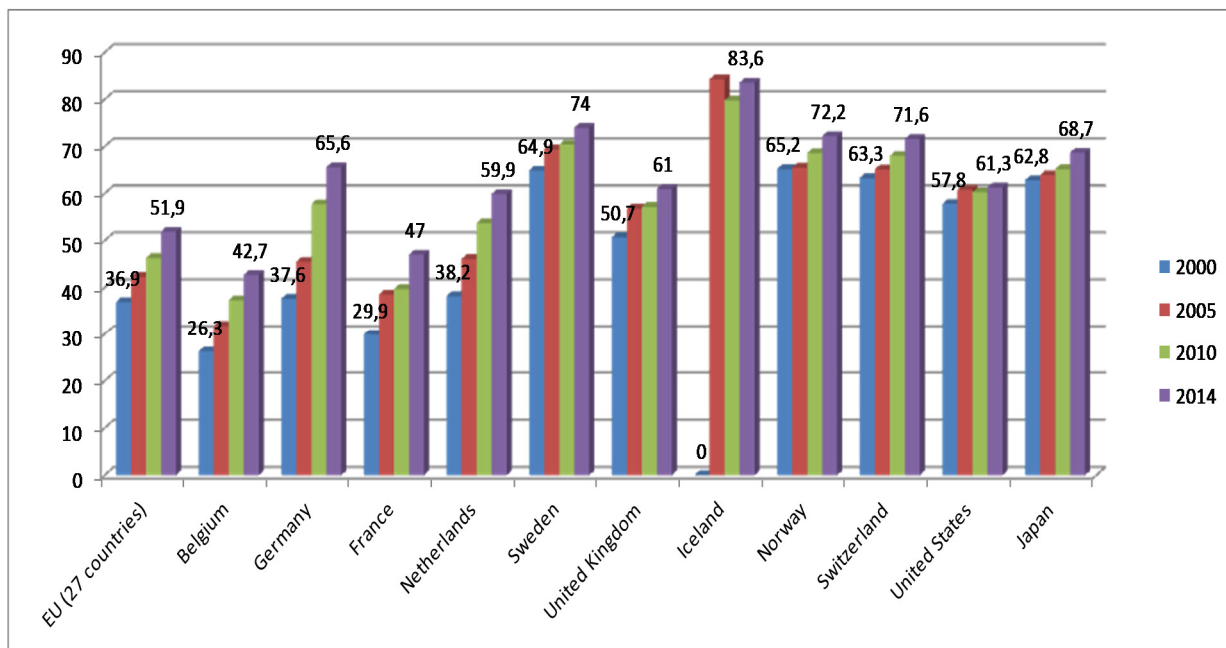


Bron: CBS
 ■ 1e kwartaal 2014 ■ 1e kwartaal 2013

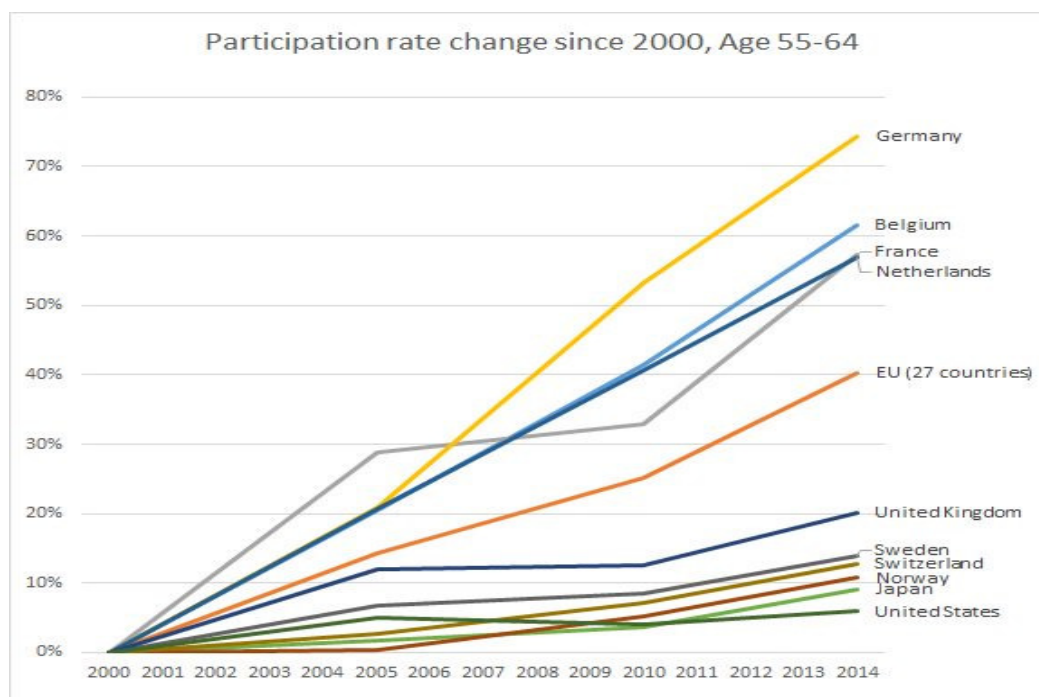
Figuur 2 Personen van 15 tot 65 jaar die niet kunnen of willen werken voor twaalf uur of meer per week, naar persoonskenmerken (CBS, 2014b)

Feiten arbeidsparticipatie ouderen

Zoals Minister Asscher terecht weergeeft in zijn brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal op 3 september 2015, heeft Nederland een belangrijke toename in de participatie van ouderen gerealiseerd de afgelopen jaren. Cijfers van Eurostat (2015) geven een toename weer in de netto arbeidsparticipatie van oudere werkenden in de leeftijd tussen 55 en 64 jaar over de tijd (figuur 3a; gebaseerd op minimaal 1 uur betaald werk per week). Meer specifiek, in Nederland is de netto arbeidsparticipatie van oudere werknemers gestegen van 38.2% in 2000 naar 59.9% in 2014. Dit betekent echter dat 40,1% in deze leeftijdscategorie niet aan het werk was in 2014; in vergelijking tot de slechts 16,4% die niet werkzaam was op de arbeidsmarkt in IJsland. Deze cijfers zijn in vergelijking tot de werkloosheidscijfers relevant en geven ruimte voor verbetering weer. Het is interessant om van de best practices uit landen als IJsland, Noorwegen, Zweden en Zwitserland te leren om de langdurige werkloosheid in Nederland te bestrijden. Het NKDI maakt graag een nadere (wetenschappelijke) analyse van de verschillen in arbeidsmarkt beleid tussen deze landen in vergelijking tot Nederland.



Figuur 3a Netto arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Europa in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar tussen 2000 en 2014 (Eurostat, 2015).



Figuur 3b Verandering in netto arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Europa in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar tussen 2000 en 2014 (Eurostat, 2015).

Een recente meta-analyse van 94 wetenschappelijke studies naar de relatie tussen kalenderleeftijd en het vinden van een baan na werkloosheid (Warnberg et al., 2015) geeft weer dat er een significant negatieve relatie bestaat tussen leeftijd en snelheid in het vinden van een baan na werkloosheid en dat deze verbanden sterker zijn in de leeftijdsgroep van 50 jaar en ouder in vergelijking tot jongere leeftijdsgroepen.

Samenvatting belangrijkste feiten:

- Cijfers van CBS (2015) geven weer dat vooral 45-plussers langdurig werkloos en gedurende langere tijd een WW- of bijstandsuitkering genieten;
- Nederlanders in de leeftijd van 55 jaar en ouder ervaren meer problemen om van werkloosheid terug te komen in betaald werk;
- Verder blijkt dat de participatiegraad van Nederlandse ouderen in de leeftijd tussen 55 en 64 jaar gestegen is in de periode 2010-2014, maar in vergelijking tot landen als IJsland, verder verbeterd kan worden (40,1% was niet aan het werk in 2014 in vergelijking tot 16,4% in IJsland).

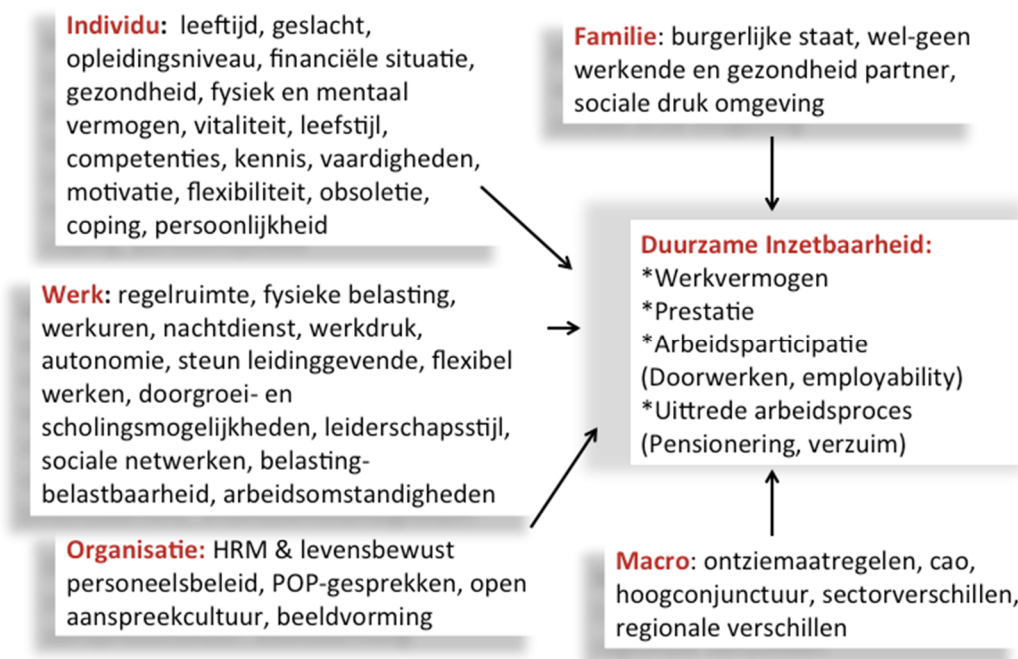
3 Oorzaken van langdurige werkloosheid ouderen:

Er zijn tot op heden nog geen multidisciplinaire wetenschappelijke studies beschikbaar die op een overtuigende wijze onderstaande oorzaken in samenhang met elkaar in relatie tot de langdurige werkloosheid van ouderen hebben kunnen onderzoeken (zie ook bijlage met relevante lopende of afgesloten onderzoeksprogramma's gefinancierd door instituut GAK over het thema). Desalniettemin, signaleren de overzichtsstudies wel verschillende oorzaken van langdurige werkloosheid versus participatie van ouderen op de arbeidsmarkt op verschillende niveaus van analyse. Een integrale kijk en aanpak van het vraagstuk langdurige werkloosheid oudere werkenden lijkt dus meer gepast dan ad-hoc en inhoudelijk gefragmenteerd beleid.

