

TNO-rapport

"HOEZO OUD!"

Een literatuuronderzoek ten behoeve van onderzoekpro-
grammering op het terrein van de ouder wordende werkne-
mer

BIBLIOTHEEK NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO

30 JUL 1992

POSTBUS 124, 2300 AC LEIDEN

NIPG-publikatienummer
92.051

IBISSTAMBOEKNUMMER

10033

juni 1992

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden
vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd
uitgebracht, wordt voor de rechten en
verplichtingen van opdrachtgever en
opdrachtnemer verwezen naar de
'Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks-
opdrachten aan TNO', dan wel de
betreffende terzake tussen partijen
gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport
aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© TNO

F. Andries

Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van f 21,-- (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van TNO-Gezondheidsonderzoek te Leiden onder vermelding van bestelnummer 92.051

INHOUD	pagina
1. INLEIDING	1
2. DE GEBOORTEGOLF ROLT VOORT; ONTGROENING EN VERGRIJZING	4
3. DE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN OUDEREN	6
3.1 Demografische ontwikkelingen in relatie tot de arbeidsparticipatie	6
3.2 Een veranderende arbeidsparticipatie; effecten en overwegingen	8
4. OUDER WORDEN IN DE ARBEIDSORGANISATIE	11
4.1 Veroudering, levensfase en werk	11
4.2 Een leeftijdsbewust personeelsbeleid	15
5. RICHTINGEN VOOR ONDERZOEK	19
5.1 De positie van de ouder wordende werknemer samenvattend beschouwd	19
5.2 Conclusies ten aanzien van onderzoek	21
LITERATUUR	23

1. INLEIDING

De recent sterk toegenomen aandacht voor de positie van de ouder wordende werknemer, heeft zijn wortels in al eerder gevoerde discussies. Een voorbeeld: in 1951 verwierp de subcommissie Banning van de Staatscommissie van de pensioenwetgeving* het instituut van het "slijtend beroep". In die tijd werd een beroep als "slijtend" aangemerkt als zodanig hoge eisen aan het lichaam werden gesteld dat er reeds voor het 65e jaar van een 'discongruentie tussen belasting en belastbaarheid' sprake was. Volgens de leden van deze subcommissie waren er echter geen aanwijzingen dat er bij praktisch allen die in een als zodanig aangeduid beroep werkzaam waren, van een snellere daling in de prestatiecurve dan die genormeerd voor leeftijd (de 'leeftijdsgebonden prestatiecurve') sprake was. Ten aanzien van het bepalen van de pensioengerechtigde leeftijd werd dan ook gepleit voor een vergroting de flexibiliteit, met grotere aanpassingsmogelijkheden aan de individuele omstandigheden.

Qua toon en terminologie wijkt dit zo'n veertig jaar geleden op schrift gestelde pleidooi ten aanzien van leeftijd en taakvervulling eigenlijk niet zoveel af van wat tegenwoordig aan opinies wordt gehoord. Ook nu wordt impliciet of expliciet meestal het concept van de 'individuele functionele leeftijd' ** gehanteerd en wordt vanuit die visie gepleit voor de afstemming van taken aan de mogelijkheden van ouder wordende werknemers, zonder daarbij de kalenderleeftijd als norm te willen hanteren.

Onderzoek ten behoeve van de afstemming tussen kenmerken van de taak en die van de taakvervuller en de relatie op grond daarvan met de positie in het arbeidsbestel, is binnen het NIPG-TNO een bindend element in de programmalijn 'toegankelijkheid van het arbeidsproces'. Binnen de afdeling Arbeidsomstandighedenonderzoek is er in deze lijn behalve aandacht voor de positie van oudere werknemers ook aandacht voor andere categorieën werknemers zoals vrouwen en gehandicapten. Behalve vanuit het arbeidsomstandigheden-perspectief worden ook in de twee andere afdelingen binnen het NIPG-werkveld 'Arbeid en Gezondheid' (Arbeidgezondheidskundig onderzoek en Houdings- en Bewegingsonderzoek) plannen voor onderzoek op het terrein van de oudere werknemer tot ontwikkeling gebracht.

* SUBCOMMISSIE BANNING: De pensioengerechtigde leeftijd. Rapport van de Subcommissie voor de bestudering van het vraagstuk van de pensioengerechtigde leeftijden. s'Gravenhage, Staatsdrukkerij- & Uitgeverij, publ nr 2, (1951).

** o.a. DIRKEN J.M. et al. Functionele leeftijd van industrie-arbeiders. Groningen, NIPG-TNO Wolters-Noordhoff n.v.(1968).

De maatschappelijke ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben bijgedragen aan de toegenomen belangstelling voor de positie van 'de oudere werknemer', zijn het startpunt geweest voor het opstellen van een literatuuroverzicht. Een inventarisatie van de wijze waarop men inhoudelijk vorm wil geven aan een leeftijdsbewust preventief beleid en de inzichten waarop men zich daartoe baseert, vormen daarop een logisch verlengstuk. Op basis van de inzichten die hieruit resulteren is een poging gedaan onderzoekslijnen uit te zetten die zowel voortborduren op ontwikkelingen vanuit het verleden als inspelen op actuele ontwikkelingen en behoeften.

Eén van de ingangen voor het literatuuroverzicht wordt gevormd door de meningsvorming rond het onderwerp 'de oudere werknemer' in de pers. In een aantal gevallen vormden deze publikaties aanleiding om meningen aan beschikbare gegevens te toetsen. Op deze wijze is het literatuurbestand volgens de 'sneeuwbalmethode' uitgegroeid tot een aanzienlijke omvang. Dat betekent echter niet dat zelfs maar de grenzen van wat op dit terrein gepubliceerd is, verkend konden worden. Gegeven het aantal disciplines en invalshoeken van waaruit in de loop der jaren naar de relatie tussen werk en veroudering gekeken is, zijn keuzes gemaakt. Zo is er wat betreft veroudering en de (op termijn) gezondheidsbedreigende effecten van arbeid en arbeidsomstandigheden volstaan met globale indicaties, zonder de pretentie van volledigheid. Ook op het punt van het personeelsbeleid (mede) gericht op ouderen kan niet gepretendeerd worden dat alles behandeld wordt wat mogelijkerwijs relevant zou kunnen zijn voor de ouder wordende werknemer, ook al is aan literatuur op dit terrein relatief meer aandacht besteed.

De opbouw van dit rapport is als volgt: in hoofdstuk I wordt de historische context geschetst van waaruit de huidige positie van de ouder wordende werknemer begrepen kan worden. Veel van wat in dat kader aan bod komt, heeft een positieve invloed gehad op de bereidheid om de ouder wordende werknemer binnen de arbeidswereld te behouden.

In hoofdstuk II wordt ingegaan op de relevantie van onder andere deze demografische ontwikkelingen voor de deelname van de oudere leeftijdscohorten aan het arbeidsproces. In hoofdstuk II wordt tevens verslag gedaan van de wijze waarop de overheid en haar adviseurs, belangengroepen en andere ter zake kundigen hun overwegingen en opinies over de positie van de ouder wordende werknemer tot nu toe naar buiten hebben gebracht. Daarbij wordt ook ingegaan op de soms gevraagde en vaak alleen veronderstelde, opinies van de betrokkenen zelf. Voor zover een expliciete relatie wordt gelegd met de situatie van de ouder wordende werknemer, wordt in dit hoofdstuk ook melding gemaakt van zaken als ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, en regelingen en overwegingen ten aanzien van vroegtijdig uittreden en de pensioengerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk III behandelt concrete ideeën en voorstellen rond de vraag hoe de ouder wordende werknemer daadwerkelijk voor het arbeidsproces behouden zou kunnen worden. Er wordt aandacht besteed aan onderwerpen als veroudering en taakvervulling, arbeidssituatie en arbeidsloopbaan, de begeleiding bij werk en loopbaan en opleiding gericht op ouder wordende werknemers.

Hoofdstuk IV tenslotte geeft een afrondende beschouwing van het voorafgaande en schetst richtingen die voor onderzoek op dit terrein relevant lijken.

2. DE GEBOORTEGOLF ROLT VOORT; ONTGROENING EN VERGRIJZING

In antwoord op de vraag hoe de oudere werknemers schijnbaar zo plotseling in het centrum van de aandacht kwamen, valt allereerst te denken aan de naoorlogse bevolkingsgroei en de effecten daarvan op het maatschappelijk denken en doen.

