



**pw.**

**whitepapers**

**De uitdaging van  
langer doorwerken**



# De uitdaging van langer doorwerken

## Vanuit het perspectief van werkvermogen

*Auteurs: Annet de Lange & Jan Laurier*

**Nederlanders worden steeds ouder en we moeten met zijn allen langer doorwerken. Maar is doorwerken na 65 jaar wel voor iedereen mogelijk? Cijfers over het werkvermogen in Nederland laten zien dat gerichte interventies nodig zijn om het werkvermogen ook op hogere leeftijd op peil te houden.**

De pensioenleeftijd is verhoogd van 65 naar 67 jaar en zal de komende jaren nog verder worden verhoogd. Doordat de beroepsbevolking steeds ouder wordt, gaat de pensioenleeftijd omhoog<sup>1</sup>. Het CBS verwacht dat deze trend aanhoudt<sup>2</sup>. Om het Nederlandse pensioenstelsel betaalbaar te houden, en om het verlies van waardevolle kennis en ervaring door de uittreding van ouderen tegen te gaan, is het van belang de duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden te realiseren<sup>3</sup>. In het licht van de demografische ontwikkelingen, de veranderende leeftijdsstructuur, en de stijgende gemiddelde leeftijd is het werkvermogen van individuele personen steeds belangrijker geworden<sup>4</sup>.

## Werkvermogenindex

De vragenlijst van de Work Ability Index (WAI) meet het werkvermogen. Werkvermogen is de mate waarin een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is zijn of haar werk uit te voeren<sup>5</sup>. Werkvermogen is niet een statische score, maar kan in de loop van de tijd veranderen<sup>6</sup>. De WAI-vragenlijst bevat vragen over het type werk, het zelfgerapporteerde werkvermogen, vitaliteit, aandoeningen, de beperkingen van aandoeningen op het werkvermogen en ziekteverzuim<sup>7</sup>. De WAI

---

<sup>1</sup> Rijksoverheid (2016)

<sup>2</sup> CBS (2012)

<sup>3</sup> De Lange et al. (2013)

<sup>4</sup> Ilmarinen & Tempel (2016)

<sup>5</sup> Ilmarinen (2006)

<sup>6</sup> Ilmarinen & Tempel (2016)

<sup>7</sup> Bieleman et al. (2016)

is als meetinstrument veelvuldig in internationale en nationale onderzoeken wetenschappelijk gevalideerd. Het is aangetoond dat de WAI een hoge voorspellende waarde heeft voor ziekteverzuim, productiviteitsverlies en arbeidsongeschiktheid.

Het beste voorbeeld van een land dat zich tijdig heeft voorbereid op de vergrijzende arbeidsmarkt, is Finland. Daar is de Work Ability Index al sinds de jaren '80 van de vorige eeuw een algemeen toegepaste index en is het gemeengoed om in personeelsbeleid een slecht, matig, goed en uitstekend werkvermogen te koppelen aan interventies om het werkvermogen te herstellen, te verbeteren en te ondersteunen respectievelijk te behouden. De WAI-index is inmiddels ook in meer dan 45 andere landen vertaald en veel gebruikt om de inzetbaarheid van medewerkers preventief in beeld te brengen. Vanuit de wetenschap is het ook een erkende maat voor het thema duurzame inzetbaarheid (zie bijvoorbeeld de Lange & Van der Heijden, 2016).

In Nederland worden de ingevulde WAI-vragenlijsten opgeslagen in de nationale WAI-database. Inmiddels zijn in deze database de gegevens van ruim een kwart miljoen werkenden opgeslagen. De WAI wordt door werkgevers in toenemende mate ingezet om het werkvermogen in beeld te krijgen en bewustzijn te creëren dat interventies gericht op het werkvermogen nodig zijn. Bedrijven benchmarken de werkvermogenscores met de nationale data om zicht te krijgen op gebieden die verbeteringen verlangen.

