

Opiniërend

Sluiten adviezen van Arboprofessionals over duurzame inzetbaarheid wel aan bij laagopgeleide oudere werknemers?

(Een verkorte versie van dit artikel is reeds verschenen in Vakblad Arbo)

Susanne Tijssen¹

Trefwoorden: Arboadvisering laagopgeleiden ouderen duurzame inzetbaarheid

Samenvatting

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn erg actueel en werknemers moeten daar zelf zorg voor dragen. Zelfregie daarop nemen is niet voor alle werknemers gemakkelijk. Vooral laagopgeleide oudere werknemers vinden dit lastig. Daarbovenop sluiten de adviezen en de communicatie over inzetbaarheid door Arboprofessionals niet goed aan bij deze groep. Er is werk aan de winkel om deze kwetsbare doelgroep goed te adviseren.

Inleiding

Mensen leven langer en moeten langer doorwerken. Niet iedereen lukt het om regie te nemen op zijn eigen vitaliteit en inzetbaarheid. De Gezondheidsraad (2018) noemt in haar adviesrapport over gezondheid en langer doorwerken, laagopgeleiden als een groep die speciale aandacht vraagt. De praktijk is dat adviezen van Arboprofessionals standaard zijn, zonder onderscheid naar opleidingsniveau of leeftijd, niet doelgroepgericht: een 'one size fits all' aanpak.

In 2012 introduceerde de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de term 'eigen regie': bedrijven en burgers moesten zelf meer verantwoordelijkheid nemen. In de Arbowereld leek eenzelfde beweging plaats te vinden. Door Van Vuuren e.a. (2016) het 'model voor eigen regie op duurzame inzetbaarheid' gepubliceerd. Dat beschrijft dat organisaties allerlei maatregelen en faciliteiten kunnen aanbieden maar dat alleen de individuele werknemer de verantwoordelijkheid kan nemen om in actie te komen en gezond gedrag te vertonen. Met het individu als schakel. De werkgever vraagt zijn werknemers om zelf te zorgen voor de eigen inzetbaarheid. Dit staat lijnrecht tegenover de bedrijfscultuur in de vorige eeuw waarin een werkgever zijn werknemers voorzag van woonruimte en andere voorzieningen.

In het verkennend onderzoek dat is beschreven in dit artikel is gezocht naar het antwoord op de vraag of de adviezen van Arboprofessionals aansluiten bij laagopgeleide oudere medewerkers. Het artikel beschrijft een aantal bevindingen uit onder andere wetenschappelijke literatuur, relevante referenties en bevindingen uit zelf uitgevoerd veldonderzoek. Geconcludeerd kan worden dat de advisering niet altijd aansluit bij de eerder geschre-

ven doelgroep. Ter afsluiting wordt een aantal kenmerken beschreven waaraan meer passende adviezen kunnen voldoen. Daarnaast beschrijft dit artikel aanbevelingen voor de toekomst.

Onderzoeksmethode

Om vast te stellen of de huidige Arboadvisering aansluit, is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethodieken. Gestart is met het beschouwen van een tweetal gangbare modellen over duurzame inzetbaarheid in de literatuur. De eerste resultaten en voortschrijdende inzichten hebben geleid tot nieuwe vragen waarop eveneens naar antwoorden is gezocht in de literatuur. Met actieonderzoek zijn de bevindingen geverifieerd en gefinetuned. In gesprekken in het veld is gesproken met een directeur in het MKB, een aantal laagopgeleide werknemers, een bedrijfsarts en enkele Arbeids- en organisatiedeskundigen.

Tabel 1 Geformuleerde definities voor het onderzoek

<i>Laagopgeleide werknemers</i>	Werknemers die de volgende opleiding hebben genoten: basis-onderwijs, vmbo, eerste drie leerjaren van het havo/vwo en de entreeopleiding, en de voormalig assistentenopleiding (mbo 1), CBS (2018)
<i>Oudere werknemers</i>	Werknemers in de leeftijdsgroep 55 tot en met 65 jaar, CBS (2018)
<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	Het vermogen van werkenden om nu en in de toekomst toegevoegde waarde in het werk te leveren en te ervaren, NEN (2013)
<i>Arboprofessionals</i>	Kerndeskundigen uit de Arbowereld: bedrijfsarts, arbeidshygiënist, veiligheidskundige of arbeids- en organisatiedeskundige. Tevens wetenschappers die verbonden zijn aan een Universiteit en modellen ontwikkelen die door onder andere kerndeskundigen worden gebruikt als stand der techniek.

Het doel van het onderzoek was om vast te stellen of de huidige advisering om gezond en vitaal te blijven en te werken aan de duurzame inzetbaarheid passend is voor laagopgeleide oudere werknemers. De onderzoeksvragen:

¹ (gecertificeerd) Arbeid- en organisatiedeskundige; susanne.tijssen@arbounie.nl

1. Welke factoren worden benoemd in onderzoeksmodellen over duurzame inzetbaarheid?
2. Wat zijn verschillen tussen laagopgeleide oudere werknemers en andere werknemers hierbij?
3. Wat zijn risico's voor een laagopgeleide oudere werknemer voor de duurzame inzetbaarheid?
4. Wordt in de literatuur aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid voor laagopgeleide oudere werknemers en wordt dit concreet gemaakt?
5. Wat zijn kenmerken van advisering als het gaat om duurzaam inzetbaar (kunnen) blijven die aansluiten bij laagopgeleide oudere werknemers?

Resultaten

Relevante factoren in gangbare onderzoeksmodellen duurzame inzetbaarheid

Nauta & Van de Ven (2016) benoemen, op basis van resultaten uit het Nationaal Onderzoek Over Duurzame Inzetbaarheid 2016, vijf factoren die sterk samenhangen met duurzame inzetbaarheid zijn:

1. Opleidingsmogelijkheden: tijd en ruimte voor opleidingen en persoonlijke ontwikkeling;
2. Participatie in bedrijfsbeleid: de mate waarin managers werknemers betrekken bij bedrijfsbesluiten;
3. Autonomie in het werk: zelf kunnen beslissen hoe en wanneer je je werk uitvoert;
4. Maatwerkafspraken over ontwikkeling: de unieke afspraken die werknemers maken over opleiding en persoonlijke ontwikkeling;
5. Dialoog: de mate waarin leidinggevenden en werknemers goede gesprekken voeren over werk en ontwikkeling.

