

Ouder worden en werk - Het gaat niet alleen om de kalenderleeftijd

Literatuurstudie

Judith Bos¹, Nathalie Donders¹ en Joost van der Gulden^{1,2}

Samenvatting

Omdat de beroepsbevolking in veel landen vergrijst en in omvang afneemt is van belang na te gaan hoe langer doorwerken kan worden bevorderd. Daarom vindt onderzoek plaats naar de determinanten van inzetbaarheid en werkbeleving van werknemers van verschillende leeftijd. Dergelijk onderzoek biedt bedrijfsartsen en organisaties handvatten voor het ondersteunen van werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen. In de dagelijkse praktijk wordt ouder worden gekoppeld aan de kalenderleeftijd en wordt vooral gelet op de fysieke en mentale gevolgen van biologische veroudering. Uit het literatuuroverzicht dat hier wordt gepresenteerd blijkt dat er meer speelt. Naast biologische effecten zijn ook psychologische, sociale en maatschappelijke veranderingen te onderscheiden die de variatie in gezondheid, inzetbaarheid en werkbeleving tussen jongere en oudere werknemers ten dele kunnen verklaren.

Inleiding

Werkgevers krijgen in de komende periode te maken met een krimpende arbeidsmarkt in combinatie met een vergrijzende beroepsbevolking. Daarom vindt veel onderzoek plaats naar de vraag wat organisaties kunnen doen om werknemers binnen hun organisatie te houden en langer doorwerken te bevorderen. Voorwaarden daartoe zijn naast een goede gezondheid, voldoende motivatie en arbeidssatisfactie. Dit geldt niet alleen voor oudere werknemers, maar ook voor jongere groepen. Het is hierbij van belang te beseffen dat er verschillen zijn tussen leeftijdsgroepen in hun werkbeleving, gezondheid en verzuimpatroon. Zo zijn ouderen vaak meer tevreden met hun werk dan jongeren [1] en varieert de behoefte aan hersteltijd met de leeftijd [2]. Ouderen hebben in het algemeen meer gezondheidsklachten dan jongeren, maar van de mensen met gezondheidsklachten verzuimen jongeren het meest [3]. Een belangrijke vraag is hoe deze leeftijdsverschillen te begrijpen zijn.

¹ Correspondentieadres: Judith Bos, Afdeling Eerstelijngeneeskunde, UMC St. Radboud, Postbus 9101, 6500 HB Nijmegen, tel: 024-3613337, email: j.bos@elg.umcn.nl

¹ Afdeling Eerstelijngeneeskunde, UMC St. Radboud, Nijmegen

² Arbo- en Milieu Dienst, Radboud Universiteit, Nijmegen

Summary

Ageing and work. Beyond calendar age

Because workforces are aging and decreasing in many countries it is important to remain as much employees in the workforce as possible. Therefore, numerous studies focus on determinants of employability and the perception of work in order to give handle to occupational physicians and HRM managers to support employees of different age groups. It is questionable whether calendar age in itself is liable for the differences found. Four underlying causal changes related to ageing have been distinguished in the literature: biological, psychological, social and societal changes across time. Each of these changes refers to various variables, which may be of interest in explaining differences in health, employability and work perception. Examples are physical and mental effects of ageing (biological), the influence of life time perspective on work attitudes (psychological) and (stereotypical) opinions of employers and colleagues regarding older workers (social). On the basis of available literature it is very likely that differences between workers from various ages are not only associated with biological aging. Older people often have a different job level and responsibilities at work and they have a different approach to life, which may contribute to differences in employability and work perception too.

Veroudering gaat gepaard met veranderingen op biologisch en psychologisch vlak, maar ook op sociaal en maatschappelijk terrein [4]. Bovendien zijn er aanwijzingen voor het bestaan van generatieverschillen [5]. Gezien de complexe samenhang tussen deze processen is te verwachten dat veranderingen in inzetbaarheid en werkbeleving van werknemers in verschillende levensfasen niet lineair verbonden zijn aan de kalenderleeftijd. In dit artikel willen we ingaan op de verschillende processen die een rol spelen om tot slot te bespreken wat dit voor de praktijk en voor wetenschappelijk onderzoek betekent.