---

*De WAI database biedt de mogelijkheid te benchmarken op werkvermogen met gegevens van ruim een kwart miljoen werkenden in Nederland.*

---

Met een gemiddelde pensioenleeftijd van 64,4 jaar in 2015<sup>8</sup> stopt nog een gedeelte van de werkenden voor het behalen van hun pensioenleeftijd met werken<sup>9</sup>. Voornamelijk werkenden met een slecht of matig werkvermogen, hebben een aanzienlijk grotere kans om de pensioenleeftijd niet werkend te halen.<sup>10</sup> Naarmate werknemers ouder worden, wordt de balans tussen taakeisen, werkvermogen en herstel van extra belang<sup>11</sup>. Bij het ouder worden, is de kans groter dat het werkvermogen afneemt door chronische aandoeningen. Daarnaast duurt het herstel van oudere werkenden na inspannende

---

<sup>8</sup> Arbobalans, 2016

<sup>9</sup> Thijsen, Knies & Leisink (2014)

<sup>10</sup> Zie voor literatuurverwijzingen 'Langer doorwerken wordt nog een hele klus': <https://blikopwerk.wordpress.com/2017/01/06/langer-doorwerken-wordt-nog-een-hele-klus/>

<sup>11</sup> Ilmarinen et al. in Sorgdrager (2016)

taken langer, zowel bij mentale als fysieke taken<sup>12</sup>. Het gevolg is dat het gemiddelde werkvermogen afneemt naarmate werknemers ouder worden. We zien deze ontwikkeling in werkvermogen terug in onderstaand figuur.



De grafiek geeft het gemiddeld werkvermogen van werkenden per leeftijdsjaar (van 23 tot en met 63 jaar) weer in de periode van 2014 tot en met 2016. Het gemiddeld werkvermogen van werknemers daalt naarmate werknemers ouder worden. Het werkvermogen kent drie fasen. In de eerste fasen vallen startende werkenden tussen de 23 en 31 jaar, zij hebben het hoogste werkvermogen ten opzichte van oudere werkenden, maar hun werkvermogen neemt lichtelijk af. Fase twee laat zien dat het werkvermogen van werkenden tussen 31 en 49 jaar, relatief stabiel is. Werkenden tussen 49 en 63 jaar hebben gemiddeld gezien een dalend werkvermogen.

Wat opvalt, is de stijging van het werkvermogen van werknemers ouder dan 60 jaar in 2014, maar deze stijging is niet zichtbaar in 2015 en 2016. De stijging aan het einde is een bekend beeld en wordt ook wel het 'healthy worker effect' genoemd. Dit betekent dat medewerkers tegen hun pensioenleeftijd aan een hoger gemiddeld werkvermogen hebben, omdat ouderen rond de 60 jaar met een laag werkvermogen de arbeidsmarkt verlaten. Hierdoor neemt het gemiddelde werkvermogen onder respondenten toe.

<sup>12</sup> Sorgdrager (2016)

Een mogelijke verklaring waarom het healthy worker effect niet zichtbaar is in 2015 en 2016 is de ophoging van de pensioenleeftijd in 2014. Dit zorgt er mogelijk voor dat de gemiddelde leeftijd waarop werkenden met een laag werkvermogen de arbeidsmarkt verlaten, verhoogt. Waardoor het gemiddelde werkvermogen van de ouderen die nog werken pas later stijgt.

---

*Het 'healthy worker effect': het werkvermogen in de hoogste leeftijdscategorieën neemt toe omdat werkenden met de laagste scores boven hun vermogen worden belast en daardoor eerder stoppen met werken dan werkenden met een beter werkvermogen.*

---

## **Werkvermogen en aard van het werk en opleidingsniveau**

Naast leeftijd zijn er nog twee variabelen van invloed op het werkvermogen: de aard van het werk (fysiek of niet) en het opleidingsniveau. De volgende cijfers zijn afkomstig uit internationaal onderzoek naar bouwvakkers en schoonmakers, beroepen die voornamelijk fysieke inspanning vereisen en waarin relatief veel werkenden een laag opleidingsniveau hebben.