Wat men over het algemeen onder geboortegolf verstaat, is in de statistieken (CBS, 1989) vooral zichtbaar in de extreme hoogte van het geboorteoverschot in de eerste drie jaar na het einde van de tweede wereldoorlog. Daarna volgde echter nog een periode van 15 tot 20 jaar waarin het geboorteoverschot en de bijdrage ervan aan de bevolkingsgroei, op een hoog niveau gehandhaafd bleven. Dit brede naoorlogse leeftijdscohort heeft in de loop van de jaren nogal eens voor maatschappelijke opstoppingen gezorgd. Zo bevatte dit cohort in de zestiger jaren degenen die in talloze parallelklassen onze scholen (over)bevolkten. Zij hielpen vervolgens mee de krapte op de arbeidsmarkt ongedaan te maken om zelfs nog in eind jaren '70 en begin jaren '80, vooral door het teruglopen van de conjunctuur, aanleiding te geven tot het ontstaan van jeugd- en schoolverlaters-werkloosheid.

Het demografisch springtij van de naoorlogse periode heeft niet alleen door zijn omvang maatschappelijke bewegingen teweeg gebracht. Met hun aantal nam ook de aandacht voor jongeren toe en daarmee veranderde op grote schaal het beeld van de jeugd als een tamelijk amorf geheel van 'aspirant-volwassenen', tot een bont geheel van culturen en subculturen. De jeugd roerde zich, werd gehoord en volwassenen en ouderen hadden maar in te schikken.

Nu in de begin jaren '90 stromen de jongeren allang niet meer in de eertijds bekende aantallen toe tot de arbeidsmarkt. We hebben te maken gehad met een vanaf circa 1970 sterk en daarna verder gestaag afnemend gemiddeld kindertal; eerst tot onder het (voor)oorlogs gemiddelde van 2.5 en daarna tot het niveau van 1.5 in de meest recente periode.

Nadat eerst het onderwijs een periode van gedwongen schaalverkleining heeft moeten doormaken, zal nu het arbeidsbestel zich moeten voorbereiden op deze geringere instroom van jongeren. Ongetwijfeld zal dit besef in bepaalde economische sectoren pas doordringen nadat eerst nog een heftige strijd is ontbrand om de schaarser wordende 'modern opgeleide' schoolverlaters.

Toch zijn er al eerste bewegingen te zien in de richting van eertijds versmade categorieën werknemers. Jonge vrouwen maar ook de 'herintreedsters' worden gevraagd voor beroepen waarvoor nu al onvoldoende schoolverlaters te vinden zijn. Het gaat ook om voorheen manlijke bolwerken als de bouwvak en andere sectoren waar voor met name werk in de techniek, maar moeilijk mensen te vinden zijn (van Putten, 1990, Vaas & Bermdsen, 1990).

Voor vrouwen op de arbeidsmarkt kan - bijvoorbeeld ten opzichte van ouderen, gehandicapten en migranten - als voordeel aangemerkt worden dat hun emancipatiestrijd al tot resultaten heeft geleid, zowel op het terrein van een verbeterde beeldvorming als wat betreft de graad van institutionalisering van de organisatie van hun belangen. Als argumenten ten gunste van herintreedsters in de leeftijd tussen 25 en 45 jaar worden mede in concurrentie met oudere werknemers, genoemd: de recente scholing, de gemotiveerdheid, het geringe ziekteverzuim, het vermogen tot aanpassing en het zelfstandig kunnen werken (de Gruiter, 1990).

De ouder wordende werknemer lijkt zowel op het vlak van beeldvorming en organisatie van als gemeenschappelijk belangen, nog heel wat in te halen te hebben, al is het maar het besef dat oudere werknemers gemeenschappelijke belangen zouden hebben. Werknemers 'op leeftijd' hebben zich in het verleden wellicht te gemakkelijk en misschien ook wel te gewillig buiten het arbeidsbestel laten plaatsen. Er is een cultuur ontstaan waarin bijvoorbeeld bij reorganisaties of inkrimping van bedrijven, de oudere werknemers op een steeds jeugdiger leeftijd weg 'mochten'. Zo is op zijn minst de indruk gewekt dat ouderen van minder belang zouden zijn voor de arbeidsorganisatie.

Er zal overigens in de nabije toekomst bij de keuze van het moment van vertrek niet altijd meer sprake kunnen zijn van 'willen'. Er zijn geluiden te horen dat werknemers tot op hogere leeftijd dan nu normaal geacht wordt, zullen moeten blijven werken. Dit omdat enerzijds hun aanwezigheid niet langer gemist kan worden en anderzijds hun afwezigheid niet langer bekostigd kan worden.

3. DE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN OUDEREN

3.1 Demografische ontwikkelingen in relatie tot de arbeidsparticipatie

Vrijwel elke beschouwing over de ouder wordende werknemer wordt voorafgegaan door een 'demografische paragraaf'. Expliciet, maar vaker nog impliciet komt daarbij het aspect van de leeftijdsgrens aan de orde: vanaf welke leeftijd is of wordt iemand een 'oudere werknemer'? Is er sprake van zogenaamde 'mijlpalen' of 'omslagpunten' in de arbeidsloopbaan dan is een grens van 45, of zelfs 35 jaar geen uitzondering (Volkskrant, 1991, Kerkhoff, 1987).

Hoe zo'n grensbepaling afhankelijk van het perspectief dat men kiest, kan variëren, blijkt uit de ervaring dat sollicitanten op jongere leeftijd als '(te) oud' worden beschouwd in vergelijking met het zittend personeel. Een citaat: "het hoofdprobleem zit hem niet in veranderende kenmerken van oudere werknemers maar in de manier waarop naar hen gekeken wordt" (Metcalf & Thompson, 1990).

Baseert men zich op statistieken dan worden als 'oudere werknemers' meestal de leeftijdscohorten vanaf 50 jaar onderscheiden. Het dramatisch effect van de veronderstelde dreigende vergrijzing kan echter versterkt worden door een andere leeftijdsgrens te hanteren, bijvoorbeeld: "...Een van de twee actieve leden van de bevolking zal in het jaar 2005 ouder dan 40 jaar zijn.." (Paoli, 1989).

Ook de lengte van de periode waarover men zich bij de voorspelling uitlaat, kan uitmaken. Zo wordt voorspeld dat in het jaar 2025 één op de vier Europeanen 65 jaar of ouder is, hetgeen vrijwel een verdubbeling van het huidige aandeel zou betekenen (de Jovenel, 1989).

Alle bronnen zijn het er wel over eens dat in Europa de vergrijzing voor de deur staat. De effecten daarvan op de arbeidsparticipatie en op de leeftijdsverdeling van de toekomstige arbeidspopulatie, lijken minder makkelijk te voorspellen. Dat heeft er mee te maken dat er voor de totale arbeidsparticipatie en de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking meer zaken van belang zijn dan de effecten van de geboortegolf, de omvang van het geboorteoverschot en de toegenomen levensverwachting. Ook de duur van het verblijf binnen het onderwijs speelt een rol alsmede de verlaging van de leeftijd van uittreding als gevolg van VUT-regelingen, ontslagregelingen op basis van anciënniteit, de omvang van de langdurige werkloosheid onder ouderen en het bijvoorbeeld in Nederland sterk toegenomen aantal arbeidsongeschikten. Ook andere factoren als de omvang van de immigratie, de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces en de graad van automatisering spelen hierbij een rol.

In Nederland is in de periode 1973-1988 de deelname aan het arbeidsproces (arbeidsparticipatie) van mannen tussen de 55 en 64 jaar gehalveerd tot 35%, waarmee dit percentage nu de helft kleiner is dan bijvoorbeeld in Zweden (Guillemard, 1990). Gesuggereerd wordt wel dat de vertrekregelingen waardoor vooral ouderen uit het werk zijn verdwenen, het gevolg zijn van een 'institutioneel determinisme' (het noodzakelijk resultaat van sociaal beleid in de verzorgingsstaat), waaraan vooroordelen over schoolbaarheid en produktiviteit in relatie tot automatiseringsprocessen ten grondslag liggen (Trommel, 1991). In een Amerikaans rapport worden de oudere werknemers omschreven als 'de schokdempers voor een veranderende economie'. Om die reden zouden zij, als ze niet voortijdig met pensioen gestuurd worden, in het marginale deel van de arbeidsmarkt moeten opereren; dat wil zeggen in een part-time dienstverband, met een slechte betaling en veel kans op werkloosheid (Report by 9 to 5, 1987).