Biologische gevolgen

Dat ouder worden gepaard gaat met gebreken is bekend. Maar ook zonder gezondheidsproblemen zullen de lichamelijke en mentale capaciteiten met de jaren verminderen. De invloed van biologische veroudering op de inzetbaarheid is afhankelijk

van de leeftijd waarop de vermindering van vermogens tot uiting komt en van de aard van het werk. Het is bekend dat lichamelijke veroudering al inzet vanaf een leeftijd van ongeveer 30 jaar, maar er zijn grote individuele verschillen onder invloed van genetische factoren en (deels) beïnvloedbare factoren zoals ziekten, omgevingsfactoren en levensstijl.

De gevolgen van lichamelijke veroudering vormen echter vooral een probleem op een leeftijd waarop geen beroepsarbeid meer verricht hoeft te worden [6]. Een uitzondering geldt natuurlijk voor beroepen met fysiek zwaar werk.

Mentale veroudering betreft vooral de afname van zogenaamde fluïde intellectuele vermogens zoals precisie en perceptiesnelheid. Dit treedt doorgaans ook pas na de pensionering op de voorgrond [7]. Mentale veroudering kan namelijk in veel gevallen gecompenseerd worden door werkervaring en een hoog kennisniveau (zogenaamde gekristalliseerde intelligentie), al kost het ouderen meer inspanning en tijd om op hoog cognitief niveau te werken dan jongeren [8]. Ook hier speelt de aard van het werk een doorslaggevende rol bij de vraag of de werknemer inzetbaar blijft. Werk waarbij vooral fluïde intellectuele vermogens (zoals herinneren, abstract redeneren, concentratie, opnemen van nieuwe informatie) en weinig gekristalliseerde kennis nodig is, zal van ouderen meer inspanning vergen dan van jongeren en is daarom moeilijker vol te houden tot aan de pensioenleeftijd [8].

Psychologische gevolgen

Veroudering heeft ook gevolgen voor de manier waarop mensen in het leven staan en de manier waarop zij hun werk beleven. Zo zouden ouderen minder gemotiveerd zijn om te werken dan jongeren. Maar op basis van een uitgebreid literatuurreview concluderen Kanfer en Ackerman [8] dat er geen bewijs is voor een onafwendbare en universele afname in werkmotivatie met het stijgen van de leeftijd. Wel signaleren zij verschillen tussen leeftijdsgroepen in ambities. Dit kan worden verklaard aan de hand van de 'socioemotional selectivity theory' [9]. Volgens deze theorie hebben mensen met hun handelen verschillende ambities en doelen, variërend van pure overleving tot psychologische groei (zoals persoonlijke ontwikkeling en het verstevigen van het zelfbeeld). De theorie stelt dat niet de doelen, maar het belang dat hieraan wordt gehecht, verschilt per levensfase. Dat belang wordt beïnvloedt door zowel de (werk) ervaring als het beeld dat iemand van de eigen toekomst heeft in termen van tijd ('future time perspective'). Zo willen jongere werknemers hun vak goed in de vingers krijgen. Ze zijn daarom sterk gericht op het vergaren van relevante kennis en informatie en op het ontwikkelen van vaardigheden. Ze vinden hun uitdaging in het behalen van werkgerelateerde doelen. Ouderen zijn meer geïnteresseerd in de immateriële aspecten van hun werk: autonomie, het gebruik van verworven vaardigheden, het helpen van anderen en het gevoel een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Ze richten zich vooral op het verkrijgen van een affectieve beloning (emotionele tevredenheid) en het bevestigen van hun (professionele) zelfbeeld [8,9].

Ook de perceptie op het psychologisch contract kan veranderen. Dit is "de overtuiging van werknemers over de wederzijdse verplichtingen tussen werknemer en organisatie" [10]. Bal

en anderen vonden daarvoor verschillende verklaringen in de literatuur: doordat ouderen minder mogelijkheden hebben om zich nog verder te ontwikkelen of om bij een andere werkgever opnieuw te beginnen, zijn ze geneigd om positiever over hun bereikte positie en werkgever te denken. Daarnaast hebben ouderen vaak realistischer verwachtingen en zijn zij op grond van eerdere ervaringen beter in staat om met negatieve gebeurtenissen om te gaan. En, waar jongeren hoge verwachtingen hebben ten aanzien van het kunnen opbouwen van een carrière, zullen oudere werknemers meer gericht zijn op baanzekerheid en op het voorzien in 'immediate needs' zoals emotionele tevredenheid.