Op basis van gegevens uit de Nationaal Onderzoeken Duurzame Inzetbaarheid 2017 en 2018 bleven genoemde vijf factoren onveranderd. Het eerder genoemd onderzoek is ontwikkeld met (vragenlijst)onderzoek onder HR-ma-

gers, directeuren/leidinggevenden en Arboprofessionals. Vanuit hun perspectief is gekeken naar inzetbaarheid van de Nederlandse beroepsbevolking. Niet bekend is of het onderzoek valide is voor gebruik bij laagopgeleide oudere werknemers.

Van Vuuren e.a. (2016) stellen dat het bevorderen van eigen regie op gezondheid in organisaties gaat over het creëren van voorwaarden voor gezonde activiteiten van individuele werknemers en over stimuleren dat het gezond gedrag wordt uitgevoerd. Hun model *Eigen regie op gezondheid* (figuur 1) bestaat uit 4 kwadranten met individueel bepalende factoren: vermogen, faciliteiten, cultuur en houding.

Ze onderscheiden zeven aspecten (vier van de werknemer en drie van de werkgever) die samen bepalen of werknemers de regie over hun gezondheid en vitaliteit (kunnen) nemen:

1. Vermogen: ik kan

Kunnen betreft de verwachting die iemand heeft van zichzelf of hij de capaciteiten heeft en fysiek en mentaal in staat is om het gedrag uit te voeren. Het vermogen zelf is net zo belangrijk als het in staat zijn. Daarom staat in het model "ik ben bewust" zowel bij "houding" als bij "vermogen".

2. Houding: ik ben bewust, ik wil, en ik durf

Bewustzijn gaat erover dat werknemers zich ervan bewust zijn van het belang van gezond gedrag. *Willen* gaat over intrinsieke motivatie. *Durven* gaat over het proactief zoeken naar mogelijkheden om de gezondheid te verbeteren.

3. Faciliteiten: ik krijg mogelijkheden en ik ben geïnformeerd

Veel organisaties bieden werknemers bedrijfsgezondheidsprogramma's (*mogelijkheden*) aan om hun gezondheidsgedrag te bevorderen. Maar de ef-



Figuur 1 Model eigen regie op duurzame inzetbaarheid, Van Vuuren, Lub en Marcelissen (2016)

fecten ervan zijn vaak klein en de deelname meestal bescheiden. Het is van belang dat organisaties hun werknemers daarom *informer*en over het aanbod aan maatregelen en het belang ervan.

4. **Cultuur:** *ik mag*

Gaat over context in de organisatie, de sociale normen, waargenomen gedrag van anderen en directe druk of steun om bepaald gezondheidsgedrag te mogen laten zien.

Het model is ontwikkeld op basis van een literatuurstudie en getoetst in online vragenlijstonderzoek, onder werknemers van gemiddeld 42,5 jaar in de zakelijke dienstverlening. Het aandeel deelnemers met lager onderwijs bedroeg minder dan 1%. Ook voor dit model is niet bekend of het valide is voor gebruik bij laagopgeleide oudere werknemers.

Verschillen tussen laagopgeleide werknemers en andere werknemers

Het Nederlands interdisciplinair demografisch instituut (2018) meldt dat laagopgeleide medewerkers jonger beginnen met werken, doorgaans in fysiek zwaarder werk. Ook hebben ze gemiddeld genomen een lagere levensverwachting. Het NIDI stelt dat een AOW-leeftijd die ruim vier jaar lager ligt gerechtvaardigd is. Montizaan (2017) voegt in een artikel daaraan toe dat laagopgeleiden relatief vaker uitstromen naar een uitkering (vooral WW en WIA). Eerder met pensioen is alleen mogelijk is voor werkenden met voldoende eigen middelen.

De publicatie 'Een (on)gezonde leefstijl, Opleiding als scheidslijn' van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2018 beschrijft de relatie tussen opleiding en gezondheidsgedrag:

1. Het *kennis- en competentieverschil* op het gebied van gezondheid tussen hoog- en laagopgeleiden. Hoogopgeleiden bezitten over meer informatie en vaardigheden voor gezond gedrag. Voor laagopgeleiden is gezondheidsinformatie slecht vindbaar en daardoor de toegankelijkheid beperkter. Verder worden geringere taalbeheersing en minder ontwikkelde beroepsvaardigheden genoemd.
2. De vaak *ruimere financiële* mogelijkheden van hoger opgeleiden maken het makkelijker om gezonder gedrag te laten zien. Gezonde keuzes zijn vaak kostbaarder dan ongezonde alternatieven. Het beperktere financiële budget van laagopgeleiden belemmert hen in de toegang tot het gebruik van gezondheidszorg- en sportfaciliteiten.
3. Het bereikte *opleidingsniveau* bepaalt het soort werk dat iemand gaat verrichten. Hoogopgeleiden hebben vaker lichamelijk minder belastend werk en gunstigere arbeidsomstandigheden wat betreft autonomie, geluid, vocht en giftige stoffen.
4. De *rol van het sociale netwerk* is anders. Hoogopgeleiden hebben over het algemeen een ruimer sociaal netwerk, waarvan de leden vaker over meer kennis, hulpbronnen en mogelijkheden beschikken.

5. De *culturele leefstijlverschillen* die samengaan met opleidingsverschillen. Het uiten van groepsspecifieke culturele leefstijlgedragingen kan mensen een identiteit verschaffen en het gevoel versterken tot een groep te behoren.