3.1 Verschillende determinanten uitval oudere werkende: Willen, Kunnen en Mogen

Uit het literatuuronderzoek van Brouwer en collega's (Brouwer, De Lange et al., 2013) met betrekking tot de wetenschappelijke en grijze literatuur over indicatoren van arbeidsparticipatie en uitval van oudere medewerkers in Nederland is duidelijk geworden dat het vraagstuk Multi-factorieel is en verschillende oorzaken op verschillende niveaus van analyse kent. Een integrale visie op het thema lijkt daarom van belang om het onderwerp volledig te kunnen vatten. De overheid dient rekening te houden met de volgende push en pull factoren in relatie tot langdurige werkloosheid van ouderen op verschillende niveaus van analyse (zie figuur 4a):

- individueel niveau (zoals de leefstijl, financiële situatie etc.),
- werkniveau (zoals de zwaarte van het werk),
- organisatieniveau (bijvoorbeeld: levensfase beleid en de aanwezigheid van geschikte human resource activiteiten om uitval te voorkomen),
- regionaal- en landelijk overheidsniveau (bijvoorbeeld verschillen in collectieve arbeidsovereenkomsten waardoor doorwerken meer of minder aantrekkelijk gemaakt wordt).



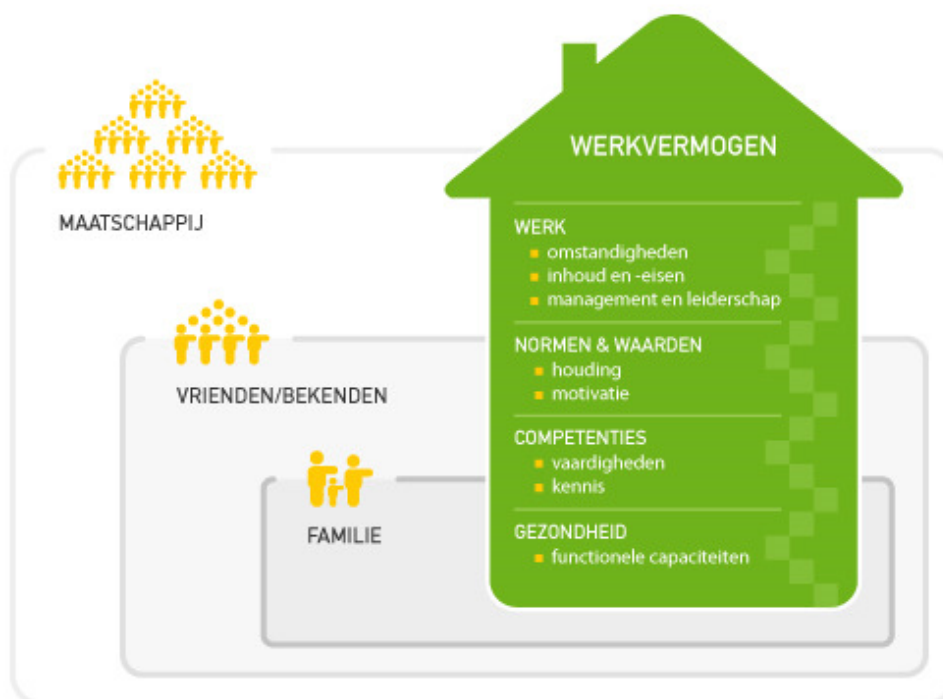
Figuur 4a Overzicht van determinanten die samenhangen met indicatoren van duurzame inzetbaarheid op basis van grijze en wetenschappelijke literatuur (Brouwer, de Lange et al., 2013).

3.2 Voorkomen is beter dan genezen: verminderd werkvermogen leeftijdsgroep 55 -64 jaar:

Werkvermogen meet of een oudere medewerker psychisch, mentaal en sociaal in staat is om nu en in de toekomst te **willen en kunnen werken**. Het Huis van Werkvermogen geeft weer dat er meerdere factoren een rol spelen bij het langer *willen en kunnen* doorwerken. *Willen en kunnen* werken hangt samen met je

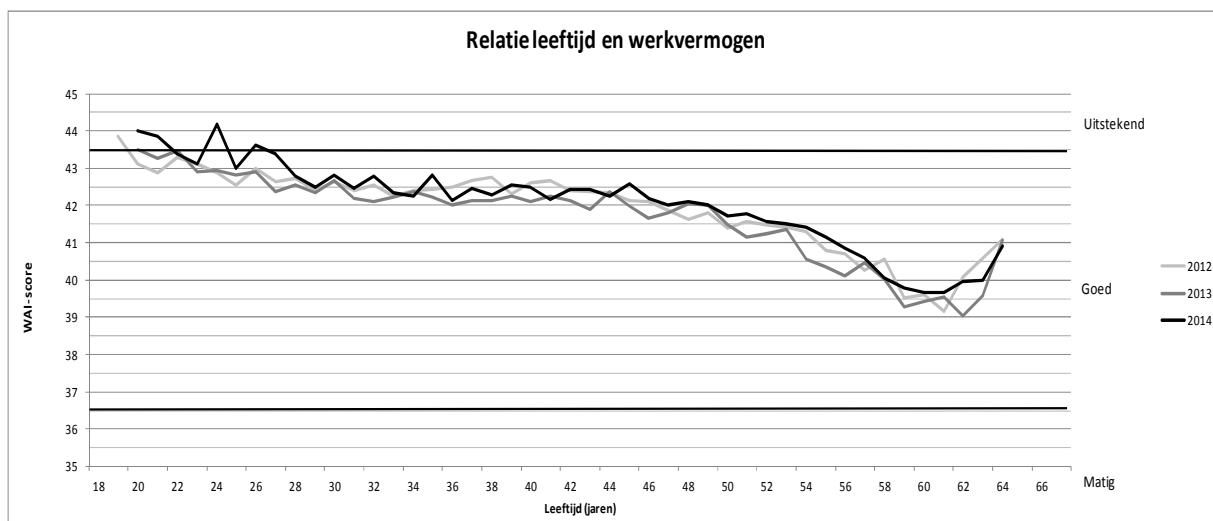
- Gezondheid: ben je lichamelijk fit genoeg om te werken?
- Competenties (talenten, kennis en vaardigheden): passen je talenten bij de inhoud van je werk?
- Motivatie om te werken: past het werk bij je persoonlijke interesses en doelen?
- Werk: ervaar je sociale steun van je leidinggevende in het uitvoeren van je werkzaamheden?
- Omgeving: heb je te maken met zorgtaken zoals mantelzorg?

Nederland bevat de grootste benchmark van Europa wat betreft de Work-ability-index score (zie figuur 4b Van den Berg, 2008; De Lange, 2014). De WAI-index is in de jaren 80 van de vorige eeuw ontwikkeld door het Finnish Institute for Occupational Health (FIOH) om de vraag te kunnen beantwoorden tot op welke leeftijd werknemers in staat zijn om te werken.



Figuur 4b Huis van Werkvermogen (Ilmarinen, 2009)

De WAI-index betreft een wetenschappelijk onderbouwd, betrouwbaar en valide meetinstrument om werkvermogen van medewerkers in kaart te brengen (De Lange, 2014). De WAI-index bevat een aantal vragen die de lichamelijke en geestelijke (psychische) eisen van het werk, de gezondheidstoestand, psychische vitaliteit en het prestatievermogen in kaart brengen. Deze vragen meten zeven onderliggende dimensies: (1) huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen; (2) werkvermogen in relatie tot eisen van het werk; (3) aantal huidige aandoeningen; (4) inschatting werkuitoefening door beperkingen; (5) ziekteverzuim gedurende afgelopen twaalf maanden; (6) eigen inschatting werkvermogen over twee jaar; en (7) psychische vitaliteit/mentale capaciteiten. Voor iedere vraag kan een aantal punten worden verkregen. De som van de punten op alle vragen resulteert in de uiteindelijke WAI-score die kan variëren van 7 (laag werkvermogen) tot 49 punten (uitstekend). Eerder onderzoek heeft significante relaties gevonden tussen een slecht werkvermogen en werkloosheid (zie bijvoorbeeld: Lundin, Kjellberg, et al., 2015 en andere bronnen in bijlage). Aangezien werkvermogen ook significant samenhangt met uitkomsten als ziekteverzuim, arbeidsparticipatie en prestatie is het een belangrijk preventief diagnostisch instrument dat door de overheid ingezet kan worden om te monitoren hoe het met de ontwikkeling van ouderen in het werk gaat. Verassend is echter, dat in geval van werkloosheid, organisaties zoals het UWV geen (aangepaste) WAI-index meer afnemen en er dus ook geen benchmark WAI onder werklozen bestaat. Wij adviseren de overheid om hier werk van te maken en de groep ouderen die langdurig werkloos zijn te onderzoeken wat betreft hun werkvermogen.