- *Van de bouwvakkers met een slecht werkvermogen stroomt 33% in de WIA. Bij een matig werkvermogen is dat 9% en wanneer het werkvermogen goed is slechts 1% (Alavinia, 2008).*
- *Uit eerder onderzoek onder bouwvakkers van 40 tot 60 jaar bleek dat degenen met een slecht werkvermogen een ruim 20 keer zo'n hoge kans hadden om binnen twee jaar arbeidsongeschikt te worden (De Zwart e.a., 2001).*
- *Uit onderzoek in Finland onder bouwvakkers tussen de 40 en 65 jaar blijkt dat werknemers met een slecht werkvermogen een 10 keer zo hoog risico hebben om binnen vier jaar arbeidsongeschikt te raken (Liira e.a., 2002).*
- *Bij driekwart van de Finse schoonmakers die met vroegpensioen gaan, was in de voorgaande jaren een slecht of matig werkvermogen gemeten (Hopsu e.a., 2005).*

Uit deze cijfers blijkt de samenhang tussen werkvermogen, arbeidsongeschiktheid en het verlaten van de arbeidsmarkt. Een matig of slecht werkvermogen leidt vaker tot arbeidsongeschiktheid en het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt bij bouwvakkers en schoonmakers.

De grote verschillen in het werkvermogen van werkenden met fysiek en geestelijke taken en tussen verschillende opleidingsniveaus blijken ook uit de WAI-database. Van de lageropgeleiden (tot en met eindniveau MAVO) heeft 23,7% (bijna 1 op de 4!) een slecht tot matig werkvermogen, terwijl dit voor hogeropgeleiden 11,8% is. En kijken we naar de aard van het werk, dan zien we een soortgelijk beeld.

Van diegenen die vooral fysieke arbeid verrichten, heeft 19,6% een slecht tot matig werkvermogen tegenover 11,2% van hen die voornamelijk geestelijke arbeid verrichten.

## Rol weggelegd voor organisaties om werkvermogen te verbeteren

Het werkvermogen kan actief beïnvloed worden door mens en organisatie. Het blijkt echter dat minder dan 40 procent van de werkgevers in Europa actief beleid voert om werkenden te motiveren om door te werken tot hun pensioenleeftijd<sup>13</sup>. Tegelijkertijd wijzen verschillende studies uit dat oudere medewerkers die zich ondersteund voelen door leidinggevenden, minder vaak geneigd zijn om voor de pensioenleeftijd de arbeidsmarkt te verlaten<sup>14</sup>.

Op basis van eerder literatuuronderzoek naar duurzame inzetbaarheid (De Lange & Van der Heijden, 2016) is duidelijk geworden dat voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid een 'fit' tussen het zelfmanagement van de ouder wordende medewerker en zijn of haar mentale en fysieke belasting op het werk nodig is. En dat dit een resultaat is van de wisselwerking tussen de persoon, het werk, HRM en de leidinggevende (zie Figuur 1).



Figuur 1: Integrale aanpak werkvermogen: een wisselwerking tussen werknemer, werk en werkgever<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Dalen et al. (2012)

<sup>14</sup> Bijvoorbeeld Knies, Leisink & Thijssen (2014)

Door interventies te richten op werkenden die een grotere kans hebben op een laag werkvermogen, kan op een efficiënte manier winst worden geboekt in het verbeteren van menselijke resources om het werk zodanig vorm te geven dat er een stimulerende werking vanuit gaat<sup>15</sup>. Het gaat dus niet enkel om het investeren in generieke interventies en algemene campagnes om het werkvermogen gemiddeld omhoog te krijgen.

De energie van werkgevers kan zich het beste richten op het verbeteren en herstellen van het werkvermogen van werknemers met een slecht en matig werkvermogen, qua leeftijdscategorieën gaat het hierbij voornamelijk om werkenden tussen 49 en 63 jaar. Tegelijkertijd blijft het van belang om in te zetten op het vroeg behouden en ondersteunen van een uitstekend en goed werkvermogen. Dit biedt een buffer voor de inzetbaarheid van medewerkers op de langere termijn.