6. De *context waarin iemand leeft* die samenhangt met opleiding. Omdat hoogopgeleiden op diverse gebieden op elkaar lijken (financieel, cultureel en qua voorkeuren), clusteren zij vaak bij het wonen in bepaalde wijken met relatief goede omstandigheden. Ook dit kan zorgen voor scheidslijnen in risico- en gezondheidsgewoonten.

Het Centraal Planbureau (2018) meldt een verschil in uurloon en in werkzekerheid tussen laag- en hoogopgeleiden. Het uurloon van laagopgeleiden bleef vrijwel gelijk tussen 1990 en 2005, dat van hoogopgeleiden steeg. Na 2005 groeide het loonverschil niet verder. Daarnaast nam het aantal personen met laagbetaald, onzeker werk sterker toe onder laag- dan onder hoogopgeleiden.

Sanders (2016) meldt dat de reden dat laagopgeleide werknemers, ook op hogere leeftijd, weinig belangstelling lijken te hebben voor hun inzetbaarheid vooral ligt in de schroom die zij door negatieve ervaringen met school hebben om een opleiding te volgen en niet zozeer in gebrek aan aandacht voor dit onderwerp.

De Wetenschappelijke Raad voor de Regering (2018) meldt recent dat mensen met een lage opleiding zich vaak kwetsbaar en ongemakkelijk voelen over hun opleiding. Ook melden zij dat hoogopgeleiden regelmatig spanning ervaren tussen hun gelijkheidsidealen en hun mogelijke negatieve oordelen over smaken en voorkeuren van laagopgeleiden. Mensen met een lage opleiding zien mensen met een hoge opleiding vaker als competent maar niet als warm of gezellig en andersom.

In het artikel *Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers* van Gründeman e.a. uit 2016 wordt benoemd dat laagopgeleiden significant minder waarde hechten aan interessant werk, aan leer- en ontwikkelmogelijkheden, en aan zelfstandigheid. Aan een goede leidinggevende, een goed salaris en goede werkzekerheid hechten laagopgeleiden significant meer waarde.

Uit het TNO-rapport *Duurzame Inzetbaarheid in Nederland (2018)*²¹ blijkt dat middelbaar en hoogopgeleide werknemers meer vertrouwen hebben over hun kansen op de arbeidsmarkt ten opzichte van laagopgeleide werknemers. Oudere en laagopgeleide werknemers scoren ook slechter op scholingsdeelname, mobiliteit en gezondheid. Verder gaan laagopgeleiden later met pensioen dan hoogopgeleiden, waarschijnlijk om financiële redenen. Laagopgeleiden willen vaak wel langer doorwerken maar verwachten dat relatief vaak niet te kunnen. Ze ervaren relatief beperkte steun en regelmogelijkheden en een relatief hoge fysieke belasting. Oftewel, laagopgeleiden

werken langer door dan hoogopgeleiden, terwijl ze zich daartoe minder goed in staat achten en ze niet bovengemiddeld gemotiveerd zijn.

Het UWV meldt in haar Arbeidsmarktanalyse dat mannen vaker laagopgeleid zijn dan vrouwen, dat het aandeel laagopgeleiden hoger is onder mensen met een niet-westerse migratie achtergrond en onder 55-ers en dat laagopgeleiden (door de aard van hun werk) een groter risico lopen op aandoeningen en bedrijfsongevallen.

De resultaten van de Werknemersenquête (WEA) van TNO uit 2016 laten de volgende verschillen zien tussen laag- en hoogopgeleide werknemers bij duurzame inzetbaarheid (Figuur 2).

Over verschillen in manier van communiceren is nauwelijks literatuur te vinden. Een search op Google naar ‘kenmerken van communicatie met laagopgeleiden’ of iets vergelijkbaars, levert informatie op over laaggeletterdheid. Dat is echter niet hetzelfde. Hoewel een deel van de laagopgeleiden kampt met taalproblemen en laaggeletterd is, houdt dit niet in dat alle laaggeletterde mensen laagopgeleid zijn.

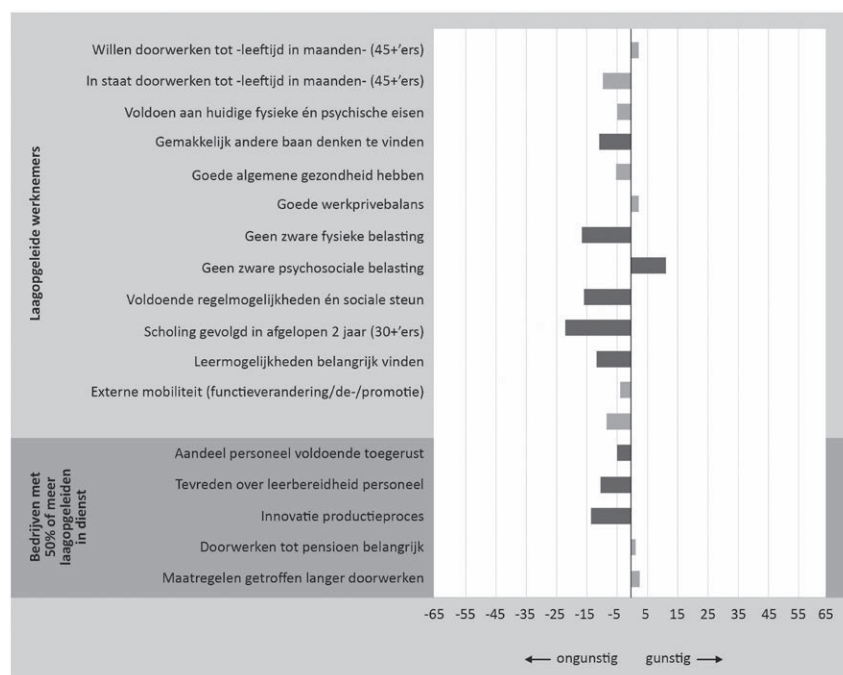
Ook over verschillen in leren en ontwikkelen tussen laag- en hoogopgeleiden lijkt weinig informatie voorhanden. De Greef (2012) meldt als kenmerken van een leeromgeving voor laagopgeleiden:

1. Ondersteuning door een docent;
2. Lesinhoud en interactie tussen deelnemers;
3. Directe omgeving waar geleerde wordt toegepast – leren door ervaren;
4. Transfermogelijkheden: mogelijkheden om geleerde te gebruiken in de praktijk.