Voor de leeftijdssamenstelling van de actieve beroepsbevolking in Nederland spelen natuurlijk ook de arbeidsparticipatie van schoolverlaatsters en herintreedsters en de moeilijk te voorspellen omvang van de migratie naar en binnen Europa, een rol. Het proces van ontgroening door de omvang van leeftijdscohorten, de (verlengde) duur van deelname aan onderwijs en het proces van ontgrijzing door een geringere arbeidsparticipatie van ouderen, lijken in hun samenhang op korte termijn niet te leiden tot een veroudering van de actieve arbeidspopulatie. Volgens sommigen zou dit vooral het gevolg zijn van een op termijn optredende vergroting van de arbeidsparticipatie van jonge vrouwen (van der Laan et al., 1990). Als veroudering zou optreden, dan zou die pas op termijn van 5 tot 10 jaar te verwachten zijn en zich naar alle waarschijnlijkheid vooral regionaal manifesteren (Relou et al., 1987). Zij die zich aan concrete voorspellingen wagen, komen voor Nederland in het jaar 2010 uit op een stijging van het aandeel 55-jarigen en ouder tot 12.3%; dit was 7.8% in 1985 (van der Wijst, 1987). Andere schattingen komen uit op een aandeel van werknemers ouder dan 50 jaar van 33% in 2010; dit was 24% in 1989 (Willems et al., 1990).

Het aandeel van de actieve beroepsbevolking ten opzichte van de totale bevolking zal zowel in Nederland als in de meeste andere Europese landen nog verder dalen (Volkskrant, 1991, Altena et al., 1990, Schippers & Siegers, 1991). Gewezen wordt eveneens op de problemen die zich in kwalitatieve zin kunnen voordoen, als de leeftijdssamenstelling van die gereduceerde beroepsbevolking zou veranderen. Daarbij wordt met name gedacht aan problemen bij het op peil houden en investeren in kennis en vaardigheden, de doorstroming in functies, de geografische mobiliteit en de salarisontwikkeling (van der Laan et al., 1990, Altena et al., 1990, Tijdens, 1991). In andere woorden: men stelt zich de vraag of de veroudering in deze zin mede zal leiden tot 'verstopping van het arbeidssysteem'.

In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op de relatie tussen de mogelijke effecten van een veranderende arbeidsparticipatie en maatregelen die in dat kader overwogen kunnen worden.

3.2 Een veranderende arbeidsparticipatie; effecten en overwegingen

Of de arbeidsparticipatie binnen de gehele bevolking zal afnemen en het aandeel van de oudere leeftijdscohorten in de actieve beroepsbevolking groter zal worden, is behalve van demografische trends ook afhankelijk van de inspanningen die men zich -anticiperend op verwachte ontwikkelingen- op bepaalde terreinen zal gaan getroosten. Door De Kam (de Kam, 1991) wordt gewezen op de huidige, zowel uit maatschappelijk als uit financieel oogpunt onaanvaardbaar geachte, getalsverhouding van 86 mensen met een uitkering op 100 inkomenstrekkers (het uitkeringsquotiënt, afgekort tot UQ). Zijn verwachting is dat bij een in essentie ongewijzigd beleid deze verhouding 'niet actieven: actieven' in 2030 op 140:100 zal komen te liggen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 1990) maakt zich eveneens zorgen over de geringe arbeidsparticipatie in Nederland en presenteert in dat kader ook een UQ. In hun berekening valt de verhouding gunstiger uit, zij het dat ook hun voorspelling uitkomt op een snel stijgend aandeel uitkeringsgerechtigden: tot 93:100 in 2020. De overweging haast te maken met de ombuiging van deze trend wordt zowel gevoed door argumenten van financiële aard - "wij kunnen het niet meer betalen" - als door argumenten van sociale aard. Er wordt er op gewezen dat ten gevolge van de onderbenutting van menselijk kapitaal een kapitaalvernietiging plaats vindt die over de laatste 10 jaar uit komt op een bedrag van 30 miljard (De kam, 1991). De Kam stelt voor om volledig met deze ontwikkeling te breken door de VUT af te schaffen, de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen tot 67 of 68 jaar en de toestroom naar AAW en WAO in te dammen door striktere keuringen.

De overheidsnota 'Ouderen in tel', waarin het ouderenbeleid voor de jaren 1990-1994 wordt uitgestippeld, heeft de maatschappelijke integratie door maatschappelijke participatie als terugkerend thema; ook waar het gaat over ouderen en arbeid (Overheidsnota, 1990). Een terugdringing van het aantal WAO'ers, een heroverweging ten aanzien van VUT-regelingen, een stringente uitvoering van de WAGW, een nieuwe basis voor de pensioenopbouw, zijn enkele van de ideeën die op dit vlak in de nota worden aangedragen.

Ook het FNV heeft zich uitgelaten over een beleid ten aanzien van ouderen en komt in grote lijnen tot hetzelfde type uitspraken als in de eerder aangehaalde nota van de overheid, zij het dat in hun perspectief bij uittreding van ouderen expliciet het principe van de vrijwilligheid voorop zou dienen

te staan (FNV, 1990). De VUT-regeling zou als een verworven recht beschouwd moeten worden, en wel mede op grond van de populariteit van deze regeling bij werknemers. Ook belangenverenigingen van ouderen delen deze opvatting van vrijwilligheid bij uittrede maar benadrukken tegelijkertijd dat wie wil werken dat ook zou moeten kunnen (Doup, 1990, Jungschleger, 1991.).

Hiermee is de vraag aan de orde hoe de ouder wordende werknemers zelf denken over kwesties rond werken en niet-werken. De veelvuldig gehoorde omschrijving van ons arbeidsbestel als een 'rat-race' waarin alleen de allersterksten kunnen overleven, zo goed als het enthousiasme van werknemers voor de VUT-regeling, doen vermoeden dat inmiddels heel wat oudere werknemers met een opgelucht gevoel hun werkplek verlaten hebben en dat de meerderheid van de achterblijvers de dagen tot hun vertrek aftelt. Anderzijds schetst onderzoek onder gedwongen niet-actieven vrij systematisch een beeld van onvrede met deze situatie en vooral het daaruit resulterend sociaal isolement (Merens-Riedstra, 1981). De ervaren legitimiteit van de situatie van niet meer werken zal daarin een belangrijke rol spelen. Dit kan een verklaring bieden voor de gevoelens van onvrede van met name vele langdurig werklozen en WAO'ers.

Bijna spreekwoordelijk is het 'zwarte gat' dat na beëindiging van de werkzame periode zou ontstaan. Hierop wordt gedoeld als men vanuit de zogenaamde 'activeringstheorie' wijst op (het gaan ontberen van) de vitaliserende uitwerking van participatie in sociale netwerken zoals de arbeidssituatie (Kerkhoff, 1987, Koningswijk, 1989, Overheidsnota, 1990). Vanuit deze visie wordt gewezen op het stigmatiserend effect van de in relatie tot het vertrek uit het arbeidsproces, gehanteerde 'disengagementtheorie'. In deze theorie is sprake van een (natuurlijk) proces van onthechting bij ouderen, waar in dit geval ook het afscheid van de werkplek zou passen. De kritiek richt zich er op dat deze visie is ontwikkeld op basis van de leefsituatie van bejaarden en dat de theorie in feite 'mee omlaag getrokken is met de verschoven leeftijdsgrenzen' (Kerkhoff, 1987). Ook andere opvattingen zoals die op basis van de notie van de 'roleless-role' -de oudere groeit naar een situatie waarin maatschappelijke rollen niet meer hoeven - moeten om deze reden worden afgewezen. Vanuit deze kritische benadering wordt het vermoeden geuit dat de keuze voor bijvoorbeeld de VUT lang niet altijd in volle vrijheid genomen wordt (Report by 9 to 5, 1987); mede tegen de achtergrond van een cultuur waarin oud en 'out' in het denken vrijwel equivalent zijn geworden.

Net zoals bij het proces van veroudering in en door het werk, is het ook als het gaat om de opvatting over een gewenst of ongewenst vertrek uit het werk, moeilijk om van de mening van dé werknemer te spreken. Het wordt heel normaal gevonden dat managers of politici die toch onder zeer belastende omstandigheden moeten werken, tot zelfs na hun vijftenzestigste op vrijwel hetzelfde niveau blijven doorwerken. Anderzijds kijkt niemand er echt vreemd van op dat een straatmaker zich op zijn veertigste als 'versleten' beschouwt, of dat een leerkracht die de kans krijgt ver voor

de pensioengerechtigde leeftijd het onderwijs de rug toekeert. Er wordt wel gezegd dat de basis voor de afloop van een loopbaan al rond het veertigste levensjaar gelegd wordt (Kilbom, 1991) en dat huidige generatie van 50 jaar en ouder 'aan achterstallig onderhoud lijdt' (Volkskrant, 1991). In het volgende hoofdstuk wordt verder ingegaan op de relatie tussen leeftijd en taakvervulling en het 'onderhoud' dat in de afstemming tussen mens en werkplek in de tijd nodig geacht wordt.