Leeftijdsgroep	Gemiddelde WAI score	Standaard deviatie	N
17 en jonger	38,66	10,83	91
18-24	42,98	4,32	5550
25-34	42,43	4,84	32434
35-44	42,21	4,88	53011
45-54	41,44	5,20	70440
55-64	39,99	5,80	42435
65 en ouder	41,77	5,00	7076
Totaal	41,54	5,25	211.037

Figuur 5 Relatie Leeftijd en Werkvermogen (blikopwerk, 2015; De Lange & Van der Heijden, 2015)

Uit de benchmark werkvermogen van de stichting Blik op Werk (2015; N=211.037) wordt duidelijk dat werkenden in de leeftijd van 55 tot en met 64 jaar een significant lager werkvermogen weergeven in vergelijking tot met name jongere werkenden (tussen 18 en 44 jaar oud) (De Lange & Van der Heijden, 2015). Eerder onderzoek onder N=2644 Nederlandse medewerkers (TNO data uit 2012; Wagenaar et al., 2015) heeft significante relaties weergegeven tussen een slecht werkvermogen en kans op ontslag. Werkvermogen kan dan ook als een diagnose instrument gebruikt worden voor het nader onderzoeken van de aard van de problemen die schuil gaan achter de langdurige werkloosheid van ouderen. Bij de Hogeschool Arnhem en Nijmegen zijn wij sinds 2015 gestart met een master module adviseur werkvermogen waarin de diagnostische waarde van de WAI-index in relatie tot duurzame inzetbaarheid verder uitgewerkt wordt in verschillende vakken.

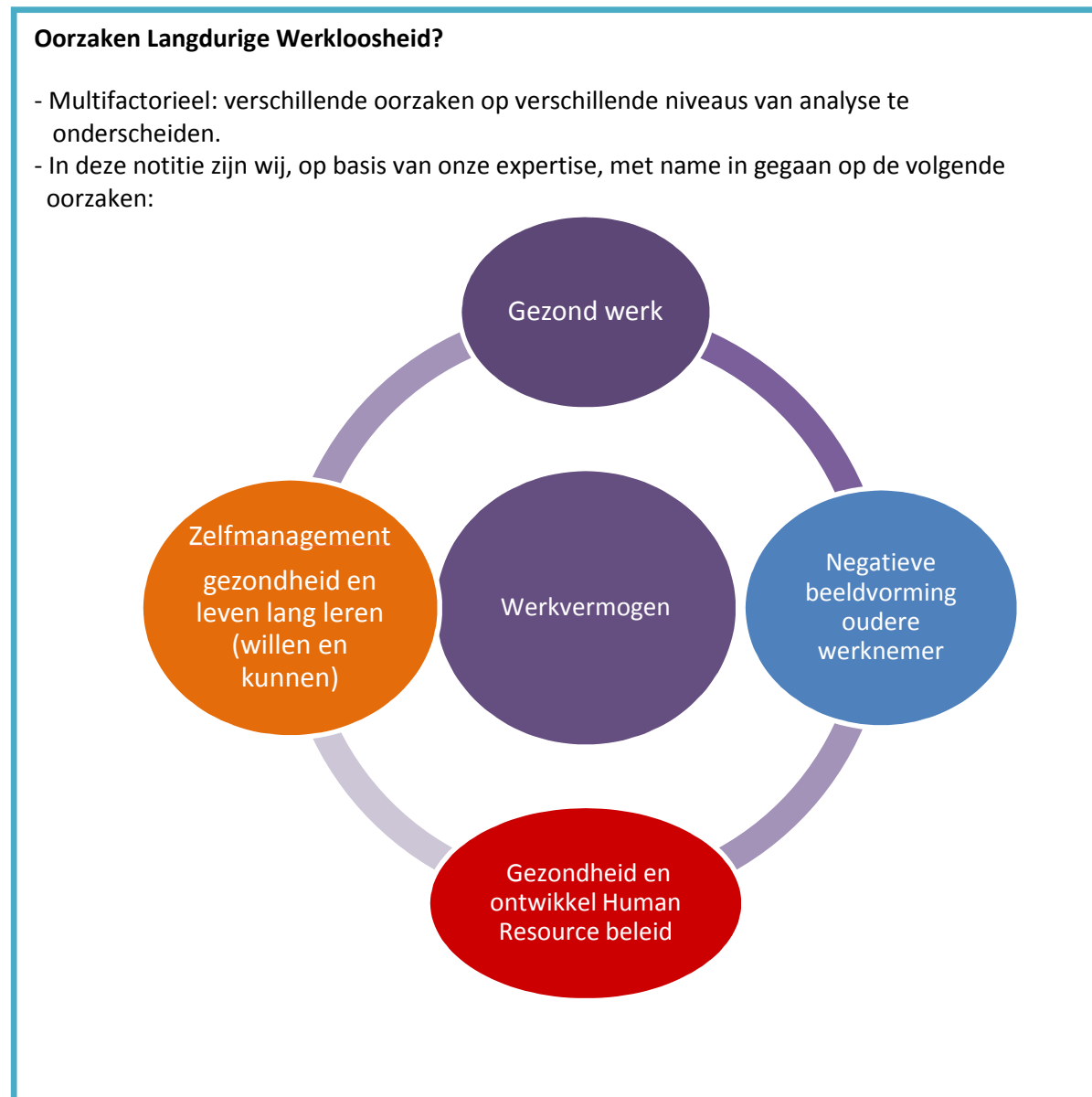
3.3 Verminderd zelfmanagement: geloof in eigen kunnen en zoekgedrag werk

De meta-analyse van Warnberg en collega's (2015; zie ook bijlage van dit document) geeft weer dat de negatieve relaties tussen leeftijd en werkloosheid gedeeltelijk verklaard kunnen worden door het geloof in eigen kunnen of het geloof in het vinden van een baan (job search self-efficacy) en in de intensiteit van het zoeken naar een nieuwe baan door ouderen.

Intensief zoeken van een baan blijkt sterk samen te hangen met de kans op het vinden van een baan na werkloosheid. De langdurige werkloosheid van ouderen in Nederland, zal naar verwachting, gedeeltelijk verklaard kunnen worden door problemen in het ervaren self-efficacy en de intensiteit van het zoekgedrag.

3.4 Negatieve beeldvorming oudere werknemer

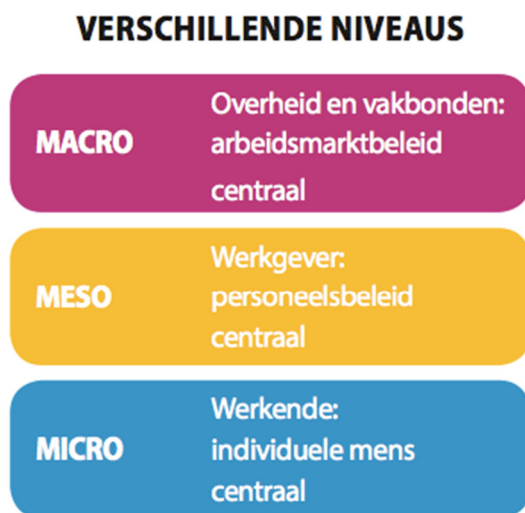
Een andere oorzaak die samenhangt met het willen en mogen werken na langdurige werkloosheid is de slechte beeldvorming waar 50+ers mee kampen in de praktijk. Negatieve stereotypen die leven zijn bijvoorbeeld: de oudere is vaker ziek, kunnen niet mee met IT, zijn uitgeleerd, duur, weinig toekomstperspectief en rigide (De Lange & van der Heijden, 2013). Verder lijken werkgevers en leidinggevenden de groep ouderen als “homogeen” te beschrijven, terwijl wetenschappelijk onderzoek duidelijk aangeeft dat deze groep zeer heterogeen is. Eerder onderzoek onder oudere medewerkers gaf weer dat deze negatieve beeldvorming een significante voorspeller is van vervroegd pensionering of uitval onder ouderen (zie bijvoorbeeld: Bal, de Lange et al., 2015).



Figuur 6 Integrale kijk oorzaken werkvermogen en kans op werkloosheid oudere werknemer

4 Oplossingen langdurige werkloosheid ouderen: integraal beleid

Onderzoek van Lundin, Kjelleberg et al. (2015) heeft aangetoond dat de significante verbanden tussen een laag of slecht werkvermogen en werkloosheid gedeeltelijk verklaard kunnen worden door de **baseline gezondheidsscores, fysieke en psychosociale kenmerken van het werk** van oudere werknemers. Waarbij een slechtere gezondheid en zwaarder werk samenhang met een lager werkvermogen en werkloosheid over de tijd. Op basis van voorgaand overzicht van oorzaken en wetenschappelijk onderzoek adviseren wij aan de tweede kamer om een integrale visie te hanteren met betrekking tot het vraagstuk en zowel preventief als curatief beleid op verschillende niveaus van implementatie op te stellen (zie figuur 7).