Verschillen tussen oudere werknemers en andere werknemers

De Gezondheidsraad (2018) benoemt in haar advies Gezondheid en Langer doorwerken dat speciale aandacht gewenst is voor oudere werkenden en laagopgeleiden. Volgens CBS (2018) waren ruim twee miljoen mensen van de totale Nederlandse bevolking in de leeftijd van 45 tot 75 jaar laagopgeleid (een derde van alle 45 tot 75-jarigen). De netto participatie van de totale beroepsbevolking tussen 45 en 75 jaar was op datzelfde moment hoger dan die van laagopgeleide werknemers.

Het rapport Duurzame Inzetbaarheid in Nederland van TNO (2018) laat zien dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 55 jaar en van 55+ afwijkt van die van werknemers jonger dan 45 jaar. Werknemers van 55 jaar+ melden langer te willen en te kunnen doorwerken dan werknemers tot 45 jaar en van 45 tot 55 jaar. De gemiddelde leeftijd tot welke de groep 55-64-jarigen wil blijven doorwerken, blijft ook in de periode 2014-2016 toenemen. Dat is volgens trendanalyses in andere leeftijdsgroepen sinds 2014 niet het geval; de oudere groep heeft er minder vertrouwen om gemakkelijk een andere baan te vinden dan de jongere groep. Ook over het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk denken 55-plussers aanmerkelijk minder positief dan hun jongere collega's. Terwijl werknemers in het algemeen in 2016 het vertrouwen in hun actuele arbeidsmarktpositie weer hervonden lijken te hebben, geldt dat nauwelijks voor werknemers van 55+; zij hebben een minder goede gezondheid dan werknemers < 45 jaar; werknemers van 45+ en vooral werknemers van 55+ vinden leermogelijkheden in het werk minder belangrijk en doen ook minder aan scholing dan hun jongere collega's; zowel de externe



Figuur 2 Resultaten van de Werknemersenquête (WEA) van TNO uit 2016

als interne mobiliteit is aanmerkelijk lager bij werknemers van 45 jaar+ en vooral bij werknemers van 55+.

Het aantal werknemers dat doorwerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd stijgt maar is in absolute aantallen nog beperkt, CBS (2018). Redenen om wel of niet door te werken zijn verschillend.

Er lijken 3 groepen te zijn:

1. Jan Modaal die niet doorwerkt omdat hij dat niet hoeft en wellicht ook niet wil;
2. Een groep, vaak hoogopgeleiden met een hoog inkomen, die uit interesse en bevoegenheid wil doorwerken;
3. Een groep werkenden met een laag inkomen die uit financiële noodzaak moet blijven werken.

De rol van gezondheid bij het door willen werken is dubbel. Een goede gezondheid is een motief om door te werken maar ook een randvoorwaarde om dit ook te kunnen. Werkgevers vinden doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (nog) niet heel belangrijk. Voor hen vormen doorwerkende AOW'ers een aantrekkelijk arbeidsaanbod wanneer zij taken verrichten die jongeren niet willen of kunnen doen. Deze doorwerkende AOW-ers vullen gaten op in de arbeidsmarkt. Vooral werkenden met een laag inkomen zijn de laatste jaren vaker gaan doorwerken. Door de economische situatie, het toenemend aantal flexwerkers en de groeiende groep zzp'ers wordt verwacht dat het aantal mensen dat onvoldoende inkomen of buffer heeft de komende jaren stijgt.

Veel CAO's in Nederland bieden mogelijkheden voor oudere werknemers zoals budget voor scholing of extra verlof. Of dit daadwerkelijk een oplossing is voor het duurzaam inzetbaar houden van werknemers is onbekend.

Risico's voor een laagopgeleide oudere werknemers voor de duurzame inzetbaarheid

Het onderzoek van Gründeman e.a. (2014) over werkwaarden laat zien dat het belang van de intrinsieke waarde 'leer- en groeimogelijkheden' geleidelijk afneemt. De extrinsieke werkwaarde 'goede werkzekerheid' wordt door de oudste categorie (60-64 jaar) laagopgeleide werknemers minder belangrijk gevonden. Vrijwel alle werkwaarden worden bij hoogopgeleide oudere werknemers vaker in het huidige werk vervuld dan bij laagopgeleide oudere collega's. Personen die een aspect van het werk relatief belangrijk vinden, geven ook vaker aan dat dit aspect in het werk aanwezig is dan personen die betreffend werkaspect niet belangrijk vinden. Dit geldt vooral voor intrinsieke werkwaarden als 'interessant werk' en 'zelfstandigheid', en voor gemak-waarden als 'zelf bepalen werktijden' en 'mogelijkheid deeltijdwerk'. Voor de meer extrinsieke werkwaarden 'goed salaris' en 'goede werkzekerheid' is de correlatie tussen belang en vervulling van de werkwaarde gering.

Het rapport 'Oudere werknemers en langer doorwerken' van TNO (2009) meldt een beperkt aantal determinanten

voor het willen doorwerken. Waarschijnlijk beïnvloeden ook andere dan gezondheid- en arbeidsgelateerde kenmerken het willen doorwerken, zoals de financiële mogelijkheden om eerder te stoppen met werken en de ervaren steun voor langer doorwerken van de leidinggevende of partner. Gezondheidskenmerken en arbeidsomstandigheden zoals een slechte gezondheid, een arbeidshandicap, burnout klachten, ongewenst gedrag door collega's of leidinggevende, fysiek zwaar werk, hoge taakeisen, en minder sociale steun van de leidinggevende hebben meer invloed op het kunnen doorwerken. De mogelijkheid voor flexibele werktijden draagt er aan bij dat oudere werknemers tot hun 65^e kunnen doorwerken in hun huidige functie. Tot slot gaat de toename in willen en kunnen doorwerken in de huidige functie gepaard met een lichte toename in de behoefte aan geestelijk en lichamelijk minder zwaar werk om het werk langer vol te houden.