4. OUDER WORDEN IN DE ARBEIDSORGANISATIE

4.1 Veroudering, levensfase en werk

Onderzoek onder leerkrachten laat zien dat de tevredenheid met het werk het laagst is in de leeftijd tussen de 45 en 55 jaar en het hoogst in de leeftijd tussen 55 en 65 jaar. Dit laatste wordt toegeschreven aan de omvang van de 'burn-out' (het geestelijk opgebrand raken) onder leerkrachten en het daaruit resulterende effect van de 'survival of the happiest' (Prick, 1983). Dit effect dat in het gezondheidkundig onderzoek ook wel wordt aangeduid als het 'healthy worker-effect' (alleen de gezonde werknemers blijven over) maakt het in survey-onderzoek riskant om conclusies te trekken op basis van een vergelijking tussen leeftijdsgroepen.

De risico's op uitval uit het arbeidsproces, ook die als gevolg van een specifieke aandoening, lopen sterk uiteen afhankelijk van de beroepsachtergrond. Zo heeft in Nederland het manlijke productiepersoneel een twee maal zo hoog risico op toetreding in de WAO als gevolg van een psychische aandoening als het manlijk kantoorpersoneel. Bij overheidspersoneel blijken ter verklaring van arbeidsongeschiktheid, aandoeningen aan het bewegingsapparaat voornamelijk een rol te spelen bij lichamelijk belastende functies en psychische aandoeningen bij administratieve en onderwijzende functies (STG, 1991). Het risico op arbeidsongeschiktheid in het algemeen en het risico daarop vanwege een specifieke aandoening, blijkt zowel afhankelijk van de eerdere werksituatie als van (daarmee veelal verbonden) kenmerken van het individu. Zo hebben WAO-toetreders gemiddeld minder opleiding genoten, zijn ze op jongere leeftijd begonnen met werken in functies met vooral handmatige taken en verrichtten zij vaker fysiek zwaar werk onder ongunstige materiële werkomstandigheden (Willems et al., 1990). Dit alles beseffend, is het te begrijpen dat de (resterende) ouderen, op talrijke aspecten gemeten, in vergelijking met jongere werknemers de betere posities in bedrijven lijken te hebben (Doering et al., 1983, van der Meulen, 1990, Smulders, 1990, Smulders & Kompier, 1990).

Als het gaat om biologische verouderingsprocessen en de consequenties daarvan voor de belastbaarheid en de taakvervulling, wordt aangegeven dat verouderingsprocessen voor de uitvoering van de meeste taken meestal geen beletsel vormen. Sommige indicatoren zoals bijvoorbeeld het aantal bedrijfsongevallen, laten zelfs een gunstige ontwikkeling met het toenemen van de leeftijd zien (Doering et al., 1983). Bedacht moet worden dat de werkomstandigheden van oudere werknemers anders, en waarschijnlijk minder riskant zijn dan die van jongeren (Willems et al., 1990). In Amerikaanse overzichtsstudies wordt geconstateerd dat waar sprake is van afnemende vermogens,

ouderen door compensatie op bijvoorbeeld het vlak van kennis en vaardigheden een slechts marginaal afwijkende produktiviteit bereiken en dat onder hen het verloop en het kortdurend verzuim wat geringer zijn. Doen zich bij hen gezondheidsproblemen voor dan is neemt het herstel meer tijd in beslag (Davies & Shackleton, 1975, Doering et al., 1983). Deze verhouding tussen het kortdurend en langdurend verzuim geldt ook voor de situatie in Nederland en resulteert in een hoger ziekteverzuimpercentage onder oudere werknemers (Smulders, 1990).

Een meta-analyse uitgevoerd op een groot aantal Amerikaanse onderzoeken naar de vervulling van de taak onder invloed van leeftijdsverschillen laat zien dat er, op grond van productiviteits-indicatoren, in het algemeen bij een hogere leeftijd een toename van de 'prestatie' wordt gemeten. Een uitzondering daarop vormt het oordeel van de leiding: daarin is sprake van een geringe afname van de prestatie (Waldman & Avolio, 1986). Overigens moet men zich hierbij bedenken dat naar alle waarschijnlijkheid onderlinge verschillen -waaronder die in het arbeidsvermogen- met het stijgen der jaren, toenemen (Birren & Bengtson, 1988, Koningswijk, 1989).

In de eind jaren '60 is in Nederland onderzoek uitgevoerd met het oog op de ontwikkeling van een meetmethode voor de objectieve vaststelling van de graad van veroudering van industriearbeiders (Dirken, 1968). Dit onderzoek heeft laten zien dat de kalenderleeftijd geen betrouwbare index is van iemands individuele capaciteiten in het werk. Als basis werd daartoe gekozen voor de individuele 'functionele leeftijd'.

Deze gedachtengang ligt mede ten grondslag aan de opvatting dat er van de mogelijkheid van een leeftijdsloze taakvervulling geen sprake kan zijn (Kerkhoff & Kruidenier, 1991). Te veel zou er -daarom ten onrechte- vanuit gegaan worden dat aanpassingen van het individu gevraagd moeten worden in plaats van eisen die aan het werk en de werkplek gesteld kunnen worden (van de Vijver, 1991).

Wat is er feitelijk bekend van veroudering in relatie tot de taakvervulling? Bij activiteiten die zware fysieke eisen stellen moet rekening gehouden worden met het feit dat de kracht in onder- en bovenlichaam afneemt met leeftijd. Ook dient men in het werk rekening te houden met een met de leeftijd afnemende gezichtsscherpte en met het feit dat ook het gehoor minder wordt (Smith, 1990). Dit laatste kan, zeker waar ook al door de aard van het werk gehoorschade kan zijn opgetreden, effecten hebben voor zowel de veiligheid op het werk als op het risico van sociaal isolement. Onderzoek onder buschauffeurs heeft laten zien dat oudere buschauffeurs relatief veel energie moeten vrijmaken om s'ochtends met hun werk te beginnen, hetgeen mede aanleiding zou moeten zijn om bij het opstellen van dienstroosters met de leeftijd van de chauffeurs rekening te houden (Pokorny et al., 1991).

Als er in de literatuur wordt ingegaan op de vraag in hoeverre met leeftijd de psychische belastbaarheid verandert, wordt nog wel eens gerefereerd aan een 'verminderde spankracht' (Koningswijk, 1989, Aarts & de Jong, 1991). Meestal wordt overigens niet verduidelijkt wordt wat hiermee precies bedoeld wordt. Longitudinaal onderzoek onder uitvoerders in de bouw laat zien dat de spanningen die dit type werk met zich brengen bij oudere leeftijdscohorten samenhangen met gezondheidsklachten en vroegtijdige uitval in het werk (Draaisma et al., 1991).

De verschijnselen van psychische malaise als gevolg van een 'midlife crisis', doen zich met name voor bij hoger opgeleide mannen op de nog relatief jeugdige leeftijd tussen de 35 en 45 jaar (Janssen & Buunk, 1990). In onderwijsgevende functies blijken die verschijnselen overigens zowel bij mannen als vrouwen waarneembaar. Gevoelens van onzekerheid op grond van afnemende perspectieven in het werk, zouden daarbij een belangrijke rol spelen. Voor leerkrachten zou gelden dat na het 45e levensjaar de flexibiliteit en de spankracht sterk dalen, hetgeen zich uit in het onvermogen of de onwil om nog nieuwe dingen aan te pakken (Prick, 1983).

Engels onderzoek naar de beeldvorming omtrent ouderen bij ondernemers (Metcalf & Thompson, 1990) levert enerzijds positieve kwalificaties als 'stabiel', 'verantwoordelijk' en 'gemotiveerd' maar anderzijds ook negatieve kwalificaties als 'minder ambitieus', 'minder flexibel' en 'minder mobiel'. Net als elders, wordt in dit onderzoek geduid op de goede sociale vaardigheden van oudere werknemers. Als het gaat om bepaalde functies die met name voor oudere werknemers geschikt geacht worden, spelen deze veronderstelde goede sociale vaardigheden impliciet een rol (de Gruiter, 1990, Metcalf & Thompson, 1990). Ook ten aanzien van dit soort kenmerken moet wederom de kanttekening gemaakt worden dat zeer waarschijnlijk verschillen tussen individuen met de leeftijd toeneemen. Dit zou kunnen betekenen dat ook het beeld van de oudere werknemer als iemand waarmee men sociaal juist moeilijk uit de voeten kan, meer dan alleen een vooroordeel kan zijn.

Veel van de constatering en opinies over oudere werknemers zijn gebaseerd op een dwarsdoorsnede-perspectief, gebaseerd op een vergelijking tussen jong en oud en vergelijkingen tussen groepen oudere werknemers onderling. In een dergelijke aanpak blijft onzichtbaar wat in de loop van de carrière aan (mogelijk belastende) ervaringen wordt opgedaan die als voorspeller voor de eindfase van de carrière gezien kunnen worden (Doering et al., 1983).

