

Aan het begin en het eind van de loopbaan

In maart van dit jaar mocht ik twee keer achter elkaar een werkbezoek afleggen aan onderzoeksinstituten in Finland. Het thema betrof in beide gevallen het bevorderen van de arbeidsmogelijkheden van uiteenlopende leeftijdsgroepen: jonge schoolverlaters en oudere werknemers. Of anders gezegd: groepen aan het begin en aan het eind van hun loopbaan. Wat typeert deze groepen en waarom staan ze in de belangstelling?

Jonge schoolverlaters en oudere werknemers verschillen in sterke mate en op veel gebieden. Bij de gesprekken die ik maakte kwam een dimensie nadrukkelijk naar voren, die van de kennis, competentie en vaardigheden. Oudere werknemers hebben tijdens hun loopbaan expertise en competenties opgebouwd en voortijdig schoolverlaters missen dat. Erger nog: deze jongeren hebben geen zogeheten startkwalificatie, ten minste een havo-, vwo- of mbo-diploma (niveau 2) om geschoold werk te kunnen doen.

Leeftijd en werk

Ook in Nederland is een brede maatschappelijke discussie ontstaan over de jongeren die achterblijven, onvoldoende opleiding hebben en ongewenst gedrag vertonen. Zeer uiteenlopende oplossingen worden aangereikt. Jongeren in voormalige kazernes 'opvoeden' – denk aan het Glen Mills-programma – of meer begrip opbrengen en de gevoelige snaar zien te raken. Ongenuanceerde, generaliserende uitspraken helpen de brede groep niet echt. Nodig is te weten wat de achtergronden zijn van het ongewenste gedrag. Het lijkt waarschijnlijk dat er een relatief kleine harde kern is die niet te bereiken is en

die gebaat is bij een correctieve aanpak. Er is ongetwijfeld een grote groep jongeren die een theoretische opleiding gewoon niet kan opbrengen of anders gezegd de 'ambachtsschool' mist. Een derde groep is verkeerd terechtgekomen en heeft de wil niet kunnen ontwikkelen om er iets van te maken. Onderscheid maken en passende oplossingen aanreiken lijkt de beste aanpak. Maar zo gemakkelijk is dat niet. Welke onderscheidende instrumenten kunnen ingezet worden en welke passende interventies zijn voorhanden?

Een illustratie. In Rovaniemi, Finland bezocht ik een jongerenproject. Deelnemers waren dropouts, de eerste selectie vond plaats op grond van interesse voor theater maken. Confrontaties in het project droegen bij aan verdere selectie (zie de overeenkomsten met het 15-project in Maandblad Reïntegratie 4). De 'interventie' was het theater maken zelf. In een korte periode van zes weken maakten de jongeren een theaterstuk met als einddoel een openbaar optreden. Structuur en discipline waren noodzakelijk om onder regie van een professional een aantrekkelijke show tot stand te brengen. Parallel aan de theatrale begeleiding liep een jobcoach mee die de jongeren voortdurend atten-

deerde op vaardigheden gerelateerd aan opleiding en beroep. Dit project bracht vooral de boodschap mee dat, ongeacht de moeilijkheden die individuen meebrengen, eenmaal gewend aan structuur en gemotiveerd voor een doel veel te bereiken is.

Bij de oudere werknemers gaat het om de actualiteit van de kennis, eventueel in combinatie met de bereidwilligheid van de werknemer of zijn werkgever om langer te blijven werken. Beide groepen, jongeren en ouderen, kennen allerlei complicaties. Interessant is nu om te vernemen hoe de Finnen aankijken tegen de problematiek die samenhangt met leeftijd en arbeid. In het Finse Instituut voor Arbeid en Gezondheid (Helsinki, FIOH) werden enkele inspirerende lezingen gegeven. Hieruit wil ik enkele hoogtepunten belichten.