Figuur 7 micro-, meso- en macro implementatieniveau in relatie tot langdurige werkloosheid

Met speciale aandacht voor de volgende onderwerpen:

4.1 Monitor en bewaak het ontwerp van duurzaam of gezond werk

Eerder onderzoek naar duurzame inzetbaarheid (de Lange & van der Heijden, 2013) en aanbevelingen van de World Health Organization geven weer dat de overheid meer aandacht kan besteden aan het bewaken van het ontwerp van werk waaraan ouderen (en jongeren) blootgesteld worden:

- A) gezonde en veilige werkomgeving;
- B) fysiek en mentaal welzijn;
- C) agressie en leeftijdsdiscriminatie op het werk;
- D) het verbeteren van een werk-privé balans en het bewaken van overwerk;
- E) het stimuleren van een gezonde werk- en leefstijl op het werk;
- F) Informeel en formeel leren op het werk door alle leeftijdsgroepen;
- G) Steun door leidinggevenden en collega's;
- H) Toekomstperspectief.

4.2 Stimuleer zelfmanagement en proactief zoekgedrag betaald werk.

Een deel van de 50+ers teert op *oude ervaring*, is na school gestopt met leren en heeft klassieke opvattingen over leren ('dat moet de baas betalen', 'dat moet persé in werktijd'). Leren wordt niet gezien als een vanzelfsprekende dagelijkse activiteit teneinde te investeren in blijvende inzetbaarheid. Werkloosheid is niet een tijd van uitrusten en bijkomen maar van extra investeren.

Werknemen word *duurzaam werk*, en dat is primair een opdracht voor de werknemer. Ook dit dient te gebeuren tijdens het werk, en niet in de periode van werkloosheid.

Omdat de beste voorspeller van leren bestaat uit een historie van leren, moeten werknemers al jong beginnen met duurzaam werk. Een tegenwicht dat oudere medewerkers zélf kunnen bieden tegen bovengenoemde negatieve beeldvorming bestaat uit het proactief nemen van eigen *regie en verantwoordelijkheid* ten aanzien van duurzaam werk. Het zou daarom goed zijn als het pensioen/de AOW meer gezien gaat worden als een contract dat men met de samenleving afsluit, in plaats van als een afscheid of terugtrekking in het privédoel. Vele pensionarissen doen al iets terug voor de maatschappij in de vorm van mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Voorwaarde hiervoor is echter wel een overheid waarmee *lange-termijn arrangementen* kunnen worden aangegaan. Hiernaast kan de maatschappelijke beeldvorming rond werk gerelateerde wensen van ouderen bevorderd worden. Die is op dit moment namelijk primair gericht op vrijetijdsbesteding en zingeving in het privédoel (opa/oma-gerelateerde zaken, hobby's, vakanties en dergelijke). Het blijkt dat ouderen bij wie het werk minder centraal staat ook minder investeren in hun inzetbaarheid. Het traditionele loopbaanparadigma van *scholing naar werken naar pensioen* zou, kortom, vervangen moeten worden door een *afwisseling van scholing en werken* (zie ook bijlage met relevante projecten Instituut GAK).

Als illustratie geef ik hier graag voorbeeld weer uit IJsland:

The Icelandic Pension System is based on three pillars.

The first pillar is a tax financed public pension scheme,

the second pillar is a mandatory savings based occupational pension schemes (the pension funds) and the third pillar is voluntary private pension savings.

The public pension scheme is run by the National Social Insurance Board and pays basic pension from the age of 67 and targeted income related supplementary pension after retirement. Occupational pension schemes are mostly run by private pension funds governed jointly by unions and employers.

According to the Pension Act, all employees and self-employed persons, between the ages of 16-70, are obliged to be members of approved occupational pension funds.

The mandatory retirement age is 70 years, but the collective agreement of the public sector employees allows for an extension for up to two years on payment per hour. According to the occupational pension fund regulations, employees can start lifting pension from the age of 65. However, the age when employees actually retire, varies.

Flexibility and vocational training and influence of union are important in Iceland:

For example, the city of Reykjavik wishes that employees would enjoy flexibility in their job placement, where possible, and that employees have the choice of part time employment and flexibility in work hours, provided that the circumstances allow for it. In 2007 it was agreed according to a memorandum by the mayor of Reykjavik that employees who had worked for the City at least for 10 years could reduce their working hours by 20% but still get a full monthly salary.

At the National Power Company, employees are offered targeted education and training, and they are encouraged to develop in their job and are offered the possibility for a temporary reduction of their work time for studies.

In the collective agreements of STRV there are provisions for job related vocational training and recommendations have been issued on leaves and flexibility for studies in parallel with work. Furthermore: In the human resource policy of the STRV (UNION) it is said that older employees should take an active part in guiding new employees

Overgenomen uit: <http://u3a.is/Islandic%20Mapping%20Report.pdf> (2014; pagina 8)

4.3 Vanuit baan solliciteren naar andere baan.

Het gaat niet om kalenderleeftijd maar om de *periode van werkloosheid*. Hoe langer uit het arbeidsproces, des te kleiner de kans op terugkeer. Daarom: al vanuit de baan solliciteren. Dat betekent ook: al vanuit de baan om-/op-/bijscholen naar volgende in- of externe stap. De 50+ers zoeken op klassieke wijze naar een baan: in de papieren krant, op advertenties. Maar de nieuwe aanpak is via netwerk, internet, social media, uitzendbureaus en werkstages waarbij vaak een 'proefplaatsing' voorafgaat aan een (tijdelijk) contract. Werk zoeken via snuffelstages en verlengde proeftijd kunnen ook de onbekendheid met oudere werknemers verminderen. Dit vraagt om adequate arbeidsvoorwaardelijke condities (bijvoorbeeld ten aanzien van pensioen).

4.4 Stimuleer binnen en buiten de overheid levensfasebeleid met oog voor diversiteit in mens en context.

Voer niet een leeftijdsbeleid maar een *levensfasebeleid*. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat werkmotieven niet variëren met leeftijd, maar wel met levensfase (zie bijvoorbeeld: Kooij, de Lange et al., 2011). Lang in dezelfde functie ('functieleeftijd') is erger dan chronologische leeftijd. Differentieer naar levensfasen, niet naar leeftijd met oog op gezondheid & welzijn (de Lange, 2014; de Lange & Van der Heijden, 2013).

Doel is bevordering van een 'open leeftijd' in de zin van een *positief 'future time perspective/toekomstperspectief'* (bijvoorbeeld door afschaffen van de verplichte pensioenleeftijd): 'ik kan nog zo veel leren', 'ik wil nog zo veel doen' (in plaats van: 'ik ben wel klaar met mijn werk'). Individuen met een open leeftijd willen ook langer doorwerken. Ouderen blijken sterk te verschillen in antwoord op deze vraag –en trouwens ook jongeren (Bal, de Lange et al., 2015). *Diversiteit in persoonlijkheid* neemt toe met leeftijd. Daarom staan er tegenover reactieve, passieve 50+ers ook proactieve 50+ers. Het gaat dus om *maatwerk*, en de behoefte daaraan neemt toe met de leeftijd. Maar geïndividualiseerd personeelsbeleid en managementaandacht nemen juist af met de leeftijd, onder andere omdat direct leidinggevenden relatief jong zijn. Investeer daarom in (echte) functioneringsgesprekken (in de praktijk vaak onbenut en onderontwikkeld) en geef werknemers meer regie en ook de ruimte om hun baan aan te passen aan hun eigen interesses en kwaliteiten (job crafting; de Lange, Kooij, Van der Heijden, 2015). Als voorbeeld van maatwerk: in veel organisaties is mantelzorg een bron van stress en lage bereidheid tot doorwerken of het zoeken van een nieuwe baan in periode van werkloosheid, maar in enkele organisaties leidt het juist tot betrokkenheid. In het laatste geval blijkt er bijvoorbeeld sprake van zelfroosting en -sturing door middel van werkteams. Individuele op de persoon gerichte arrangementen (maatwerk) hebben verschillende effecten. Zo bevorderen ontwikkelingsgerichte afspraken de prestatie, en verminderen afspraken gericht op werkplanning en werktijden afwezigheid door ziekte.

Te veel *personeelsbeleid* is ten aanzien van 50+ers gericht op ontzien en behoud, dat wil zeggen op accommodatie, minder werken en neerwaarts aanpassen. Dat leidt tot een spiraal naar beneden, en daarom tot afnemende inzetbaarheid. Beter blijken (deels afgedwongen via bijvoorbeeld werkverandering of taakverrijking) stimulering, horizontale en verticale ontwikkeling (De Lange, 2014; Kooij et al., 2010) in relatie tot het versterken van werkvermogen (De Lange, 2014). Personeelsinterventies hebben niet alleen een direct effect op de werknemer maar ook een indirect effect: ze signaleren en bevestigen een ontwikkelingscultuur ('ik kan hier nog zo veel worden') of een ontziccultuur ('het hoeft allemaal niet meer') die de bereidheid tot doorwerken of het vinden van een nieuwe baan bevordert respectievelijk vermindert.