Het ziekteverzuimpercentage neemt toe naarmate de leeftijd stijgt volgens CBS (2018). Pas vanaf 65 jaar daalt het verzuimpercentage weer aanzienlijk, mogelijk door het 'healthy worker effect' (werknemers voor wie het werk te belastend is geworden, zijn vroegtijdig uitgestroomd - de 'sterkere' werknemers zijn overgebleven). Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar in de ziekteverzuimduur die in 2017 bij deze leeftijdscategorie gemiddeld 7 dagen bedroeg maar bij de groep van 55 tot 64 jaar 11 dagen.

Uit de NEA 2017 blijkt bij oudere werknemers de oorzaak van de laatste verzuimperiode lag in klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat, hart- en vaatziekten en psychische klachten. Meer laagopgeleide dan hoogopgeleide werknemers meldden klachten aan het bewegingsapparaat. Dat was ook geval bij werknemers met een chronische aandoening die uitvoeren van het werk belemmert.

Beschikbare informatie over duurzame inzetbaarheid van laagopgeleide oudere werknemers: hoe concreet en inhoudelijk uitgewerkt is de advisering?

Over duurzame inzetbaarheid bij laagopgeleide oudere werknemers is nauwelijks informatie in de literatuur te vinden. In diverse rapporten wordt benoemd dat de laagopgeleide oudere werknemer extra aandacht vraagt bij de aanpak van inzetbaarheid. Inhoudelijke uitleg van zo'n aanpak of concrete en succesvolle resultaten worden niet aangetroffen. De gevonden informatie richt zich vooral op oudere werknemers.

In reeds genoemd rapport 'Oudere werknemers en langer doorwerken' (Ybema e.a. 2009) hebben de onderzoekers niet kunnen vaststellen wat de effectiviteit is van de instrumenten om oudere werknemers langer in dienst te houden. Bedrijven maken meer gebruik van instrumenten om langer doorwerken van oudere werknemers te bevorderen naarmate zij meer 55+ers in dienst hebben.

Het aandeel oudere werknemers in het bedrijf is waarschijnlijk meer de reden voor het inzetten van deze instrumenten voor oudere werknemers dan het effect van die instrumenten. Daarnaast maken bedrijven meer gebruik van de diverse instrumenten om oudere werknemers in dienst te houden wanneer zij het voor de personele bezetting belangrijk vinden dat werknemers tot het 65^e levensjaar doorwerken. Ten slotte blijkt dat bedrijven die veel laagopgeleide werknemers in dienst hebben meer gebruik maken van de instrumenten deeltijd vervroegde uittreding, vrijstellen van onregelmatige- en ploegendiensten en vrijstellen van overwerk, maar minder van het stimuleren van scholing en cursusdeelname. Dit duidt erop dat laagopgeleide oudere werknemers weliswaar worden ontzien, maar dat er relatief weinig in hen wordt geïnvesteerd om langer doorwerken op andere manieren te bevorderen.

In de literatuur zijn geen cijfers beschikbaar over laagopgeleide oudere werknemers met een beroepsziekte. Uit cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten uit 2018 blijkt dat de meeste beroepsziekten, circa twee derde van de gevallen, voorkomen voor bij werknemers ouder dan veertig jaar. Opvallend is dat de arts bij een melding niet hoeft aan te geven wel opleidingsniveau betreffende werknemer heeft. De melding omvat wel gegevens over de aard van de werkzaamheden ten tijde van het ontstaan van de beroepsziekte, het beroep van de werknemer ten tijde van de blootstelling en de economische activiteit van de werkgever tijdens de blootstelling, maar het opleidingsniveau wordt niet geregistreerd. Uit ditzelfde onderzoek blijkt verder dat werknemers in beroepen met een lagere sociaal economische positie bijna drie keer zo vaak een beroepsziekte hebben dan hun collega's.

Bevindingen uit de gesprekken

Uit gesprekken met een aantal laagopgeleide oudere werknemers blijkt dat zij zich terdege van bewust zijn dat ze een risico lopen om het huidige werk niet vol te kunnen houden tot aan het pensioen. Onregelmatig werken en consignatiediensten leveren extra salaris op maar worden ervaren ze als steeds zwaarder. Ze vrezen uit te vallen door gezondheidsklachten maar zien geen mogelijkheid tot omscholing door slechte ervaringen met school in het verleden en het gevoel dat het niet passend te maken is in de beschikbare tijd naast het werk. Verder benoemen ze een grote drempel om met de leidinggevende in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid.

De directeur van het MKB meldt tegelijkertijd dat hij met een aantal werknemers heeft gesproken over hun inzetbaarheid in de toekomst en de vraag gesteld hoe hij hen kan ondersteunen. Teleurgesteld meldt hij dat geen van hen daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt van een mogelijkheid van bv omscholing of het tijdelijk vervullen van een andersoortig werk in het bedrijf.

Met de bedrijfsarts is van gedachte gewisseld over onder meer het verzamelen van gegevens over beroepsziekten en opleidingsniveau. Hij deelt de mening dat het dat een gemis is dit nu niet gebeurt maar benoemt dat het registreren hiervan extra tijd kost van een arts in een context waarin bedrijfsartsen toch al schroom hebben om beroepsziekten te melden. De gesprekken met de arbeids- en organisatiedeskundigen onderstrepen het feit dat de arbo-advisering niet plaatsvindt in de 'taal' van de laagopgeleide oudere medewerkers en dat vooral Over hen wordt gepraat en niet Met hen.

Wat mist in de huidige aanpak en advisering?