Werkvermogen

Al in de jaren tachtig begon professor Juhani Ilmarinen longitudinale studies naar individuele werkvermogens bij uiteenlopende groepen werknemers. In een vervolgprogramma, Finn-Age (1990-1996) werkten overheid, bedrijfsleven en werknemers samen aan programma's gericht op werk, leeftijd en gezondheid. Hierdoor nam de publieke bewustwording van de relatie tussen gezondheid, passende werkomstandigheden en langer blijven werken enorm toe.

Metingen met gebruikmaking van de WorkAbility-Index bij ruim 700 werknemers gaven aanwijzingen dat werkvermogens afnemen vanaf de leeftijd van ongeveer 30 jaar, waarbij de spreiding sterk toeneemt bij metingen rond het zestigste levensjaar. Sommige werknemers van 60 jaar beschikken dus nog over relatief 'onaangetaste vermogens' en anderen moeten het doen met sterk afgenomen vermogens. Oorzaken van



een verminderd werkvermogen worden grotendeels (60%) gelegd bij uiteenlopende aspecten op de werkvloer, zowel arbeidsomstandigheden als hrm-beleid. De Finnen toonden aan dat interventies die hierop gericht zijn een volledig herstel of een verbetering van het werkvermogen kunnen opleveren.

In termen van kosten werd vastgesteld dat mensen met verminderde werkvermogens de hoogste consumptie genieten van latere arbeidsongeschiktheids-pensioenen. Bedrijfskosten van werknemers met lage werkvermogens liggen bijna tien maal zo hoog als die van werknemers met goede werkvermogens. Nog sterker geldt dit voor de kosten van ziekteverzuim.

De WorkAbility-Index als meetinstrument is intussen uitgekomen in 19 talen en nog meer landen. De een-

voud van het instrument (zeven constructen en dertien vragen) maakt het gebruik van het instrument gemakkelijk en aantrekkelijk voor herhaalde metingen. Deze vorm van quick scan is van betekenis op individueel niveau (hoe verloopt iemands werkvermogen), op bedrijfsniveau (hoe staat het er voor met het arbeidsvermogen van werknemers van uiteenlopende leeftijden?) en op sectoraal niveau (bij welk soort werk lopen werknemers risico en waar zijn ingrepen gewenst?). Op nationaal niveau kan gebruik van de index en het analyseren van gegevens nuttig zijn om de gevolgen van vergrijzing en de legitimatie van maatregelen te verantwoorden. Ten slotte kunnen vergelijkingen tussen landen aanwijzingen geven over effecten van nationaal beleid op velerlei gebied.

Breder perspectief

Een tweede lezing door dr. Tapio Lathi (Assistant Chief Medical Officer, FIOH) plaatste het onderwerp leeftijdsbeleid in een breder perspectief. Vanaf het moment dat de babyboomgeneratie na de Tweede Wereldoorlog opgroeide viel te bedenken wanneer deze generatie leeftijden tussen 50 en 70 jaar oud zou bereiken. Vele jaren voordat de leeftijdspieken bereikt zouden worden, begonnen onderzoekers effecten van veroudering in relatie tot werk te onderzoeken. Maar zelden lukte het om beleid te ontwikkelen binnen bedrijfsorganisaties of overheden om voorbereid te zijn op gevolgen van het oplopen van de gemiddelde leeftijd van werknemers.

Inzichten, hoe alarmerend, ook leiden niet altijd tot adequate maatregelen. Blijkbaar moeten zaken eerst uit de

hand lopen voordat maatregelen genomen konden worden. Dit is ook de invalshoek die Lathi in verband brengt met de huidige kenniseconomie. Kennis vertalen naar toepassingsmogelijkheden is niet altijd gemakkelijk. Doorgaans hebben culturen (bedrijven, economieën) een periode van ten minste tien jaar nodig om drastische veranderingen door te voeren. Probleem dat er mede aan ten grondslag ligt is het menselijk vermogen om te kunnen veranderen.