4.5 Investeer in preventief gezondheidsbeleid en werkvermogen over de gehele levensloop

De overheid zou moeten investeren in preventief beleid gericht op het bevorderen van het werkvermogen van ouder wordende werkenden om uitval in deze leeftijdscategorie te voorkomen (zie ook Ilmarinen, 2009). De praktijk leert dat gedragsverandering een lang en moeizaam proces is en veel intensieve ondersteuning verdient. Wij juichen de nieuwe berichten dan ook toe dat Minister Asscher 150 miljoen euro wil investeren om de eerder wegbezuinigde persoonlijke begeleiding van oudere werklozen weer in te voeren. Wij dagen u echter uit om nog integraler na te denken en in deze intensieve begeleiding het werkvermogen van de oudere werknemer te monitoren en vanuit zowel gezondheid als ontwikkeling positief te beïnvloeden.

4.6 Investeer in een integrale (multidisciplinaire) aanpak.

Zoals alreeds in hoofdstuk 3 beschreven, is het vraagstuk van de langdurige werkloosheid van oudere werknemers niet op 1 niveau van analyse (bijvoorbeeld werknemerniveau) op te lossen. Het is belangrijk om een integrale lange-termijn aanpak te formuleren met implementatievoorstellen op verschillende niveaus (zie figuur 7) en deze te borgen in overheidsbeleid, maar ook in de opbouw van nieuwe onafhankelijke sociaal-economische instellingen en bijvoorbeeld in relevant onderwijs voor universiteiten, HBO's en ROC's om het vraagstuk ook in de toekomst de aandacht te geven die het verdient.

4.7 Investeer in samenwerking vakbonden, werkgevers-, werknemersverenigingen en onderwijsinstellingen in het opstellen van een “implementatieagenda langdurige werkloosheid ouderen”.

In vergelijking tot de Scandinavische landen, heeft Nederland te maken met een verminderde werking van de vakbond als beschermer van de ouder wordende werknemer en is de rol van bijvoorbeeld de werkgevers- en werknemersvereniging in het opstellen en implementeren van oplossingen voor sociale vraagstukken als de langdurige werkloosheid van ouderen niet altijd helder. Recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek geven bijvoorbeeld weer dat het aantal vakbondsleden sterk is afgenomen. Landen waarin de participatie van ouderen hoger is (zie bijvoorbeeld Scandinavische landen) hebben een beter functionerende vakbondsbeweging (CBS, 2015). Ik daag de overheid dan ook graag uit om een discussie over dit thema samen met de verschillende vakbonden en werkgevers- en werknemersverenigingen in het land op gang te brengen en hen gezamenlijk met bijvoorbeeld onderwijsinstellingen een implementatieagenda op te laten stellen die past bij het overheidsbeleid wat gericht is op het verminderen van de langdurige werkloosheid. Welke implementatierol delen zij zichzelf toe en welke activiteiten horen hier bij etc.? Is er sprake van gedeeld eigenaarschap onder vakbonden, werkgevers- en werknemersverenigingen?

De ervaring leert dat in veel provincies het topsectoren economisch beleid makkelijker vorm te geven is dan sociaal-economische vraagstukken als het verminderen van langdurige werkloosheid onder ouderen.

4.8 Creër flexibiliteit in overheidsbeleid; bouw minder schotten en stimuleer intersectorale samenwerking

Door meer intersectorale samenwerking te stimuleren op werkgeversniveau en in collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ouderen makkelijker om- en bijscholing realiseren voor passend werk. Een mooi voorbeeld is het Gelders Arbeidsmarkt model in de provincie Gelderland (zie www.geldersarbeidsmarktmodel.nl). In dit model wordt op creatieve wijze tussen werkgevers, beleidsadviseurs en andere stakeholders samengewerkt in het creëren van nieuwe vormen van arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktexperts geven al een paar jaar aan dat Nederland toe is aan een

nieuw 'Dutch Design' van de Arbeidsmarkt met als basis: Flexicurity. Flexibele en betrouwbare contracten (ofwel goed werkgeverschap voor jong en oud; Wilthagen, 2013);

1. Omvattende regelingen voor scholing tijdens de gehele levensloop (geen financiële drempels: altijd toegang tot onderwijs; met andere woorden gelijke kansen voor alle type werkenden);
2. Effectief en proactief banenmarkt beleid;
3. Modern sociaal verzekeringsstelsel (goede zorg voor iedereen toegankelijk).

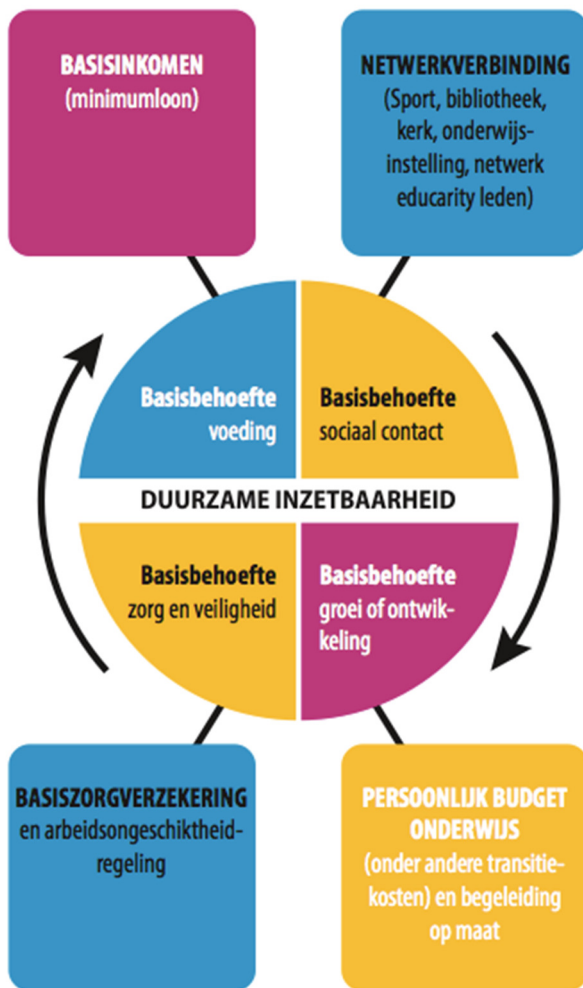
Werkzekerheid kan vorm gegeven worden via transitie binnen en over sectoren heen of door werkloosheidspremies, actieve begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan, en investeringen in het leren van nieuwe vaardigheden, maar ook door werkenden te stimuleren zelfregie te voeren in het vormgeven van de eigen loopbaan.

Een analyse van het arbeidsmarktbeleid binnen de provincie Gelderland maakte in 2015 duidelijk dat het flexicurity beleid nog niet concreet genoeg gemaakt was en als uitgangspunt vooral een macro- of meso- topsectoren economisch perspectief omvatte in plaats van een micro- of mens en sociaal-economisch perspectief. Binnen het Gelders Arbeidsmarkt model wordt op dit moment gekeken of een nieuwe sociaal-economisch arbeidsmarktmodel succesvol kan zijn in het includeren van bijvoorbeeld oudere werkenden op de arbeidsmarkt. Dit model is gebaseerd op de volgende combinatie: Education, Care and Security (samengevoegd: Educarity; Figuur 8) en geeft een concrete invulling aan 4 belangrijke sociaal-economische basisbehoeftes van mensen, die hen in staat stellen te willen en te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Namelijk:

1. De behoefte aan voeding en onderdak; (basisinkomen of sociaal basisloon gelijk aan het minimumloon; vergt een nieuwe kijk naar de maatschappelijke waarde van werk);
2. De behoefte aan zorg (veilig werk) voor zichzelf en de familie;
3. De behoefte aan sociale verbinding (netwerken; waarin betaald en vrijwilligerswerk beiden als waardevol geacht worden);
4. En tot slot de behoefte aan groei en ontwikkeling (horizontale en verticale ontwikkeling van potentiële werkenden via intersectorale om- en bijscholingsprogramma's om mobiliteitskansen te vergroten).

Aangezien arbeidsmarktbeleid kan worden ingedeeld op basis van het doel dat het dient en verwacht wordt dat ouder wordende (kwetsbare) werkenden positief zullen reageren op praktijken of arbeidsmaatregelen (die passen bij hun doelen), worden de vier levensdoelen gebruikt om een nieuw sociaal-economisch arbeidsmarkt beleid voor de Provincie Gelderland op te stellen waarbij de potentiële (kwetsbare) werkende mens centraal staat. Dit model kan gebruikt worden om nieuwe initiatieven te ontplooiën en nieuwe arbeidsmarktkansen te creëren voor diegenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het model is niet uitgekristalliseerd en dient verder ontwikkeld te worden via inzichten uit nieuw op te zetten sociaal experimenten in regelluwe ruimtes.

De overheid kan deze sociale experimenten in regelluwe ruimte mogelijk maken en onderzoek stimuleren naar verschillende arbeidsmarkt modellen in relatie tot het verlagen van de werkloosheid onder oudere werkenden.



Figuur 8 Educarity model als nieuw sociaal-economisch arbeidsmarkt model

(@ Annet de lange)

4.9 Investeer in een grootschalig project ter bevordering van een positieve beeldvorming van ouder wordende werknemers.

Gezien de negatieve invloed van leeftijdsstereotypering en discriminatie op de werkvloer, adviseren wij de overheid om te investeren in een nieuw grootschalig programma ter bevordering van het imago van de oudere werknemer. Goed onderzoek en een grote voorlichtingscampagne zijn namelijk nodig om negatieve beeldvorming die veelal wordt ontkracht door onderzoek tegen te gaan. Dit programma dient een landelijk programma te zijn met interventies voor medewerkers, een management development programma en bijvoorbeeld keurmerken voor de beste werkgever met betrekking tot de beeldvorming ouderen.