"De basis voor een bepaalde afloop van de loopbaan wordt al rond het veertigste levensjaar gelegd" (Kilbom, 1991); "achterstallig onderhoud op de inzetbaarheid van de jeugd, uit zich later" (Kerkhoff, 1981) en "de huidige generatie van 50 jaar en ouder lijdt aan achterstallig onderhoud" (Volkskrant, 1991) zijn in die zin karakteristieke uitspraken. Dat geldt in zekere zin ook voor de benadrukking van de relatief slechte arbeidsomstandigheden waaronder jongeren moeten werken en de effecten daarvan voor de toekomst (Paoli, 1989, Smulders & Kompier, 1990).

Er wordt dan ook ten aanzien van onderzoek naar veroudering regelmatig gepleit voor een 'life-span-visie' of een 'trendmatige, historiserende aanpak' (Paoli, 1989, Doering et al., 1983). In zo'n visie kan er ook meer oog zijn voor de fase waarin personen in hun leven verkeren en, als onderdeel daarvan, de relatie tussen het werk en andere belangrijke levensdomeinen. Tot nu toe is over dit laatste vrijwel uitsluitend gepubliceerd vanuit het perspectief van de positie van de werkende vrouw (Werkgroep Sociologie-Gerontologie, 1990).

Als er sprake is van 'onderhoud' ten aanzien van de ouder wordende werknemer wordt vrijwel altijd aandacht besteed aan het onderhouden van kennis en vaardigheden door middel van training en opleiding (Altena et al., 1990, Koningswijk, 1989, Doering et al., 1983). In Engeland uitgevoerd onderzoek laat zien dat werkgevers een tamelijk negatief beeld hebben van de trainbaarheid van ouderen in het bedrijf; ouderen zouden daartoe ook te weinig flexibel en ambitieus zijn. Met name als informatie-technologie aan de orde is, zou 'leerangst' een belangrijke rol spelen ter verklaring van de beperkte belangstelling van ouderen voor opleidingen en het uiteindelijk geringe resultaat ervan (Metcalf & Thompson, 1990). Er mag natuurlijk niet vergeten worden dat bij de investeringen in opleidingen, het verwachte rendement ervan een belangrijke rol speelt. Bij zo'n afweging zal in het algemeen de leeftijd van de betrokkenen een negatieve invloed op de bereidheid tot een dergelijke investering over te gaan.

Onderzoek in Frankrijk heeft laten zien dat handarbeiders boven de 45 in hun hele leven gemiddeld niet meer dan 100 uur training voor het werk hebben gehad (Paoli, 1989). Een belangrijk obstakel voor het kunnen bijhouden van de ontwikkelingen in het werk, ligt vaak op het vlak van de gebrekkige basisopleiding van de huidige generatie ouderen (Altena et al., 1990, Schippers & Siegers, 1991). Daardoor zou er een onvoldoende ondergrond zijn om ingezet te worden bij de introductie van nieuwe (informatie-) technologie. Een ander obstakel zou gevormd worden door het veelvuldig voorkomen van 'ervaringsconcentratie' bij werknemers. Deze term wordt gehanteerd wanneer er in de loopbaan sprake is van werkervaring op een relatief beperkt terrein. Dit zou tevens leiden tot 'job-fixatie' (het gericht zijn op een slechts gering aantal mogelijke banen). Op die manier zou niet alleen de flexibiliteit en schoolbaarheid van individuen, maar ook het vereiste innovatief vermogen van de organisaties, aangetast worden (Thijssen, 1989). Her- en bijscholing van oudere werknemers is vanuit dit perspectief een cruciale zaak, waarbij er voor wordt gepleit de leerstof en de leeromgeving aan te passen aan kenmerken en wensen van ouderen (Paoli, 1989, Doering et al., 1983, Cramer & van der Kamp, 1990). Vormen van zo'n aanpassing zijn het tempo waarin de leerstof wordt aangeboden en het inspelen op de mate waarin men in een eerdere fase van het leven heeft 'leren leren'.

Het belang van om- en bijscholing kan overigens ook beargumenteerd worden vanuit het eerder aangehaalde gegeven dat spankracht en flexibiliteit zouden afnemen naarmate een carrièreperspectief gaat ontbreken. Indien die redenering wordt omgekeerd, dan zouden om- en bijscholing op zich bij kunnen dragen aan het op peil houden van spankracht en flexibiliteit.

Naast het leren door ouder wordende werknemers, wordt overigens ook gewezen op de noodzaak van het leren van de oudere werknemer: hun know-how dient afgetapt te worden voor ze het bedrijf verlaten hebben (Paoli, 1989).

Met deze verwijzingen naar wat de organisatie voor de eigen continuïteit en het perspectief van zijn mensen kan doen, is al een voorschot genomen op wat hierna onder de noemer 'een leeftijdsbewust personeelsbeleid' aangekaart gaat worden.

4.2 Een leeftijdsbewust personeelsbeleid

De toon voor een discussie over een personeelsbeleid gericht op de ouder wordende werknemer, is in Nederland gezet met het proefschrift van W.H.C. Kerkhoff "Ouder worden, verouderen en het personeelsbeleid" (Kerkhoff, 1981). De daarin vervatte principiële stellingname dat specifieke maatregelen ten aanzien van ouderen niet nodig en zelfs onwenselijk zijn, wordt door velen na hem gedeeld (Paoli, 1989, Koningswijk, 1989). Aan de argumentatie dat al op jongere leeftijd maatregelen getroffen moeten worden om geestelijk en lichamelijk gezond oud te worden in het werk, wordt veelal toegevoegd dat oudere werknemers niet in een uitzonderingspositie geplaatst moeten worden. Specifieke aandacht zou kunnen leiden tot stigmatisering en maatregelen met een leeftijdsdiscriminerend karakter.

Een loopbaanbeleid zou zijn fundament moeten hebben in de handhaving van de inzetbaarheid en de bevordering van vermogens en vaardigheden van werknemers (Kerkhoff, 1981). Kerkhoff waarschuwt voor het gemak waarmee men knelpunten in het functioneren toeschrijft aan de veronderstelde inflexibiliteit van ouderen. Hij wijst daarbij op de tendens om concepten die betrekking hebben op oudere leeftijdsgroepen ('disengagement', de 'rolloze rol' en ook de 'midlife crisis') van toepassing te verklaren op de betreffende werknemers (Kerkhoff, 1987). Dergelijke attributies, die een verkeerd, meestal 'te oud' beeld van de oudere werknemer schetsen, kunnen in zijn opvatting, versluierend werken op het effect van een niet op opleiding en training gerichte bedrijfsbeleid. Te gemakkelijk kan in zo'n situatie de onwilligheid en onbuigzaamheid van 'de oudjes' aangegrepen worden om het falen van bedrijf te camoufleren (Kerkhoff, 1987). Ten aanzien van beleid gericht

op een 'education permanente' merkt een Franse onderzoekster in dit kader nogal cynisch op dat het enige 'doorgaande' ervan in de benaming van dit fenomeen te vinden is (Paoli, 1989).

De discussie over de loopbaan van ouder wordende werknemers en het beleid dat daaraan ten grondslag zou moeten liggen, speelt zich in veel gevallen af rond de term 'flexibiliteit'. Sommigen zoeken de flexibiliteit vooral in het individu en suggereren maatregelen die een 'vitaliseer-strategie' tot uitgangspunt hebben zoals een regelmatige functieverandering ter eliminatie van 'vastroesten' (Willems et al., 1990) en 'ervaringsconcentratie' (Thijssen, 1989). Andere gesuggereerde remedies richten zich op het instellen van gemengde taakgroepen (Dresens, 1989) gecombineerde banen in deeltijd (van de Vijver, 1991), aan ouderen aangepaste opleidingen en het vaststellen van persoonlijke waardegebieden voor het vinden van passende functies (Wijers, 1991).

Anderen zijn het met de benadrukking van 'het flexibele individu' in grote lijnen oneens en wijzen op algemene zorg voor de kwaliteit van de arbeid (van de Vijver, 1991) of het belang van voldoende regelmogelijkheden in het werk en een niet te hoge werkdruk (Smulders & Kompier, 1990).