Hoewel in veel onderzoek is aangetoond dat ouderen andere verwachtingen hebben van hun werkgever dan jongeren [11], vonden Bal en anderen [10] hierin geen verschil naar leeftijd. Zij vonden wel een verschil in de reactie op psychologische contractbreuk (het niet nakomen van vermeende verplichtingen van de organisatie jegens een medewerker). Waar jongeren in zo'n geval het vertrouwen verliezen, zich minder betrokken voelen en eerder overwegen te vertrekken, neemt bij ouderen vooral de werktevredenheid af.

Ten slotte heeft ook de sociale identiteit (dat wil zeggen de groep waartoe iemand zich rekent, en het belang dat aan die groep wordt gehecht) invloed op werk gerelateerde attitudes. Mensen die zich tot de 'oudere werknemers' rekenen, zijn minder geneigd om nog in hun carrière te investeren [12] en meer geneigd vroegtijdig met pensioen te gaan [13]. Maar wanneer oudere werknemers merken dat zij nog kunnen groeien in hun werk en erkenning krijgen, is de kans groter dat zij hun werk op een positieve manier beleven en hun bevoegdheid en betrokkenheid behouden [13].

Sociale invloed

Leeftijd heeft ook een sociaal gezicht. Dat wil zeggen, er zijn (ongeschreven) normen ten aanzien van het gedrag, de levensstijl en de eigenschappen die als goed of juist worden ervaren voor mensen in verschillende levensstadia. Het blijkt dat dit sociale aspect van ouder worden meer invloed heeft op het leven van mensen dan het ouder worden zelf [14]. Dit soort algemene normen ontstaan vanuit stereotiepe denkbeelden. Ook binnen organisaties en bij managers leeft een groot aantal stereotiepe opvattingen, waarbij overwegend negatieve kenmerken aan ouderen worden toegeschreven zoals een slechte gezondheid, afnemende mentale vermogens, weinig flexibiliteit en een onvermogen of onwil om nieuwe (technologische) vaardigheden aan te leren [15]. Toch blijkt uit onderzoek dat ouderen over het algemeen (ook) meer wijsheid vertonen, beter debatteren en redeneren, het geheel beter overzien, sterker betrokken zijn, loyaler aan hun werkgever zijn en gemotiveerd zijn om te leren [7].

De negatieve bejegening van oudere werknemers kan voor sommigen een reden zijn om van functie te veranderen of met pensioen te gaan zodra dit (financieel) mogelijk is [16] of om niet meer aan een opleiding of training te beginnen [17]. Daarnaast draagt deze stereotiepe beeldvorming ertoe bij dat ouderen aanzienlijk moeilijker een nieuwe baan kunnen vinden omdat werkgevers bij voorkeur jongeren aannemen [18].

Levensloop en werk

Gedrag en attitudes, waaronder de werkbeleving en -motivatie, worden gevormd door ervaringen in de thuissituatie, het sociale netwerk en maatschappelijke organisaties (zoals school en werk) waarmee men te maken heeft [14]. Verschillen in werkbeleving hangen ook samen met verschillen in positie en functieniveau die voortvloeien uit de carrière die mensen doorlopen. Oudere werknemers hebben in veel gevallen een grotere verantwoordelijkheid en autonomie dan jongere werknemers. Zij zijn vaak meer tevreden met hun werk dan jongere werknemers, onder andere omdat ze meer mogelijkheid hadden een passende baan te vinden en door persoonlijke (professionele) groei [19].

Ook het privéleven en de daaraan verbonden huishoudelijke en zorgtaken kunnen de werkbeleving beïnvloeden. Bijvoorbeeld: voor vrouwen blijkt een hogere belasting thuis te kunnen resulteren in een moeizamer carrière verloop en een nadelig effect op de ervaren gezondheid. Uit onderzoek naar werk-thuisinterferentie is bekend dat zorgtaken kunnen bijdragen aan het gevoel overbelast te raken [20]. Het is in dit licht van belang dat veel dertigers de zorg hebben voor kleine kinderen, terwijl een deel van de veertigplussers mantelzorgtaken heeft ten opzichte van hun ouders of andere naaste familieleden.