4.10 Uitkeringen in de tijd niet sneller af bouwen

Aangezien de drempels voor werk na werkloosheid nog steeds te hoog zijn voor ouderen, adviseren wij voorlopig nog niet de uitkeringen af te bouwen. Aangezien de verwachting zal zijn dat dit tot gevolg zal hebben dat meer ouderen in de bijstand zullen geraken.

Oplossingen langdurige werkloosheid?

Samenvattend, adviseren wij de overheid om:

- Een integrale kijk op het vraagstuk te hanteren en na te gaan of deze vertaald is in passend sociaal-economisch beleid en regelgeving op verschillende niveaus van analyse;
- Een implementatieagenda voor het beleid “langdurige werkloosheid ouderen” op te laten stellen door vakbonden in samenwerking met werknemers-, werkgeversverenigingen en onderwijsinstellingen;
- Naast een curatieve functie in beleid, meer aandacht te hebben voor preventie in termen van het behouden en ontwikkelen van werkvermogen van oudere werknemers (via bijvoorbeeld het ontwerp van gezond werk, preventief personeelsbeleid, stimuleren van zelfmanagement en zoekgedrag van ouderen);
- Een Landelijk programma “Positieve beeldvorming oudere medewerker” te starten;
- Regelluwe ruimte te faciliteren voor nieuwe sociale experimenten (gebaseerd op bijvoorbeeld mensgerichte arbeidsmarkt modellen als het educaricity model) en de effecten ervan te onderzoeken in relatie tot het verhogen van de participatiegraad van ouderen.

Betrokken Experts:

Prof. dr. Paul Jansen: Vrije Universiteit Amsterdam

Prof. dr. Tinka van Vuuren: open universiteit Nederland faculteit management science & technology en loyalis/ apg.

Prof. dr. Aukje Nauta: kroonlid SER, eigenaar Factor Vijf, bijzonder hoogleraar NSvP/UVA Amsterdam

Prof. dr. Beatrice van der Heijden: Radboud Universiteit Nederland
Open Universiteit Nederland

Dr. Josje Dijkers: Hogeschool van Utrecht

Dr. Maria Peeters: Universiteit Utrecht

Dr. Dorien Kooij: Universiteit Tilburg

Dr. Matthijs Bal: University of Bath, Engeland

Dr. Marc Schabracq: auteur boek 50+ aan het werk

Bronnen:

Relevante wetenschappelijke studies naar relaties werkvermogen en werkloosheid:

http://scholar.google.nl/scholar?q=%22work+ability%22+and+%22unemployment%22&hl=en&as_sdt=0,55

Bal, P.M. & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (1), 126-154

Bal, P. M., A. H. de Lange, et al. (2015). "Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes." *Journal of Vocational Behavior*, 91: 35-45.

Brouwer, S., Lange, A. de, Mei, S. van der, Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., Heijden, B. van der, & Klink, J. van der (2012). *Onderzoeksrapport 'Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken'*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen.

Brouwer, S., De Lange, A., Wessels, M., De Vries, H., Van der Heijden, B., Van der Klink, J. (2013). Integrale benadering van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers
In: A. H. de Lange, B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.). *Handboek: Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen* (p. 257-285). Alphen aan de Rijn: Vakmedianet.

Euwals, R., S. Boeters, N. Bosch, A. Deelen en B. ter Weel, 2013, *Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid, Rapport over het conceptuele kader voor het onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Ouderen'*, CPB Achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02 'Ouderen aan het werk', februari 2013.

Fouarge, D. J., Grip, A., & Montizaan, R. (2012). Pensioenverwachtingen en personeelsbeleid: verslag van de ROA enquête 2011. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University.

De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2013). How Sensitive are Individual Retirement Expectations to Raising the Retirement Age? *De Economist*, 161(3), 225-251.

De Lange A. H. , Kooij D. T. A. M. , & Van der Heijden B. I. J. M (2015). *Human resource management and sustainability at work across the lifespan: An integrative perspective*. In L. M. Finkelstein, D. M.

Truxillo, F. Fraccaroli, & R. Kanfer (Eds.), Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach (pp. 50–79). New York: Routledge.

De Lange, A.H. (2015). Hoofdstuk 2: De (Kwetsbare) Mens Centraal: een nieuw sociaal-economisch arbeidsmarktmodel? In: A. Spitters, N. Horn (Eds). *Waarden die werken*, uitgave van WZW, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn.

De Lange, A.H. (2014). *Langer werken? De Arbeidsmarkt in Transitie en Duurzame inzetbaarheid*. Installatie tekst Lectoraat Human Resource Management, Hogeschool Arnhem en Nijmegen.

De Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M. (2013; 2015; 2^e druk in press;). *Handboek: Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen*. Alphen aan de Rijn: Vakmedianet.

Heijden, B.I.J.M. van der (2011). *Als het getij verloopt, verzet men de bakens*. Inaugurele rede Nijmegen.

Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 35(1), 1-5. doi: 10.5271/sjweh.1304

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (inspectie SZW, 2014). *Kansen op duurzame uitstroom naar werk voor oudere WW-ers*. Nota van bevindingen.

Kooij, D., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dijkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.

Lundin, A., K. Kjellberg, et al. (2015). "The Association Between Self-Assessed Future Work Ability and Long-Term Sickness Absence, Disability Pension and Unemployment in a General Working Population: A 7-Year Follow-Up Study." *J Occup Rehabil*: 1-9.

Montizaan, R. M., & Vendrik, M. (2014). Misery Loves Company: Exogenous shocks in retirement expectations and social comparison effects on subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 97, 1-26.

OECD (2014). *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 indicators*, OECD publishing. Retrieved at 7 August through: <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>

OECD (2014), Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>

UWV (2013). Na de WW aan het werk. Rapportage over 2012. UWV Werkbedrijf Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies. Verkregen op 9-08 via: https://www.werk.nl/pucs/groups/ami/documents/document/wdo_013281.pdf

Snijder, M. (2013). Oud, maar niet afgeschreven! *Het vergroten van de participatie van oudere werklozen op de Arbeidsmarkt*. Verslag van de werkgroep onder leiding van prof. dr. Joop Schipper. Notitie Permanente Programmacommissie D66.

Van Vuuren, T. (2011). *Vitaliteitsmanagement. Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!* Open Universiteit.

van den Berg, Tilja, et al. "The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review." *Occupational and environmental medicine* (2008).

Wagenaar, A., M. J. Kompier, et al. (2015). "Who gets fired, who gets re-hired: the role of workers' contract, age, health, work ability, performance, work satisfaction and employee investments." *Int Arch Occup Environ Health* **88**(3): 321-334.

Wilthagen, T. (2013). Column: Nederland loopt vast in flex: naar een nieuw 'Dutch Design'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (Themanummer: Flexibilisering)*, 188-190.

Websites:

- www.blikopwerk.nl

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015). *CBS: Langdurige werkloosheid neemt toe en treft vooral 45-plussers*. Webmagazine, verkregen op 8-11-2015 via: CBS: <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/langdurige-werkloosheid-neemt-toe-en-treft-vooral-45-plussers.html>

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015a). *CBS: Aantal vakbondsleden blijft teruglopen*. Verkregen op 8-11-2105 via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/cbs-aantal-vakbonden.html>

CBS (2014a). *Werkloosheid opnieuw gestegen*. Verkregen op 7-08 via de volgende sites:

-<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-012-pb.htm> en

-<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-044-pb.htm>

-<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/389AF505-642A-4E2D-AD06-F2B11D6FF606/0/pb14n044werkloosheid.pdf>

- Centraal Bureau voor de statistiek (2014b). *Wil of kan geen twaalf uur of meer per week werken*. Verkregen op 8 augustus 2014 via: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/barometer-beroepsbevolking/barometer-wil-of-kan-niet-art.htm>

Bijlage 1: Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid



NKDI

Nederlands Kennisnetwerk
Duurzame Inzetbaarheid

De missie van het Nederlands Kennisnetwerk Duurzame Inzetbaarheid (NKDI) is duurzame inzetbaarheid van werkenden bevorderen door de integratie van inzichten uit onderzoek en praktijk.

Het NKDI* betreft een vrijwilligersnetwerk zonder commerciële belangen en beoogt: het realiseren van een integratie van inzichten uit onderzoek en praktijk over (evidence-based) maatregelen en/of interventies gericht op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van (potentieel) werkenden gedurende hun werkzame levensloop op de arbeidsmarkt via het:

1. Gericht (beleids)advies geven aan werkenden, werkgevers en overheid;
2. Het organiseren van congressen over actuele thema's;
3. Bijdragen aan valorisatie van (evidence-based) wetenschappelijke kennis naar praktijk instellingen via informatieverspreiding en het genereren van nieuw implementatie onderzoek;
4. Het verzamelen van internationale best practices over duurzame inzetbaarheid
5. Het ontwikkelen van nieuwe master classes en (geïntegreerd) onderwijs, handboeken voor het hoger (beroeps)onderwijs.