Geheel in lijn met de aanbeveling de ouder wordende werknemer niet in een uitzonderingspositie te plaatsen, wordt in bronnen waarin een 'leeftijdsbewust' personeelsbeleid wordt voorgestaan, zelden een echt nieuwe gedachte gelanceerd. Geadviseerd wordt bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw van het personeel te analyseren en te bewaken, de organisatiestructuur aan te passen aan individuele mogelijkheden (rekening houdend met het 'leeftijd dynamisme'), de functiestructuur te flexibiliseren en lokale mogelijkheden dienaangaande te optimaliseren (Dresens, 1989). Functioneringsgesprekken, loopbaanplanning en -begeleiding, het vastleggen van potentiële carrièretrajecten, een actieve aanpak van het ziekteverzuim -in samenwerking met de bedrijfsgeneeskundige dienst (Paoli, 1989, Willems et al., 1990)- en een inbedding van het gezondheidskundig beleid in het sociale ondernemingsbeleid, zijn voorbeelden van wat gesuggereerd wordt onder de noemer van een 'preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid' (Dresens, 1989).

De meeste suggesties op dit vlak zijn specificaties van algemeen personeelsbeleid, waarvan men mag hopen dat verbeteringen ten behoeve van oudere werknemers mede ten goede komen aan de gezondheid van toekomstige generaties oudere werknemers.

Slechts weinigen hebben zich concreet verdiept in de vraag wat er moet gebeuren als -om wat voor reden dan ook- een ouder geworden werknemer niet langer 'in functie' kan blijven. Dit betekent in de praktijk dat er na een eventuele opbouwfase nu sprake is van een (hopelijk) geleidelijke afbouw. Om van zo'n afbouw geen afgang te maken, was er binnen het bovenste segment van de organisatie van de oudsher de mogelijkheid iemand 'weg te promoveren'. Nieuwe ontwikkelde begrippen die ook van toepassing zijn op de situatie van de modale werknemer, zijn

'horizontale doorstroming' bij een tenminste gelijkblijvend functieniveau, (Doering et al., 1983, Altena et al., 1990, Tijdens, 1991) en 'demotie' bij 'het stapje terug' (Kerkhoff, 1981). In Amerikaanse literatuur is in dit kader sprake van 'career-jobs' en 'bridge-jobs' (als overbrugging naar het moment van pensionering) (Doeringer, 1987).

Zoals al eerder aangegeven zou in zo'n 'overbruggings-baan' in principe goed gebruik kunnen worden gemaakt van vermogens tot compensatie waarover ouder wordende werknemers beschikken.

Hoe aan dergelijke veranderingen van de functieinhoud of de intensiteit van de functieervulling concreet vorm gegeven kan worden en met name hoe hieraan arbeidsvoorwaardelijk (bijvoorbeeld in relatie tot de pensioenopbouw) vorm kan worden gegeven, daarover zijn vooralsnog alleen ideeën in omloop (Overheidsnota, 1990, Kerkhoff, 1981). Financieel-technische gegevens over hoe een en ander zijn beslag kan krijgen, zijn amper beschikbaar.

In Engeland is nagegaan aan welk type werkplekken werkgevers denken, als het gaat om oudere werknemers (Metcalfe & Thompson, 1990). In tegenstelling tot wat wel aan banen gesuggereerd wordt, blijken deze werkgevers vooral te denken aan tamelijk ongeschoold werk: "als ik aan een oudere werknemer denk, stel ik me een handarbeider voor en niet een manager". De volgende soorten banen worden het meest genoemd: 'aanwezigheids-banen' (als portier, nachtwaker e.d.); weinig geschoold en weinig verantwoordelijkheid eisend werk (simpel produktiewerk) en pas op de derde plaats: werk dat levenservaring vereist (zorgen voor, adviseren, opleiden e.d). Juist dit type werk wordt elders nogal eens als specifiek geschikt voor ouderen, genoemd (Paoli, 1989, FNV, 1990, Koningswijk, 1989). In hoeverre nieuwe ontwikkelingen, zoals de mogelijkheid van telewerk, van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheid van ouder wordende werknemers is door de tamelijk kleine schaal waarop een en ander zich nu voordoet, nog niet te voorspellen (Automatiseringsgids, 1991).

Aan zaken als de afbouw van de carrière middels part-time werk en de leeftijd van uittrede is de afgelopen jaren veel aandacht besteed (Overheidsnota, 1990, FNV, 1990, Volkskrant, 1991, de Kam, 1991). Politieke en financieel-economische overwegingen lijken daarbij op dit moment een grotere rol te spelen dan argumenten in de sfeer van de afgenomen belastbaarheid van de ouder wordende werknemer. Naast een verdediging van de VUT en voorstellen voor vormen van deeltijd-VUT en deeltijd-pensionering, worden ook geluiden gehoord om de pensioengerechtigde leeftijd op te trekken tot 67 of 68 jaar (de Kam, 1991).

Twee aspecten krijgen in deze discussie extra aandacht: enerzijds het arbeidsvoorwaardelijke aspect in de relatie tussen deeltijdwerk, demotie en de pensioenopbouw (de Kamp, 1991, Overheidsnota, 1990, Doeringer, 1987) en anderzijds het aspect van de onderlinge relatie van de diverse wettelijke

regelingen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijke substitutievervalsingen in relatie tot de WAO (Aarts & de Jong, 1991) en de aanzuigende werking van regelingen met een 'subsidiekarakter', zoals bijvoorbeeld deeltijdpensionering (Verbon, 1991). Zoals al eerder aan de orde was, kunnen dergelijke regelingen rond het moment van uittreding niet als veel anders gezien worden dan als noodverbanden. Ten aanzien van de VUT is het nog niet echt duidelijk of deze regeling tot nu toe enige betekenis heeft gehad in de relatie tussen belasting en een afgenomen belastbaarheid. De in vergelijking met andere uitreders gunstige gezondheidssituatie van hen die van de VUT gebruik hebben gemaakt, zou er op kunnen duiden dat er van een werking van de VUT ter voorkoming van uitval op grond van gezondheidsklachten, geen sprake is (de Winter, 1991). De resultaten van onderzoek bij uitvoerders in de bouw spreken deze resultaten evenwel tegen: bij deze beroepsgroep lijkt de VUT wel degelijk een dergelijke rol te spelen (Draaisma et al., 1992). In het volgende hoofdstuk wordt in beschouwende vorm teruggeblkt op wat met name hiervoor werd gepresenteerd. Van daaruit worden enkele suggesties gedaan die richting geven aan onderzoek op dit terrein.

5. RICHTINGEN VOOR ONDERZOEK

"Tempora mutantur nos et mutamur in illis"

5.1 De positie van de ouder wordende werknemer samenvattend beschouwd

"De tijden veranderen ons en wij veranderen in de tijd". Deze Latijnse spreuk beschrijft het verschijnsel dat de individuele levensgang zich altijd afspeelt onder de beïnvloeding van een zich veranderende -of een tenminste als zich veranderend ervaren- samenleving. Gergen duidt op hetzelfde fenomeen als hij in zijn woorden, sociaal-historische omstandigheden verbindt aan leeftijdsgebonden patronen van de individuele ontwikkeling. (Gergen, 1982).

Als dergelijke noties in verband worden gebracht met de arbeidsloopbaan, dan wordt duidelijk dat de periode dat iemand actief arbeid verricht niet alleen gekenmerkt wordt door individuele veranderingen in fysieke en cognitief/mentale zin, maar ook door veranderingen in kenmerken van het arbeidsproces en opvattingen over de aard en de plaats van arbeid in de samenleving. Denkend langs deze lijn zijn met het ouder worden in het werk, twee spanningsvelden aan te wijzen: een onveranderde arbeidsplek en een in de tijd veranderend individu en een veranderend type arbeidsplek en een in relatie daarmee niet veranderd individu.

Deze potentiële spanningsbronnen hebben beide van doen met de afstemming in de relatie tussen arbeid en individu. Aanpassingen om die afstemming te bereiken zijn zowel denkbaar op het vlak van de arbeid als op het vlak van beïnvloedbare kenmerken van het individu. In het eerste geval kan men bijvoorbeeld denken aan het waar mogelijk inbouwen van zodanige marges in de taakvervulling dat rekening gehouden wordt met eventuele voor die taak relevante leeftijdseffecten. Het lijkt ook voor de hand te liggen de beschikbare arbeid zodanig te organiseren dat doorstromingsmogelijkheden ontstaan die aansluiten bij de manier waarop werknemers zich in de tijd ontwikkelen. Daarmee kan tevens bereikt worden dat door de verbreding van kennis en ervaring, de kansen op mobiliteit en flexibiliteit vergroot worden. Een voorwaarde hiervoor is dat werknemers via opleiding en training in staat gesteld worden om dergelijke trajecten binnen en over taakgebieden te kunnen volgen, zonder dat zij daarvan op grond van hun leeftijd worden uitgesloten.