Kooij en anderen [21] wijzen erop dat zowel de carrière-ontwikkeling als de ontwikkeling van het privéleven met de kalenderleeftijd verbonden zijn, maar dat het verloop voor elk individu verschillend is. Ondanks deze nuancering lijkt het waarschijnlijk dat een deel van de verschillen tussen leeftijdsgroepen in inzetbaarheid en werkbeleving is toe te schrijven aan verschillen in loopbaanontwikkeling en de persoonlijke levensloop.

Generatie effecten

Naast individuele verschillen, zoals hierboven beschreven, zijn generatieverschillen mogelijk ook van invloed op de inzetbaarheid en werkbeleving [5]. Een generatie (cohort) is geboren binnen een bepaalde periode en een bepaald gebied en wordt voor het verdere leven beïnvloed door belangrijke economische, politieke en sociale gebeurtenissen die plaatsvonden in de jaren waarin men opgroeide.

Hoewel de gehanteerde leeftijdsgrenzen per auteur verschillen, wordt onderscheid gemaakt tussen de babyboomers (1945-1964), generatie X (1965-1981) en generatie Y (1982-2000). De stille generatie (1925-1944) heeft inmiddels de werkvloer verlaten. Het idee bestaat vrij algemeen dat de generatie waartoe men behoort van invloed is op de manier waarop mensen in het leven staan, onder andere wat betreft hun werkhouding en -beleving, maar het wetenschappelijke bewijs daarvoor is niet erg hard. Onderzoekers vinden tegengestelde resultaten en tot dusver is vooral cross-sectioneel onderzoek verricht. In dergelijk onderzoek is het niet mogelijk om een zogenaamd generatie of cohorteffect te scheiden van de invloed die de eerder besproken aspecten (biologisch en psychologisch ouder worden, carrière en thuissituatie) hebben op de werkbeleving. Bovendien kunnen naast generatieverschillen andere demografische factoren (mede) van invloed zijn, zoals het opleidingsniveau, het geslacht, de etnische achtergrond en zelfs regionale

verschillen [22]. Ten slotte zijn er aanwijzingen dat binnen generaties grote verschillen kunnen ontstaan door plotselinge politieke of economische veranderingen, zoals een economische recessie [23].

Discussie en conclusies

Uit onderzoek blijkt dat er verschillen zijn tussen werknemers van verschillende leeftijden en het is zeer aannemelijk dat deze niet alleen met biologische veroudering samenhangen. Ouderen hebben vaak een ander functieniveau en takenpakket en staan anders in het leven dan jongeren en ook dat draagt bij aan verschillen in inzetbaarheid en werkbeleving. Hetzelfde geldt voor de invloed van belasting thuis die niet voor alle leeftijdsgroepen even groot is. Vermoedelijk speelt ook een generatie effect een rol. Daarom moet ervoor worden gewaakt leeftijdsverschillen alleen toe te schrijven aan lichamelijke verouderingsprocessen en alle heil te verwachten van preventieve programma's gericht op bevordering van vitaliteit en een gezonde levensstijl. Organisatorische maatregelen en een goed HRM-beleid zijn zeker ook van belang.

In onderzoek naar leeftijdsverschillen worden leeftijdsgroepen met elkaar vergeleken. Deze aanpak kan zeker interessante inzichten opleveren, maar het is van belang ons te realiseren dat er ook substantiële verschillen bestaan binnen leeftijdsgroepen. Mensen van dezelfde leeftijd verschillen van elkaar ten aanzien van factoren die hun gezondheid, inzetbaarheid en werkbeleving kunnen beïnvloeden. Gezondheid is bijvoorbeeld sterk individueel bepaald, zeker op oudere leeftijd, maar ook het verloop van de carrière en het privéleven verschilt sterk.

Het is daarom lastig algemene richtlijnen voor personeels- of gezondheidsbeleid te geven voor werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen. Een praktisch advies zou kunnen zijn dat werkgevers en bedrijfsartsen rekening houden met de veranderende behoeften van mensen gedurende hun carrière, met oog voor individuele verschillen afhankelijk van hun gezondheid, de ervaren werkbelasting en gezinsomstandigheden. Daarnaast is aan te bevelen om de wensen en verwachtingen van werknemers en werkgevers in kaart te brengen en op elkaar af te stemmen, ten einde teleurstelling (door vermeende psychologische contractbreuk) en voortijdig vertrek te voorkomen.