* Het NKDI is in 2011 opgericht door dr. Annet de Lange en prof. dr. Beate van der Heijden (zie www.nkdi.nl) en kent 810 kennispartners werkzaam in overheid, onderzoek, bedrijfsleven etc. die via een gezamenlijk handboek, congressen en LinkedIn kennis met elkaar delen en helpen bij het tot stand brengen van advies aan overheid, organisaties en instellingen. De integratie van kennis uit wetenschap en praktijk wordt open access gedeeld met anderen via: www.nkdi.nl

Bijlage 2 Relevante lopende en afgesloten onderzoeksprogramma's gefinancierd door Instituut GAK:

Lopend onderzoek:

*Universiteit Maastricht (Prof. dr. Ijmert Kant):

http://www.instituutgak.nl/research_programs/bevordering-arbeidsparticipatie-oudere-werknemers-een-cohortstudie/

*Radboud Universiteit Nijmegen (dr. K. Anderson):

Keuzevrijheid in pensioenen: mogelijk, wenselijk, haalbaar?

http://www.instituutgak.nl/research_programs/keuzevrijheid-in-pensioenen-mogelijk-wenselijk-haalbaar/

*SEO economische onderzoek Universiteit van Amsterdam (dr. A. Heyma):

Oudere werknemers vanuit werkgeversperspectief.

http://www.instituutgak.nl/research_programs/oudere-werknemers-vanuit-werkgeversperspectief/

* Netspar, Universiteit van Tilburg (Projectleider: Prof. dr. T.E. Nijman)

De toereikendheid van pensioenen. http://www.instituutgak.nl/research_programs/de-toereikendheid-van-pensioenen/

* TIER - Top Institute for Evidence Based Education Research, Universiteit Maastricht (Prof. dr. W.N.J. Groot). Mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt – Een studie naar de aard en omvang van mismatch in Nederland en een evaluatie van interventies ter verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

http://www.instituutgak.nl/research_programs/mismatch-tussen-onderwijs-en-arbeidsmarkt-een-studie-naar-de-aard-en-omvang-van-mismatch-in-nederland-en-een-evaluatie-van-interventies-ter-verbetering-van-de-aansluiting-tussen-onderwijs-en/

* Universiteit van Utrecht (Prof. dr. J.C. Vrooman)

Van netwerk naar werk? Sociale netwerken van etnische groepen en de dynamiek van uitkeringsafhankelijkheid

http://www.instituutgak.nl/research_programs/van-netwerk-naar-werk-sociale-netwerken-van-etnische-groepen-en-de-dynamiek-van-uitkeringsafhankelijkheid/

Afgesloten onderzoek (inzichten meegenomen in deze notitie):

*Universitair medisch centrum en Radboud Universiteit Nijmegen (prof. dr. S. Brouwer & dr. A. de Lange). Arbeidsparticipatie en oudere werknemers: een literatuurstudie.

http://www.instituutgak.nl/research_programs/arbeidsparticipatie-en-oudere-werknemers-een-literatuurstudie/

www.handreikingdi.nl

Belangrijkste resultaten

De determinanten van lang doorwerken zijn deels in kaart gebracht. Doorwerken hangt onder andere af van de gezondheid en motivatie van werknemers en het type en dus de zwaarte van hun werk. Het aspect van gezondheid valt daarbij uiteen in twee aspecten: de objectieve gezondheid zoals vastgesteld met medische tests en de ervaren gezondheid. Beide aspecten zijn belangrijk. Er bestaat te weinig kennis over effectieve interventies en over meetinstrumenten die gebruikt kunnen worden, om vast te stellen wat gedaan zou moeten worden. Het veld heeft wel duidelijk behoefte aan goede informatie over wat werkt en voor wie. Wat er aan kennis op dit gebied bestaat, beperkt zich tot effecten op de korte termijn. Duidelijkheid over een termijn van meerdere jaren ontbreekt vrijwel geheel. Een bijkomend probleem met de beschikbare kennis is dat die ontwikkeld is binnen de muren van de eigen juridische, bedrijfskundige, arbeidspsychologische of sociaalgeneeskundige discipline. Een voorbeeld is dat initiatieven om ouderen langer te laten doorwerken, niet gerealiseerd kunnen worden, omdat niet aan bepaalde randvoorwaarden vanuit een ander perspectief wordt voldaan (gerichte HRM maatregelen stuiten bijvoorbeeld op het juridische bezwaar van leeftijdsdiscriminatie; of bepaalde bedrijfskundige maatregelen gaan voorbij aan de gezondheidseffecten). Er bestaat grote behoefte aan een integrale benadering. Het ontwikkelen daarvan vraagt de inspanning van professionals en praktijkmensen met verschillende achtergronden. Het is onbekend wat de gevolgen zijn als mensen met chronische aandoeningen langer blijven doorwerken. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat doorwerken het beloop van de ziekte negatief beïnvloedt en dat daardoor bijvoorbeeld de zorgkosten oplopen, maar een positieve invloed is eveneens denkbaar.

Aanbevelingen voor de toekomst

Tijdens de expertmeetings die in het kader van dit onderzoek zijn opgezet met onderzoekers en mensen uit de praktijk, is herhaaldelijk de behoefte uitgesproken dit soort bijeenkomsten ook in de toekomst te laten plaatsvinden. De problemen bij het streven naar duurzame inzetbaarheid zijn niet eenvoudig oplosbaar en er bestaat grote behoefte aan uitwisseling van inzichten om tot betere resultaten te komen.

Dit leidt tot de volgende aanbevelingen.

A Kenniscentrum duurzame inzetbaarheid

Richt een kennisbank in waar informatie voorhanden is over de werkzame componenten voor duurzame inzetbaarheid. Deze kennisbank zou zowel gevoed moeten worden door mensen uit de wetenschap als uit de praktijk. Hierbij wordt niet alleen duidelijk gemaakt wat voor wie werkt, maar tevens wordt vanuit interdisciplinair perspectief aangegeven hoe het mogelijk is te komen tot afstemming van sociaalgeneeskundige, juridische, arbeidspsychologische en bedrijfskundige aspecten. Een integrale benadering is nodig om werknemers duurzaam aan het werk te houden. Zie bijvoorbeeld www.nkdi.nl

B Samenwerking onderzoek en bedrijfsleven

Ondanks het feit dat er onderzoek is gedaan, bestaan er duidelijke kennishiaten. Probleem daarbij is dat het onderzoek tot nu toe onvoldoende aansluit bij de behoefte uit de sterk veranderende praktijk. Hier is betere afstemming nodig. Daarbij komt dat de definities van duurzame inzetbaarheid verschillen en dit maakt de communicatie tussen verschillende partijen complex. Eenheid in taal maakt het mogelijk de effecten van verschillende initiatieven goed te vergelijken.

C Ontwikkel een stimulerende visie

Duurzame inzetbaarheid is niet alleen een probleem van de oudere werknemer. Voor jongeren is het belangrijk een inspirerend idee te hebben hoe een langdurige loopbaan op het werk eruit zou kunnen zien, voor vrouwen is het van belang dat zij het contact met de arbeidsmarkt niet verliezen als zij moeder worden en ook Wajongers zouden beter aan boord gehouden moeten worden.

Wie afhakende oudere werknemers beziet als geïsoleerd probleem, mist andere belangrijke aangrijpingspunten om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Dit neemt natuurlijk niet weg dat een deel van het probleem specifiek is voor oudere werknemers.

*Samenvatting en conclusies Deel II van het project

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is een breed gedragen doelstelling, die lastig te realiseren is. Pogingen om duurzame inzetbaarheid te vergroten, blijven te vaak steken op obstakels die zich buiten het blikveld van de initiatiefnemers bevinden. Onderzoek wijst uit dat een integrale benadering uitkomst kan bieden, zodat het handelen van verschillende organisatieonderdelen op elkaar afgestemd wordt. De handreiking duurzame inzetbaarheid oudere werknemers laat zien welke bouwstenen nodig zijn voor een integrale aanpak en hoe gecontroleerd kan worden of die aanwezig zijn. De werkwijze uit de handreiking kan binnen een organisatie zelfstandig uitgevoerd worden, dus zonder het inhuren van externe deskundigen. De medewerker die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid krijgt de functie van 'consulent duurzame inzetbaarheid'.

* Universiteit van Amsterdam/ Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (Prof. dr. W. Salverda)
Zie samenvatting project: <http://www.instituutgak.nl/wordpress/wp-content/uploads/2013/12/26-Keuzevrijheid-pensioenstelsel-enkel1.pdf>

De Beer, P.T., Salverda, W., De Deken, J., Hollanders, D.A., Kuiper, S.H., Van der Zwan, N.A.J. (2015). Keuzevrijheid in het pensioenen. Voor werknemer en werkgever, individueel of collectief? Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, AIAS.

De Beer, P.T., De Deken, J., Hollanders, D.A., Kuiper, S.H., Salverda, W., Van der Zwan, N.A.J. (2014). Wat levert keuzevrijheid in het pensioenstelsel op? Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, AIAS Working

De Beer, P., De Deken, J., Hollanders, D., Kuiper, S., Salverda, W., Van der Zwan, N. (2014). Keuzevrijheid pensioenen levert niets op. Zeggenschap 25 (4), 20-24.

De Beer P. (2015). Keuzevrijheid in het pensioenstelsel. ESB Dossier 100 (4703s), 6-10.

Resultaten:

Keuzevrijheid in pensioenen: vier scenario's.

Drie belangrijke doelstellingen worden aangevoerd als argumenten voor meer keuzevrijheid bij de deelname aan collectieve pensioenregelingen:

1. Tegemoetkomen aan individuele werknemersvoorkeuren;
2. Voorkomen van discontinuïteit in pensioenopbouw bij verandering van baan of een onderbroken loopbaan;
3. Versterking van de concurrentie tussen pensioenfondsen, waardoor deze beter zullen presteren.

Vier keuzemogelijkheden worden onderscheiden:

- Scenario 1: werknemers kiezen zelf hun pensioenfonds;
- Scenario 2: werkgevers kiezen het pensioenfonds;
- Scenario 3: werknemers krijgen individueel zeggenschap over de invulling van de pensioenregeling;
- Scenario 4: werknemers krijgen collectief zeggenschap over de invulling van de pensioenregeling.