Bij de vraag hoe de afstemming tussen arbeid en (het ouder wordend) individu vorm moet krijgen, kan een aantal aandachtspunten onderscheiden worden:

-1- Het moment van ontstaan van afstemmingsproblematiek

De leeftijd waarop eventueel spanningen tussen arbeid en individu -mede als gevolg van veroudering- zullen gaan optreden, zal in concrete gevallen sterk variëren. Dit geldt behalve voor het moment evenzeer voor de aard van optredende problemen. Dit alles is onder andere afhankelijk van het type werkzaamheden waarom het gaat en de ontwikkelingen die in het vakgebied op het vlak van bijvoorbeeld automatisering en informatisering gaande zijn.

Of zich problemen in de afstemming zullen gaan voordoen en of men de afstemming als een probleemgebied zal gaan beoordelen, zal mede afhangen van de fysieke en mentaal/cognitieve belastbaarheid en het vermogen tot aanpassing van de taakvervullers. Die belastbaarheid is mede de resultante van de aard van eerdere werkervaringen, de -hiermee samenhangende- gezondheidstoestand van het individu en de levensfase waarin iemand verkeert. Het individuele vermogen tot aanpassing gedurende de arbeidsloopbaan is gerelateerd aan de mate van diversiteit van de eerder opgedane werkervaring en -daarmee in samenhang- ook aan de mate van training en scholing die men in de beroeps carrière heeft ondergaan.

-2- Veroudering en taakafstemming;

Het ouder worden gaat gepaard met wellicht op een bepaald vlak toenemende en op een ander vlak afnemende capaciteiten. Het succes van taakaanpassing, werkplekaanpassing of taakverandering is afhankelijk van inzicht in dergelijke compensatiemechanismen. Kennis hiervan kan op zich het denken over aanpassingen taak en werkplek stimuleren;

-3- Het generatie-perspectief

De ouder wordende werknemer behoort tot een generatie; zowel in de zin van gedeelde kenmerken als opleiding, leefstijl en opvattingen als in de wijze waarop men al leeftijdsgenoten gezien en behandeld worden. Voor zover kenmerken van een generatie mede van invloed zijn op de (beoordeling van de) uitvoering van arbeidstaken zal daarmee de positie van de ouder wordende werknemer in de tijd veranderen. Ook veranderingen in rolpatronen van mannen en vrouwen spelen een rol en kunnen van invloed zijn op de invulling die men aan bepaalde fasen van het leven geeft. Dit kan al met al ook van invloed blijken op wat tot de werking van 'leeftijd dynamismen' gerekend moet worden en wat niet;

-4- Het maatschappelijk kader

De meningsvorming omtrent het belang van het behoud van ouder wordende werknemers voor de arbeidswereld en de mate waarin binnen bedrijven een personeelsbeleid gevoerd zal gaan worden dat gericht is op het behoud van ouder wordende werknemers, zal mede beïnvloed worden door:

- de schaarste aan potentiële taakvervullers (mede afhankelijk van de mate van ontgroening en vergrijzing van de arbeidspopulatie, effecten van immigratie, een

- grotere arbeidsparticipatie van vrouwen en gevolgen van verdergaande automatisering);
- de ontwikkelingen rond regelingen die van invloed zijn op de inkomenspositie van uittrekders (WAO/AAW/AOW/VUT e.d.);
 - opvattingen over de vervulling van taken 'op leeftijd';
 - de eigen wens van werknemers om, mede afhankelijk van het gevoel op het werk gewenst en gewaardeerd te worden, wel of niet te blijven werken;
 - de mate waarin men ook voor ouder wordende werknemers, invulling kan geven aan de veronderstelling dat participatie in het arbeidsproces zowel vanuit het argument van zingeving van het leven als dat van maatschappelijke integratie, nastrevenswaard is.

5.2 Conclusies ten aanzien van onderzoek

In deze paragraaf worden op grond van wat vooraf ging, richtingen aangegeven die relevant lijken voor onderzoek op het terrein van de ouder wordende werknemer. De keuze die daarbij gemaakt wordt is dat onderzoek naar de positie van de oudere werknemer zich richt op de afstemming tussen ontwikkelingen in het individu en die in de arbeid en op de wijze waarop daaraan in preventieve zin bij intrede in het arbeidsproces en bij het verdere carrièreverloop, vorm gegeven kan worden.

Wanneer een preventief doel wordt nagestreefd valt ter bepaling van wie op welk moment tot de groep 'oudere werknemers' gaat behoren op voorhand geen leeftijdsgrens vast te stellen. Om die reden is gekozen voor de aanduiding 'ouder wordende werknemer', ook al omdat in die term het belangrijke element van de subjectieve weging besloten ligt. Voor zover er van veroudering sprake is, is dat in de arbeid altijd een bepaalde vorm van een individueel bepaalde 'functionele veroudering'. Dit houdt in dat er wat betreft de mogelijk optredende problematiek in de afstemming tussen mens en arbeid, amper algemene uitspraken op basis van de kalenderleeftijd gedaan kunnen worden.

- Onderzoek zou om die reden bij voorkeur gericht moeten zijn op het niveau van het beroep of de functie om daarmee de mogelijkheid te scheppen in concrete zin aandacht te besteden aan de ervaren problematiek en de gevonden oplossingen ten behoeve van afstemmingsproblemen. Zulke oplossingen kunnen hun basis zowel hebben in algemene maatregelen ten aanzien van arbeidssituaties (waarvan ook ouder wordende werknemers

profiteren), als in concrete aanpassingen van werkplek en arbeidsvoorwaarden; in het wegnemen van zwakke punten bij de betrokkenen of het zoeken van aansluiting bij juist hun sterke, mogelijk compenserende punten.

- Onderzoek dat mede gericht is op de bevordering van deelname van ouderen aan het arbeidsproces zou zich bij voorkeur niet alleen moeten richten op mogelijkheden en voorkeuren die de betrokkenen zelf aangeven. Kennis is ook nodig over kenmerken van arbeidsorganisaties en over mogelijkheden en belemmeringen zoals die gezien worden door werkgevers en arbeidsbemiddelaars.
- Onderzoek naar veroudering in relatie tot taakvervulling zou in enkele gevallen tot de overweging kunnen leiden restrictieve maatregelen te nemen op basis van een leeftijds-criterium. Men moet zich daarbij bedenken dat dergelijke maatregelen kunnen leiden tot de feitelijke uitsluiting van ouderen en tot een negatieve beïnvloeding van de beeldvorming rond ouder wordende werknemers. Onderzoek zou zich daarom mede moeten richten op het zoeken en wellicht openen van loopbaantrajecten die preventief inspelen op 'functionele veroudering'.
- Onderzoek dat zich richt op de praktijk en daartoe concrete ervaringen en gevonden oplossingen inventariseert, dient gevoed te worden door kennis op basis van psychofysiologisch verouderingsonderzoek. Resultaten uit dat onderzoek kunnen een basis verschaffen voor beleid gericht op de ontwikkeling van sterke punten en het zoveel mogelijk wegnemen van zwakke punten als gevolg van leeftijdseffecten.
- In onderzoek zou er aandacht dienen te zijn voor de gehele arbeidsloopbaan, ook al omdat het arbeidsverleden een belangrijke factor is in de momentane positie op arbeidsplek en arbeidsmarkt. In dat kader zijn de levensfase waarin personen verkeren en de samenhang van de werksituatie met andere levensterreinen, belangrijke elementen in de afstemming tussen mens en arbeid.
- In onderzoek naar de positie van de ouder wordende werknemer kan gebruik worden gemaakt van de ervaring met de afstemming tussen arbeid en werknemer in de wereld van de arbeidshandicap. Daarbij kan zowel gedacht worden aan daar ontwikkelde oplossingen en concrete vormen van werkaanpassing, als aan instrumenten die in dat veld ontwikkeld zijn^{***}.

^{***} Een voorbeeld hiervan is het meetinstrument 'Kwaliteit van de Aansluiting in Arbeid': Brouwers A.A.F., F. Andries, I.D. Nijboer, M.H.H. Peeters en C.W.J. Wevers. Meetinstrument kwaliteit van de aansluiting in arbeid; ontwikkeling van een meetinstrument in de Sociale Werkvoorziening. Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, november 1991.

LITERATUUR

AARTS LJM, JONG PR DE. Preventie van arbeidsongeschiktheid bij oudere werknemers. Voordracht t.g.v. Studiemiddag over preventie van arbeidsongeschiktheid; 1991 apr 11; Zoetermeer.

ALTENA AR VAN, PLANTENGA J, SCHIPPERS JJ, SIEGERS JJ. Demografische ontwikkelingen en het functioneren van de arbeidsmarkt: een vergelijkende studie naar het overheidsbeleid in de BRD, Frankrijk, Zweden en Nederland. s'Gravenhage: OSA, 1990. OSA-werkdocument W-73.