In de modellen duurzame inzetbaarheid die in Nederland worden gebruikt, wordt veel aandacht besteed aan het 'Wat'. Over het 'Hoe' (het proces) wordt weinig informatie gevonden. Als voorbeeld in het artikel van Van Vuuren wordt vermeld: "Organisaties dienen hun werknemers daarom te informeren over het belang van het nemen van maatregelen en het aanbod aan maatregelen". Niet vermeld wordt hoe zij dit moeten doen. Daarnaast wordt voorbij gegaan aan het feit dat naast het informeren gecheckt zou moeten worden of de werknemers de boodschap daadwerkelijk hebben begrepen. Daarover zijn twijfels ontstaan. Literatuur over de effectiviteit van de communicatie is niet aangetroffen. En uit de gesprekken met de laagopgeleide oudere medewerkers uit dit onderzoek is de indruk ontstaan dat hierin nog verbeterkansen aanwezig zijn. Dit roept de vraag op hoe bij voorkeur zou moeten worden gecommuniceerd met laagopgeleide werknemers. De indruk is ontstaan dat over dit laatste nog weinig bekend is.

Discussie

Als het gaat om de factoren die worden benoemd in de onderzoeksmodellen is het schrijnend om vast te stellen dat de modellen zijn gemaakt door Arbodeskundigen (vaak hoogopgeleid) en dat ze niet zijn gevalideerd voor laagopgeleide werknemers.

Ook wordt duidelijk dat er een afstand is in het benoemen dat bv dialoog moet plaatsvinden en het gegeven dat dit voor een laagopgeleide oudere werknemer moeilijker is dan voor zijn collega's. Dit is duidelijk naar voren gekomen uit de gesprekken met de werknemers gedurende dit onderzoek. Een aantal van hen benoemt expliciet wel in gesprek te willen met hun leidinggevende maar dit simpelweg niet goed durven, of niet weten hoe ze dit gesprek moeten aangaan. Het omgekeerde kwam bleek overigens ook uit de gesprekken: leidinggevend die hun medewerker graag faciliteert maar waarbij een medewerker niet ingaat op een aanbod voor bv scholing. De indruk is ontstaan dat het vooral gaat om niet durven en (financieel) niet kunnen, en zeker niet om niet willen.

Laagopgeleide oudere werknemers lopen grotere risico's op vroegtijdige uitval door gezondheidsklachten door de aard van het werk (vaak zwaar fysiek). Tegelijkertijd heb-

ben ze vaak minder financiële mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Scholing is voor hen vaak moeilijk en aandacht moet zijn voor het feit dat zij vooral behoefte hebben aan zaken als ondersteuning door een docent, leren door toe te passen en ter ervaren, en mogelijkheden om het geleerde te gebruiken in de praktijk.

Aan duurzame inzetbaarheid voor laagopgeleide oudere werknemers wordt in de literatuur nauwelijks concreet aandacht besteed. Cijfers over beroepsziekten zijn (nog) niet bekend en de term laagopgeleid leidt tot informatie over laaggeletterdheid. Aan laaggeletterdheid wordt overigens de laatste tijd steeds meer aandacht besteed; zowel in de media als bij bv sectorinstituten.

Geconcludeerd kan worden dat er veel winst te behalen is om de Arboadvisering zodanig vorm te geven dat die de duurzame inzetbaarheid van laagopgeleide oudere werknemers bevordert. De groep laten kansen liggen. Uit de gesprekken is gebleken hoe lastig het is om de communicatie tussen werknemer en werkgever vorm te geven. Handvaten over hoe dit proces succesvol kan worden ingericht zijn niet voorhanden. Wel wordt duidelijk dat er vaak 'dure mensen taal' wordt gebruikt met vaktermen die niet tot de verbeelding spreken bij de doelgroep. Bv de term 'duurzame inzetbaarheid'. Is 'gezond zijn en met plezier kunnen werken, en vitaal met pensioen gaan' niet een meer begrijpbare term.

Götz (2018) stelt in zijn blog 'Communiceren met je doelgroepen: Hoe bereik je de ander?' dat mensen pas nadenken over langetermijnevolgen als de eerste basisbehoefte op orde zijn (veiligheid, voedsel, bij een groep horen, een goed leven voor onze kinderen). 'Duurzaam' is vaak een boodschap over later.

Het onderzoek toont verder aan dat nog onvoldoende duidelijk is wat kenmerken zijn van boodschappen die aansluiten bij de behoefte en leefwereld van deze doelgroep (zoals terminologie en taalgebruik). In passende communicatie liggen grote kansen. Mogelijk kan een nieuwe trend, waarin minder met woorden maar meer in beelden wordt gecommuniceerd een (deel van de) oplossing bieden. Het marketing-model AIDA laat zien dat Attention (aandacht), Interest (interesse) en Desire (verlangen) nodig zijn om te komen tot Action (actie). Dat laagopgeleide oudere werknemers niet genoeg zelf in actie komen, kan deels worden verklaard door het feit dat bij de Aandacht, Interesse en/of Verlangen de communicatie niet passend is geweest.

Op basis van het onderzoek in de literatuur en de gesprekken met stakeholders kan worden gesteld dat de huidige advisering door Arboprofessionals niet aansluiten bij laagopgeleide oudere werknemers en hen niet in staat stellen om regie te pakken op hun gezondheid en inzetbaarheid. Daarmee dragen de Arboadviezen niet bij aan de duurzame inzetbaarheid van deze doelgroep.

In de adviezen lijkt de nadruk te liggen op de inhoud en wordt voorbij gegaan aan de aandacht die nodig is om de boodschap over te dragen. Het is van belang dat de laagopgeleide oudere werknemer het gevoel heeft dat het over hem/haar gaat.

Uit het onderzoek blijkt dat er een grote kloof is tussen de laagopgeleide medewerker en de Arboprofessional die in de eigen deskundigheidsbubbel zit, praat in dure mensen taal en niet checkt of de boodschap wordt begrepen. De informatie uit de literatuur en de gesprekken met de laagopgeleide oudere medewerkers leidt tot grote twijfel daarover. Arbo-advisering vindt plaats binnen een vicieuze cirkel (opgesteld door de auteur van dit artikel naar voorbeeld van Werkman, 2011)(Figuur 3).