Waar volgens Lathi in hoofdlijnen behoefte aan is, zijn nieuwe samenwerkingssystemen (tussen kennisontwikkelaars en toepassers), implementatievermogen en visionair en daadkrachtig leiderschap. Dit laatste zou idealiter op Europees niveau moeten gebeuren. Hierbij valt te bedenken dat Europa in sterke mate achterloopt op het gebied van kennis toepassingen, de Verenigde Staten lopen voorop, gevolgd door Japan. Naast coördinerend leiderschap is zakelijke openheid nodig, betrokkenheid tot op de werkvloer en bewustzijn van de noodzaak om bij te dragen aan de nationale productiviteit.

Wat Europese economieën nu nodig hebben is beschikbare kennis toepasbaar maken. Hier hoort bij dat onderzoek niet doel op zich is maar moet leiden tot implementatie en adviestrajecten. Over het algemeen is er behoefte aan betere advies- en opleidingstrajecten voor het bedrijfsleven en in mindere mate aan nieuw onderzoek. Bewaking en borging van de kwaliteit van de uitvoering hebben hierbij aandacht nodig. Het hier geschetste macroperspectief lijkt weinig raakvlakken te hebben met het concept 'behoud van werkvermogen'. Toch, met de gedachtegang dat werknemers aan de basis van economieën staan, ligt hier een aangrijpingspunt om gewenste verandering op gang te brengen. Arbeidsomstandigheden verbeteren en mensen motiveren om

optimaal te participeren met bewustwording van een goede balans tussen arbeid en gezondheid zijn het begin en er beleid van maken op nationaal niveau is ondersteunend. Dit laatste is wat de Finse overheid vroegtijdig op gang heeft gebracht met het aanmoedigen en ondersteunen van programma's zoals Finn-Age en het actief participeren in de driehoek werkgever, werkgeversorganisaties en werknemers.

Roel Cremer is lid van de redactie van Maandblad Reïntegratie

Informatie ten behoeve van deze rubriek kunt u sturen naar: Maandblad Reïntegratie, t.a.v. Ellen van der Loo, Postbus 16500, 2500 BM Den Haag, e-mail: ellen.van.der.loo-boom@reedbusiness.nl

Brancheberichten

Nieuw hulpmiddel voor toetsing kwaliteit reïntegratiebedrijf

Stichting Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie (CKR) heeft een hulpmiddel gepubliceerd die het cliënten mogelijk maakt de kwaliteit van een reïntegratiebedrijf zelf te toetsen. Dit hulpmiddel, de CKR Quickscan, is een vragenlijst die cliënten kunnen gebruiken om de juiste vragen te stellen bij het maken van een keuze uit het enorme aantal reïntegratiebedrijven. De cliënt krijgt op deze manier inzicht in een aantal belangrijke punten en verschillen, zoals de mogelijkheden voor eigen inbreng, de doelgroep(en) waarvoor het bedrijf werkt en de vraag of er vaste contactpersonen zijn. De antwoorden kunnen een klant helpen een eigen oordeel over de kwaliteit van het bedrijf te vormen. Stichting CKR ziet dit hulpmiddel niet als een 'af' product, maar wil het met cliëntgroepen de komende maanden verder ontwikkelen. De CKR Quickscan is gebaseerd op de kwaliteitscriteria van het Cliënten Kwaliteitskeurmerk Reïntegratie (CKR). Deze criteria zijn in overleg met cliënten opgesteld. De CKR Quickscan is beschikbaar op de website: www.ckrweb.nl.

WIA-risico's niet afgedekt

Slecht 28 procent van de werkgevers heeft plannen om in 2006 de het risico van loonderving bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemers te verzekeren. Voor een deel komt dat door onbekendheid met de wetgeving. Van de grote bedrijven zegt 17 procent onvoldoende op de hoogte te zijn, in het MKB is dat 41 procent. Dit blijkt uit de Zorg- & InkomensverzekeringsMonitor, een jaarlijks onderzoek van het adviesbureau Market-Concern onder 1650 werkgevers. Een krappe meerderheid (57 procent) van de bedrijven is bereid een bijdrage in de premie te leveren, als de werknemer zich tegen dit