AUTOMATISERINGSGIDS. Telewerken normaal. Automatiseringsgids 1991;(13 maart).

BIRREN JE, BENGTSON VL, eds. Emergent theories of aging. New York: Springer Verlag, 1988.

CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek). 1899-1989: negentig jaren in tijdreeksen. s'Gravenhage: SDU, 1989.

CRAMER C, KAMP M VAN DER. Leren op latere leeftijd. Lisse (etc.): Swets & Zeitlinger, 1990.

DAVIES DR, SHACKLETON VS. Psychology and work. London: Methuen, 1975.

DIRKEN JM, et al. Functionele leeftijd van industrie-arbeiders: de ontwikkeling van een meetmethode. Groningen: Wolters-Noordhoff, 1968.

DOERING M, RHODES SR, SCHUSTER M. The aging worker: research and recommendations. Beverley Hills: Sage, 1983.

DOERINGER PB, ed. Bridges to retirement: older workers in a changing labor market. Ithaca (NY): ILR Press, Cornell University, 1990.

DOUP ACBW, red. Leeftijdscriteria in het arbeidsbestel. Alphen aan de Rijn: Samsom (etc.), 1990.

DRAAISMA D, GRÜNDEMANN RWM, HOOLBOOM H. Werk en gezondheid van uitvoerders in een longitudinaal perspectief (I). T Soc Gezondheidszorg 1991;69:480-488.

DRAAISMA D, GRUNDEMANN RWM, HOOLBOOM H. Werk en gezondheid van uitvoerders in een longitudinaal perspectief (II). *T Soc Gezondheidszorg* 1992;70:103-110.

DRESENS CSHH. Hebben ze mij niet meer nodig? Een sociaal wetenschappelijk onderzoek naar de positie van de ouder wordende medewerkers bij het GAK. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, 1989.

FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING. Nota Ouderenbeleid. Amsterdam: FNV, 1990.

GERGEN KJ. Towards transformation in social knowledge. New York: Springer Verlag, 1982.

GRUITER J DE. De hordenloop van de herintreedsters. *Vrouw en bedrijf* 1990;(juli/aug). 36-47.

GUILLEMARD A. Les paradoxes des politiques de la vieillesse. *Revue Francaise des Affaires Sociales*. 1990; (1): 127-152.

JANSSEN PPM, BUUNK BP. Preoccupaties, relatieve deprivatie en psychische klachten in de middenfase van de loopbaan. *Ned T Psychol* 1990;45:195-205.

JOUVENEL H DE. Europe's ageing population: trends and challenges to 2025. London: Butterworth, 1989.

JUNGSCHELEGER I. Tussen capaciteiten en leeftijd is geen relatie. *Volkskrant* 1991 jan 17.

KAM CA DE. Kapitaalvernietigende werking. Voordracht t.g.v. Symposium "Oud worden in je werk"; 1991 nov 5; Rhenen.

KAM CA DE. Kapitaalvernietiging. *Intermagazine* 1991;(12):20-24.

KERKHOFF WHC. Uitgerangeerd met 35: minder flexibel en minder vitaal. *Gids voor Personeelsmanagement* 1987;66(4). 17-22.

KERKHOFF WHC. Ouder worden, verouderen en het personeelsbeleid. Amsterdam: Psychologisch Laboratorium, 1981.

KERKHOFF WHC, KRUIDENIER HJ, red. Bedrijfsleven en de vergrijzing: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid. Amsterdam: NIA, 1991.

KILBOM A. Older peoples' abilities must be utilized. In: Research News, newsletter from the Institute of Occupational Health, S171, Solna, Sweden No 1, 1991.

KONINGSWIJK LA. De arbeidsorganisatie en de veroudering van de beroepsbevolking: loopbaan-ombuiging, normaal toekomstperspektief? Mens & Onderneming 1989;43(1):53-63.

LAAN L VAN DER, SCHOLTEN H, KNAAP GA van der. Structuur en dynamiek van de (actieve) regionale beroepsbevolking. Rotterdam: Erasmus Universiteit, Economisch Geografisch Instituut, 1990.

MERENS-RIEDSTRA HS. Leven zonder werk. Aachen: Fotodruck J. Mainz, 1981.

METCALF H, THOMPSON M. Older workers: employers' attitudes and practices. Brighton: IMS, 1990. Report no. 194.

MEULEN M VAN DER. Gevolgen van vergrijzing. Parool 1990 aug 18.

OVERHEIDSNOTA. Ouderen in tel: beeld en beleid rond ouderen 1990-1994. s'Gravenhage: SDU, 1990.

PAOLI P. Ageing, work & employment. Dublin: European Foundation of Living and Working Conditions, 1989.

POKORNY LI, BLOM DHJ, OPMEER CHJM, et al. Het meten van effecten van werk en werkomstandigheden bij buschauffeurs. Leiden: NIPG-TNO, 1991.

PRICK LGM. Het beroep van leraar: satisfactie en crises in de leraarsloopbaan. Amsterdam: VU-boekhandel/uitgeverij, 1983.

PUTTEN M VAN. Oudere herintredende vrouwen: de demografische tijdbom gedemonteerd. Tijdschrift voor de Sociale Sector 1990;(7/8). 18-23.

- RELOU WD, OP 'T VELD D, STARMANS J. Vergrijzing in Nederland. Delft: INRO-TNO, 1987.
- REPORT BY 9 TO 5. Social insecurity: the economic marginalization of older workers. Cleveland (Ohio): National Assembly of Working Women, 1987.
- SCHIPPERS JJ, SIEGERS JJ. Demografie en arbeidsmarkt: gevolgen van ontgroening en vergrijzing in Nederland. T voor Politieke Economie 1991;(2):9-28.
- SMITH DBD. Human factors and aging. Human Factors 1990;32:509-526.
- SMULDERS PGW, KOMPIER MAJ. The older worker and prevention of psychological stress at work. Voordracht t.g.v. Workshop "Perspectives of ageing in occupational health care; 1990 mei 17-19; Den Haag.
- SMULDERS PGW. Aandacht voor de oudere of de jongere werknemer? T Soc Gezondheidszorg 1990;68:321-322.
- STUURGROEP TOEKOMSTSCENARIO'S GEZONDHEIDSZORG. Arbeid, gezondheid en welzijn in de toekomst: toekomstscenario's arbeid en gezondheid 1990-2010. Houten (etc.): Bohn Stafleu van Loghum, 1991.
- THIJSSSEN J. Het leren van de verouderende werknemer in veranderende organisaties. In: Pieters JM, red. Onderzoek naar leren en instructie in arbeidsorganisaties. Enschede: Universiteit Twente, 1989.
- TIJDENS K. Veroudering van personeel, ontwikkelingen in het personeelsbestand bij de vier grote banken. T voor Politieke Economie 1991;(4):16-33.
- TROMMEL WA. Sluiting van de arbeidsmarkt voor ouderen: over de achtergronden van een hardnekkige trend. In: Kerkhoff WHC, Kruidenier HJ, red. Bedrijfsleven en de vergrijzing: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid. Amsterdam: NIA, 1991.
- VAAS S, BERNDSEN MB. Vrouwen in de bouw. Leiden: NIPG-TNO, 1990.

VERBON H. Flexibele pensionering: een waanidee. ESB 1991;76:408-409.

VIJVER O VAN DE. Ouderen vliegen er nog steeds het eerste uit. NRC 1991 oct 12.

VOLKSKRANT. Ouderenbeleid kan voorkomen dat velen op hun tandvlees vut halen. Volkskrant 1991 november 6.

WALDMAN DA, AVOLIO BJ. A meta-analysis of age differences in job performance. J Appl Psychol 1986;(1): 33-37.

WERKGROEP SOCIOLOGIE-GERONTOLOGIE. Het feminisme met pensioen. Amsterdam: SISWO, 1990.

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID. Een werkend perspectief: arbeidsparticipatie in de jaren '90. s'Gravenhage: SDU, 1990.

WIJERS GA. Loopbaanproblemen van ouderen: een waardegerichte begeleidingsmethode. In: Kerkhoff WHC, Kruidenier HJ, red. Bedrijfsleven en de vergrijzing: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid. Amsterdam: NIA, 1991.

WIJST T VAN DER. Recent and future changes in the age structure of the Dutch working population by industrial division and by occupational group. The Hague: NIDI, 1987.

WILLEMS JHBM, SMULDERS PWG, POT FD. De oudere werknemer: (g)een medisch probleem. Ned T Geneesk 1990;134:1937-1943.

WINTER CR DE. Arbeid, gezondheid en verzuim als voorspellers van uitval uit het werk. Leiden: NIPG-TNO, 1991.

Reprografie: NIPG-TNO
Projectnummer: 5155