In Nederland is in toenemende mate deskundigheid op het terrein van duurzame inzetbaarheid beschikbaar voor werkgevers en werkenden. Deskundigen met het keurmerk van *Blik op Werk* bieden gecontroleerde kwaliteit ([blikopwerk.nl/keurmerk](http://blikopwerk.nl/keurmerk)). Uit eerder literatuuronderzoek naar het thema duurzame inzetbaarheid op het werk is bovendien duidelijk geworden dat voor een optimaal werkvermogen een integrale aanpak wenselijk is (zie figuur 1)<sup>16</sup>. In deze aanpak is aandacht voor zelfmanagement van de werknemer zelf, kenmerken van het werk en het type leiderschap. Ook is goed zicht op de verschillende persoonsgerichte of werkgerichte interventies en HR-praktijken in de organisatie. In de integrale aanpak wordt de belastbaarheid van de werknemer gerelateerd aan de belasting op het werk. Is deze wel of niet in balans?

## **Werkgever én werknemer aan zet**

Er is geen 'one size fits all' wat betreft de invulling van een manier om aandacht te besteden aan werkvermogen van individuen. Iedere werkgever zou zich moeten afvragen hoe zij hun oudere werknemers blijvend duurzaam kunnen inzetten. Om van langer doorwerken een succes te maken, zijn vroegtijdige en preventieve maatregelen (zie figuur 1) op verschillende niveaus nodig (bijvoorbeeld: zwaarte werk, zelfmanagement van oudere werknemer of type leiderschap). Dit vereist een samenwerking van de werkgever en de werkende. Professionele interventies van werkgevers en overheden kunnen het werkvermogen van werkenden ondersteunen en behouden. En tegelijkertijd is een proactieve houding van werkenden nodig om te werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid. Werknemer en werkgever zijn dus beiden aan zet in het behouden van een optimaal werkvermogen.

---

<sup>15</sup> Ilmarinen & Tempel (2016)

<sup>16</sup> de Lange, Kooij, Van der Heijden (2015); de Lange & Van der Heijden (2016)

Annet de Lange is lector Human Resource Management bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Jan Laurier is voorzitter van de raad van bestuur van Blik op Werk.

*Blik op Werk is de nationale licentiehouders van de Work Ability Index voor de Nederlandse taalgebieden en beheert de WAI-database.*

---

*Gecertificeerde deskundigen voor het toepassen van vragenlijsten over duurzame inzetbaarheid, zoals de Index Werkvermogen (Work Ability Index), zijn vindbaar op [blikopwerk.nl/duurzame-inzetbaarheid](http://blikopwerk.nl/duurzame-inzetbaarheid).*

---

## Verwijzingen

Alavinia, S. M. (2008). The effect of work on health and work ability. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Arbobalans (2016). Kwaliteit van arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.

CBS (2012). Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer Leven, Langer Werken, 2012.

Dalen, van, H., Henkens, K., Conen, W., Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken. Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Hopsu, L., Leppänen, A., Ranta, R., Louhevaara, V. (2005, June). Perceived work ability and individual characteristics as predictors for early exit from working life in professional cleaners. In *International congress series* (Vol. 1280, pp. 84-88). Elsevier.

Ilmarinen, J. E. (2006). The ageing workforce - challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56 (6), 362-364.

Ilmarinen, J. E., Tempel, J. (2016). Manual WAI 2.0: Nieuwe arbeidswetenschappelijke methoden ter bevordering van de arbeidsongeschiktheid en de Work Well-Being.

Knies, E., Leisink, P., Thijssen, J. (2014). The role of line managers in motivation of older workers. In: *Ageing workers and the employee-employer relationship*. Springer.



De Lange, A., de; Schalk, R., & Heijden, B. (2013). Ouder worden en duurzame inzetbaarheid op het werk.

De Lange, A.H., de; Kooij, T.A. M., Van der Heijden, B.I. J.M. (2015). "Human Resource Management and Sustainability at Work Across the Lifespan: An Integrative Perspective": *Facing the Challenges of a Multi-Age Workforce: A Use-Inspired Approach*, 50-79.

De Lange, A. H. de; Van der Heijden, B. I.J.M., (2016, eds.). *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen*. 2nd ed. Alphen aan den Rijn

Rijksoverheid (2016). Bijlage 2: De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016, werkdocument.

Sorgdrager, B. (2016). Over hoge taakeisen, werkvermogen en herstel bij de oudere werknemer.

Zwart, de, B. (2007). Van Finse meren naar Hollandse polders, in: *Werkvermogen, verantwoord werken aan duurzame inzetbaarheid*. Enschede: Gelling Publishin/PreventNed.