Conclusie/discussie

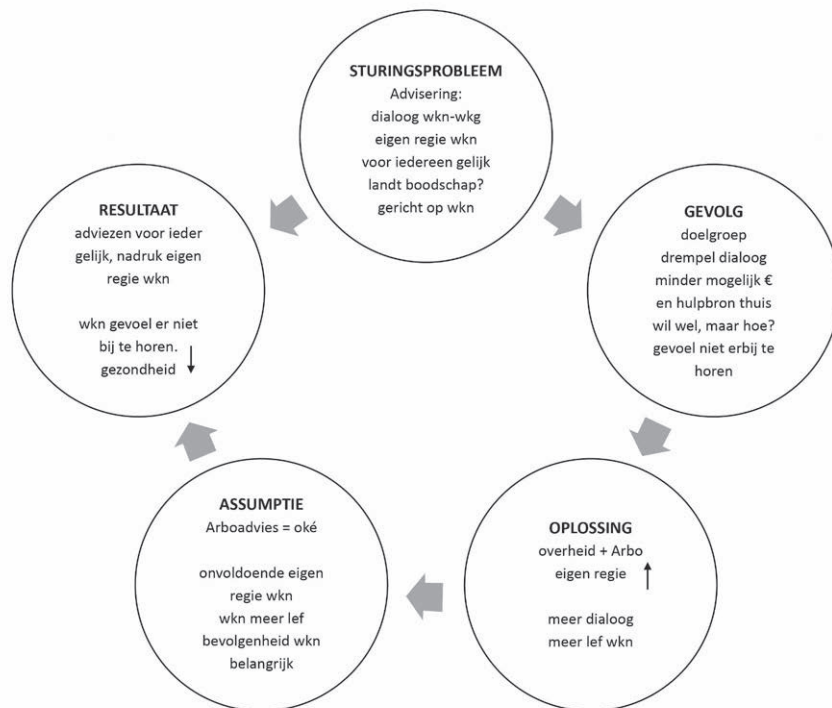
De conclusie is dat de huidige advisering ter bevordering van duurzame inzetbaarheid niet aansluit bij laagopgeleide oudere werknemers. Op een aantal thema's nog veel te weinig informatie beschikbaar om valide en betrouwbaar vast stellen dat dit wel het geval is.

Dat de huidige Arboadvisering niet past en effectief is, kan liggen aan verschillende zaken:

- Modellen zijn niet gevalideerd voor de laagopgeleiden. Veelal zijn ze opgesteld naar aanleiding van onderzoek bij hoger opgeleiden en in de zakelijke dienstverlening. Daarmee zijn ze mogelijk onvolledig;
- Arboadvisering is niet doelgroepspecifiek;
- Arboadvisering vindt plaats in 'dure mensen taal'. Er is nog weinig aandacht voor de wijze van communicatie van de boodschap naar doelgroepen. Er is veel aandacht voor het 'wat' maar niet voor het 'hoe';
- Bij het verzamelen van informatie over beroepsziekten door het NCvB wordt geen expliciete aandacht besteed aan opleidingsniveau. Het is een gemiste kans om niet te kunnen beschikken over deze gegevens;
- In verschillende CAO's staat regelingen voor ouderen, maar niet/onvoldoende is onderzocht wat de meerwaarde hiervan is. Ze zullen zeker voorzien in een behoefte van (een deel van de) oudere werknemers aan (extra) hersteltijd. Maar het is geen adequate aanpak voor het voorkomen van klachten, geen bronaanpak;
- Arboadvisering besteed veel aandacht besteed aan de rol van de werknemer en de werkgever maar nog weinig aan de wijze waarop de arbeid is georganiseerd;
- De maatschappelijke context, mede gecreëerd door een overheid die participatie van het individu promoot, zorgt ervoor dat individuen (dus ook werknemers) zich niet herkennen in zaken, zich niet gehoord en gezien voelen.

Enkele kenmerken van adviezen die aansluiten bij laagopgeleide oudere werknemers

- Richt je in je boodschap doelgroepspecifiek: zorg dat je hun Aandacht krijgt, je Interesse werkt voor je boodschap en Verlangen creëert om aan de slag te gaan;



Figuur 3 Viciëuze cirkel Arboadvisering voor laagopgeleide oudere werknemers

- Breng 'Duurzaam' over in termen van winst/voordeel op korte termijn;
- Vermijd 'dure mensen taal' en communiceer in simpele en begrijpelijke bewoordingen - een deel van de laagopgeleide werknemers heeft taalproblemen en is laaggeletterd. Termen als dialoog en autonomie zijn zeer waarschijnlijk abracadabra;
- Communiceer tegelijkertijd niet betuttelend: een deel van de laagopgeleide werknemers heeft geen taalproblemen;
- Check of je boodschap goed is begrepen;
- Vergeet niet om aandacht te hebben voor het hoe en niet alleen voor het wat;
- Wees je ervan bewust dat jij als (vaak hoogopgeleide) adviseur door een laagopgeleide wordt gezien als een 'ander soort' die leeft in een andere context en 'makkelijk praten heeft';
- Maak zo mogelijk gebruik van plaatjes of tekeningen om de boodschap over te dragen.

Hoe verder

Arboadvisering kan sterk worden verbeterd als deze doelgroepgericht is. De meeste winst is te behalen in het leggen van de focus op het 'hoe' en niet in het 'wat'. Het uiteindelijke effect van een verandering wordt immers bepaald door de kwaliteit ervan x de acceptatie. Als de inhoud en toon niet aansluiten bij de leef- en denkwereld van de doelgroep, verlaagt dit de acceptatie en wordt het resultaat minder dan beoogd. Het overbrengen van de boodschap is wellicht belangrijker dan de inhoud. Er is nog werk aan de winkel.