Deze scenario's verschillen niet alleen in de mate waarin doelen bereikt zullen worden, maar ook in het optreden van ongewenste neveneffecten. Deze laatste betreffen de financiële houdbaarheid van het pensioen in termen van dekkingsgraad en risico's, de solidariteit tussen demografische groepen,

de uitsluiting van groepen, de juridische uitvoerbaarheid, en goed pensioenbestuur. De keuze voor een scenario is een politieke afweging van voor- en nadelen.

* Universiteit Utrecht (Prof. mr. drs. F.J.L. Pennings & Prof. dr. J. Plantenga)

Levensloop, sociale zekerheid en arbeidsmarkt.

http://www.instituutgak.nl/research_programs/levensloop-sociale-zekerheid-en-arbeidsmarkt/

* Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit van Maastricht

(Prof. dr. A. de Grip & dr. R.M. Montizaan). Leven lang leren en arbeidsparticipatie

http://www.instituutgak.nl/research_programs/leven-lang-leren-en-arbeidsparticipatie/

Samenvatting en conclusies

Nadat meer dan twintig jaar gediscussieerd was over het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, kwam het in 2006 plotseling tot daden, toen de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan belangrijk verminderd werden voor mensen vanaf het geboortjaar 1950. Vooral mensen die dicht na deze leeftijdsgrens zaten, voelden zich tekort gedaan en waren in de jaren daarna minder gemotiveerd voor hun werk. Ook had deze groep vaker depressieve klachten. Goed pensioenbeleid vraagt goede uitleg en een open oog voor de psychologie van de werknemer. Een tweede belangrijke conclusie is dat 'ontziemaatregelen' niet het gewenste effect hebben voor oudere werknemers. Maatregelen als extraverlofdagen of een lichter takenpakket vertalen zich niet in een grotere bereidheid om langer door te werken. Werkgevers die investeren in scholingsmogelijkheden voor oudere medewerkers weten hun personeel wel langer binnen boord te houden. Het signaal van de werkgever dat ouderen meetellen, wordt door werknemers beloond met verhoogde inzetbaarheid

Belangrijkste resultaten

In een maatschappij die zowel vergrijst als ontgroent, lijkt het verstandig de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen. De politici die deze richting zijn ingeslagen, hebben echter de harten van werknemers noch werkgevers gewonnen. Slechts achttien procent van de werknemers vindt langer doorwerken belangrijk en de meeste werkgevers geven aan dat ze weinig behoefte hebben aan oudere werknemers. De gedachte dat een hogere leeftijd een negatieve invloed heeft op de werkprestaties overheerst het denken, ondanks het feit dat dit voor veel beroepen niet klopt met wetenschappelijke inzichten. Het ideaal van langer doorwerken is moeilijk te realiseren zolang oudere werknemers minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Scholing heeft gouden effect

Werkgevers die goede scholingsfaciliteiten bieden aan oudere werknemers worden daar royaal voor beloond. De betrokken werknemers zijn extra gemotiveerd, ervaren minder stress en willen later met pensioen. Ook ervaren deze werknemers een goede balans tussen werkprestaties en beloning. Deze effecten blijven niet beperkt tot oudere werknemers die daadwerkelijk scholing volgen. De collega's die wel het aanbod krijgen, maar er geen gebruik van maken, profiteren in dezelfde mate. Kennelijk geeft het scholingsaanbod het signaal aan werknemers dat de werkgever bereid is in hen te investeren. De meerderheid van de werknemers betaalt de positieve inzet van de werkgever terug.

Geloof in afnemende inzetbaarheid maakt zichzelf waar

Werkgevers proberen oudere werknemers vaak te ontzien met maatregelen als seniorendagen, een lichter takenpakket of deeltijdpensioen. Dit ontlastende personeelsbeleid vertaalt zich niet in toegenomen enthousiasme voor langer doorwerken. Het lijkt er dan ook op dat het ontziebeleid om ouderen langer binnen boord te houden nauwelijks effectief is. Een koerswijziging is echter niet zomaar mogelijk. De ontlastende maatregelen zijn uitgegroeid tot verworven rechten, waar werknemers niet zomaar afstand van zullen doen.

Deeltijdpensioen leidt tot afname arbeidsinzet

Deeltijdpensioen draagt er in beperkte mate aan bij dat werknemers langer willen doorwerken, maar tegelijkertijd zijn zij tijdens het deeltijdpensioen minder inzetbaar op de arbeidsmarkt. Wanneer beide effecten tegen elkaar worden afgewogen, is het netto resultaat dat deeltijdpensioen leidt tot een afname van de beschikbare arbeidskracht in Nederland.

Sociale vergelijking cruciaal bij beoordeling pensioen

Werknemers met de geboortejaren 1949 en 1950 hebben verschillende pensioenrechten. De werknemers uit 1949 en ouder hebben mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan, deze zijn afgeschaft voor werknemers van 1950 en jonger. Deze maatregel werd in 2006 genomen en heeft jarenlang een duidelijk negatieve invloed uitgeoefend op de werknemers die deze rechten verloren hadden. Dit negatieve effect komt voor een groot deel tot stand door sociale vergelijking. Het effect is bijvoorbeeld groter als iemand uit 1950 een aantal iets oudere collega's heeft die betere pensioenrechten hebben en kleiner als veel collega's in hetzelfde schuitje zitten. Het effect is ook groter bij werknemers uit 1950 die bij de overheid werken, omdat de werkgever dan zelf verantwoordelijkheid draagt voor de 'onrechtvaardige' maatregel. De gevolgen van de beleefde onrechtvaardigheid zijn groot. Werknemers uit 1950 die pech hadden door deze maatregel, zijn jarenlang minder gemotiveerd geweest dan werknemers uit 1949 en ouder. De benadeelde groep blijkt bovendien veertig procent meer kans te hebben op het ontwikkelen van een depressieve stoornis. De maatschappelijke winst van het langer doorwerken gaat op deze manier voor een flink deel verloren door het verlies aan inzet. Het negatieve effect is het grootst bij werknemers die geneigd zijn negatieve gebeurtenissen met gelijke munt terug te betalen.

Vrouwen zijn gevoeliger voor financiële prikkels

Vrouwen laten de beslissing over hun pensioendatum sterker beïnvloeden door financiële prikkels dan mannen. De reden is mogelijk dat oudere vrouwen gemiddeld minder pensioenrechten hebben opgebouwd en daardoor kleinere financiële buffers hebben.

Aanbevelingen voor de toekomst

In 2006 veroorzaakte de afschaffing van het flexibel pensioen rechtsongelijkheid voor werknemers, afhankelijk van hun precieze geboortedag. Dit heeft geleid tot sterk negatieve reacties bij betrokkenen die een gunstige regeling voor vervroegde uittreding hadden verloren. Het verdient daarom aanbeveling wijzigingen in het pensioenstelsel stapsgewijs in te voeren, zoals bijvoorbeeld met de verhoging van de AOW-leeftijd is gedaan. Iedereen is dan net iets slechter af dan degenen die een jaar ouder zijn, maar net weer iets beter dan jongere generaties. Zo'n systeem zonder scherpe knip voorkomt frustratie over oneerlijk beleid.

Geef scholing voorrang

Oudere werknemers uit de wind houden met seniorendagen en andere beschermende maatregelen, werkt niet zo goed als ouderen stimuleren met scholingsmogelijkheden. Maatregelen die ervoor zorgen dat het werk aantrekkelijk en uitdagend blijft, sorteren meer effect dan maatregelen die ouderen beschermen tegen werkbelasting. Het is om die reden aan te bevelen niet te lichtvaardig te bezuinigen op stimulerend personeelsbeleid.

Zorg voor flankerend beleid

Ingrepen in het pensioenstelsel schieten tekort als zij zich beperken tot het op orde brengen van de financiële houdbaarheid van het stelsel. Voor de betrokken werknemers zijn niet alleen de feiten van belang zijn, maar ook de beleving van het beleid. Zorg daarom voor goede communicatie en sta stil bij de manier waarop betrokkenen de maatregelen zullen interpreteren.

Kijk niet alleen naar de kalenderleeftijd

Veel werkgevers investeren liever niet in scholing van ouder personeel, vanuit de gedachte dat de terugverdientijd korter is. Deze redenering is tot op zekere hoogte valide, maar verliest uit het oog dat oudere werknemers honkvaster zijn. Jongere werknemers wisselen vaker van baan en nemen de investering vaker met zich mee naar een andere betrekking. Werkgevers kunnen meer rendement boeken op hun investeringen in scholing door uit te gaan van de resterende arbeidsduur en niet van de kalenderleeftijd van medewerkers. De kans dat iemand van vijftig nog vijftien jaar bij dezelfde werkgever blijft is groter dan bij iemand van dertig.

Investeer in financiële deskundigheid

Keuzevrijheid op het gebied van pensionering is alleen nuttig als mensen in staat zijn afgewogen te oordelen. Als bijvoorbeeld aan jong en oud wordt gevraagd of zij willen dat hun pensioenfonds risicovolle beleggingen doet, dan zeggen jonge werknemers 'Ja' en oudere 'Nee'. Deze voorkeuren slaan om zodra uitgelegd wordt wat de opbrengsten en risico's zijn van zo'n beleggingsstrategie. Meer financiële deskundigheid voor toekomstige pensioengerechtigden is wenselijk. Hier werken pensioenfondsen overigens al aan.