Wetenschappelijk gezien is het een uitdaging verder te ontfaan hoe de verschillende factoren in onderlinge samenhang en interactie bijdragen aan de gevonden verschillen. Een generatie effect is bijvoorbeeld alleen goed in kaart te brengen bij een lange longitudinale studie. Zo'n studie wordt echter bemoeilijkt omdat de biologische en sociale effecten van ouder worden niet goed te controleren zijn.

Voor het moment is ons advies om gevonden verschillen niet te gemakkelijk toe te schrijven aan biologische veroudering. Dat is maar één van de factoren die een rol speelt.

Literatuur

- 1 *Bos JT, Donders NCGM, Bouwman-Brouwer KM, van der Gulden JWJ.* Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *Int Arch Occup Environ Health* 2009;82:1249-59
- 2 *Mobren DCL, Jansen NWH, Kant IJ.* Need for recovery from work in relation to age: a prospective cohort study. *Int Arch Occup Environ Health* 2010;83:553-61
- 3 *Taimela S, Läärä E, Malmivaara A, Tiekso J, Sintonen H, Justén S, Aro T.* Self-reported health problems and sickness absence in different age groups predominantly engaged in physical work. *Occup Environ Med* 2007;64:739-46
- 4 *De Lange AH, Taris TW, Jansen P, Smulders P, Houtman I, Kompier M.* Age as a factor in the relation between work and mental health: results of the longitudinal TAS survey. *Occup Health Psychology* 2006;1:21-45
- 5 *Smola KW, Sutton CD.* Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *J Organiz Behav* 2002;23:363-82
- 6 *Bellew JW, Symons TB, Vandervoort AA.* Geriatric Fitness": effects of aging and recommendations for exercise in older adults. *Cardiopulm Phys Ther J* 2005;16:20-32
- 7 *Ilmarinen JE.* Aging workers. *Occup Environ Med* 2001;58:546-52
- 8 *Kanfer R, Ackerman PL.* Aging, adult development, and work motivation. *Acad Manage Rev* 2004;29:440-58
- 9 *Carstensen LL, Fung HH, Charles ST.* Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motiv Emot* 2003;27:103-23
- 10 *Bal PM, de Lange AH, Jansen PGW, Van der Velde MEG.* Leef tijd, het psychologisch contract, en werkhoudingen: een meta-analyse. *Gedrag en Organisatie* 2010;23:44-72
- 11 *Hess N, Jepsen DM.* Career stage and generational differences in psychological contracts. *Career Dev Int* 2009;14:261-83
- 12 *Desmette D, Gaillard M.* When a "worker" becomes an "older worker": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Dev Int* 2008;13:168-85
- 13 *Gaillard M, Desmette D.* Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit. *EJWOP* 2008;17:450-81
- 14 *Schalk R, van Veldhoven M, de Lange AH et al.* Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *EJWOP* 2010;19:76-101
- 15 *Van Dalen HP, Henkens K, Schippers J.* Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *J Eur Social Policy* 2009;19:47-60
- 16 *Porcellato L, Carmichael F, Hulme C, Ingham B, Prashar A.* Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work Employ Soc* 2010;24:85-103
- 17 *Maurer TJ.* Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *J Manage* 2001;27:123-40
- 18 *Walker A.* A strategy for active ageing. *International Social Security Review* 2002;55:121-39
- 19 *Oshagbemi T.* Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *Int J Soc Econ* 2003;30:20:1210-32
- 20 *Donders NCGM.* Psychosocial workload, work-family interference and health. Determinants of sick leave in university employees [proefschrift]. Nijmegen: Radboud Universiteit, 2005
- 21 *Kooij D, de Lange AH, Jansen P, Dijkers JSE.* Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *J Manag Psychol* 2008;23:364-94
- 22 *Parry E, Urwin P.* Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *Int J Manag Rev* 2011;13:79-96
- 23 *Deal J, Altman D, Rogelberg S.* Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *J Bus Psychol* 2010;25:191-9