Voor Arboadvisering die aansluit bij laagopgeleide oudere werknemers is een beter beeld nodig van de doelgroep: Hoeveel oudere werknemers heeft Nederland? Hoe hoog is hun ziekteverzuim? Wat zijn kenmerken van situaties waarin oplossingen zijn gevonden om mensen duurzaam inzetbaar te houden, waar zijn ze ziek geworden of uitgestroomd? Wat kan beter in de manier waarop wordt gecommuniceerd?

Een eerste stap in een vervolg is het ophalen van informatie bij de doelgroep zelf. Zij hebben kennis over hun werk, kunnen meedenken over wat nodig is om te werken aan inzetbaarheid en hoe ze geïnformeerd willen worden. Deze gesprekken zullen bijdragen aan bewustzijn bij de doelgroep, leiden tot goede adviezen en bijdragen aan draagvlak voor verbetervoorstellen.

Ook HR professionals bij bedrijven kunnen waardevolle informatie leveren, evenals de Arboprofessionals zelf (arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en verzuimcoaches). Met interviews, enquêtes en focusgroepen komen adviezen die passen bij de doelgroep en die daadwerkelijk worden begrepen dichterbij.

Ook is het wenselijk dat de modellen van Nauta & Ven (2016) en Vuuren e.a. (2016) worden gevalideerd in verschillende sectoren (niet uitsluitend zakelijke dienstverlening). Zonder gebruik van online vragenlijsten vanwege een mogelijke bias omdat niet alle werknemers beschikken over een zakelijk e-mailadres. Het aanvullen van de modellen met factoren over communicatie is wenselijk. Daarnaast is het wenselijk dat er financiële middelen

ter beschikking komen om, samen met de doelgroep, invulling te geven aan scholing op het thema duurzame inzetbaarheid. Hier ligt een rol weggelegd voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij zijn in staat om financiële middelen beschikbaar te stellen voor praktijkgericht onderzoek, bij voorkeur samen met de werknemers uit de bedrijven. Dit mogelijke opbrengst van dit onderzoek kan zijn dat duidelijk wordt wat laagopgeleide oudere werknemers daadwerkelijk nodig hebben om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven. En aan welke criteria Arbo-adviezen moeten voldoen om ook daadwerkelijk te worden begrepen.

Literatuur/referenties

- CBS (2018), Centraal Bureau voor de Statistiek, selectiecriteria: *Werkzame bevolking - hoogst behaald onderwijsniveau en onderwijsrichting*.
- CBS (2018), Centraal Bureau voor de Statistiek, selectiecriteria: *Werkzame beroepsbevolking; laag onderwijsniveau vs. Totaal*.
- CPB en SCP (2015) Centraal Planbureau & Sociaal en Cultureel Planbureau, *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*, Den Haag, Publicatie, juni 2015.
- CBS (2018) Centraal Bureau voor de Statistiek, selectiecriteria, *Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd 2016 en 2017*.
- Emmerik, van M.L., de Vroome, E.M.M., Kraan, K.O., en van den Bossche S.N.J. (2016) *Werkgevers Enquête Arbeid 2016*, TNO.
- Gezondheidsraad (2018), *Gezondheid en langer doorwerken*. Den Haag, publicatienummer 2018/14.
- Greef, de M. (2012) *Leren in verschillende contexten*, De opbrengsten van trajecten taal- en basisvaardigheden voor laagopgeleiden, Februari 2012. Rapport door ArtéduC in opdracht van CINOP.
- Gründemann, R., Ybema, J.F. en Sanders, J. (2014) *Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers*, Gedrag & Organisatie 2014 (27)2.
- Götz, N. (2018) *Communiceren met je doelgroepen: Hoe bereik je de ander?*, 25 mei 2018, website www.duurzaamdenhaag.nl.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Ramaekers, M.M.M.J. en Bossche, van den S.N.J. (2017) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2017*, TNO.
- Inspectie SZW (2012), *Ontwikkelingen in de omgeving*, Meerjarenplan 2013-2014, Den Haag.
- Montizaan, R. (2017) *Ontziebeleid voor oudere werknemers*, Maastricht University 2017.
- Nauta, A. en Ven van de, C. Nationaal (2016), *Duurzame Inzetbaarheid*, in via website www.duurzame-inzetbaarheid.nl.
- NCvB (2018) Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, *Beroepsziekten in cijfers 2018*.
- NEN (2013), Nederlands Normalisatie-instituut, *Definitie duurzame inzetbaarheid* in website artikel ondernemen met personeel.
- NIDI (2018) Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, *Laagopgeleiden kunnen eerder met pensioen*, juli 2018, website www.amweb.nl.
- Niks, I.M.W., Sanders, J.M.A.F., van den Heuvel, S.G. en Venema, A. (2018) *Duurzame inzetbaarheid in Nederland*, TNO.
- SCP (2018) Sociaal en Cultureel Planbureau, *Een (on)gezonde leefstijl, Opleiding als scheidslijn*. Publicatie 2018.
- Sanders, J. (2016) *Sustaining the employability of the low skilled worker: development, mobility and work redesign*, Doctoraal proefschrift, Universiteit Maastricht, 2016.
- TNO (2018) *Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*, Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid, via www.tno.nl.
- Trouw (2017) *Aantal ouderen met een betaalde baan groeide fors*. Artikel in Trouw, 16 oktober 2017.
- Universiteit Maastricht (2018) *Onderzoek: laagopgeleide werknemers praten mee over gezonde werkplek*, nieuwsbericht op www.f-facts.nl/, 2 januari 2018.
- Vuuren, van T., Lub M. en Marcelissen, F. (2016) *Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid, een noodzakelijke paradox*, Tijdschrift voor HRM 9 2016.
- Werkman, R. (2011) *Vicieuze cirkels in het handelen van managers*, artikel Verander-management, 10 mei 2011.
- WRR (2018) Wetenschappelijke Raad voor de Regering, *Van verschil naar potentieel*, Een realistisch perspectief op de sociaaleconomische gezondheidsverschillen, Policybrief op www.WRR.nl
- Ybema, J.F., Geuskens, G. en Oude Hengel, K. (2009) *Oudere werknemers en langer doorwerken*. Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA. TNO, 2009.