

# Focus op werkbaar werk

Mei 2005

## Nood aan leeftijdsbewust personeelsbeleid

### Leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkbaar werk gaan hand in hand

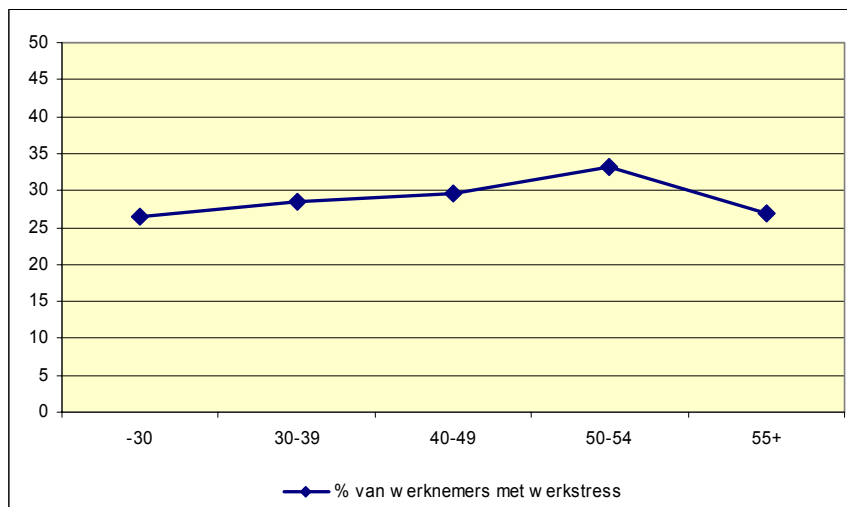
In Vlaanderen zijn iets meer dan 6 op 10 mensen tussen 18 en 64 jaar aan het werk. Bij 55+ers is dat nauwelijks nog 1 op 4. Dat is erg weinig. Vaak stapt men al jaren voor de wettelijke pensioenleeftijd uit de arbeidsmarkt. In een vergrijzende samenleving weegt dit op de financiering van de sociale zekerheid. Het optrekken van de activiteitsgraad van oudere werknemers is dan ook een belangrijke zorg van beleidsmakers en sociale partners. Zij zijn ervan overtuigd dat onder meer het verbeteren van de arbeidskwaliteit of werkbaarheid daartoe kan bijdragen.

In deze focus belichten we één facet van de problematiek, met name het verband tussen leeftijd, werkbaar werk en werkstress.

Er zijn verschillende redenen waarom mensen al of niet vervroegd de arbeidsmarkt verlaten. Het kan te maken hebben met privé-omstandigheden zoals gezondheid, de financiële consequenties van uittrede maar ook met de arbeidssituatie. Werkstress is één van de factoren die maakt dat werknemers het moeilijker krijgen om het werk vol te houden.

In Vlaanderen hebben ongeveer 600.000 werknemers problemen met werkstress. Dat is 28,9% van de Vlaamse beroepsbevolking. De opsplitsing naar verschillende leeftijdsgroepen geeft volgende beeld:

**Grafiek 1: Percent werknemers met werkstress voor de verschillende leeftijdsgroepen**



Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Naarmate de leeftijd stijgt hebben meer werknemers problemen met werkstress. Het aandeel stijgt van ongeveer 1 op 4 bij de jongste groep tot 1 op 3 bij de groep 50-54 jaar. Merkwaardig is de terugval bij de oudste groep. Dit kan ondermeer verklaard worden door een stijgende uitstroom in de hogere leeftijdsgroep. Meer dan in de andere leeftijdsgroepen verlaten mensen de arbeidsmarkt en het gaat eerder om mensen die het (om diverse redenen) moeilijk hebben om te blijven werken. Oudere werknemers die op de arbeidsmarkt actief blijven zijn hierdoor een 'selecte' groep. In de wetenschappelijke literatuur spreekt men van het 'healthy worker' effect. De data uit werkbaarheidsmonitor geven hiervoor ook een aantal aanwijzingen. Zo bijvoorbeeld blijkt dat 55+ers, in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen, het kleinste aandeel werknemers tellen met een slechte gezondheid of depressieve klachten. Een andere hypothese is dat de arbeids- en/of persoonlijke situatie van 55-plussers (in termen van risico ten aanzien van werkstress) gunstiger is dan deze van hun jongere collega's.

Werkbaarder werk is één van de elementen die het probleem van werkstress en in het verlengde daarvan het risico op het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt, kan beperken. De stijgende curve in grafiek 1 maakt ook duidelijk dat een preventief werkstress-beleid meer vruchten zal afwerpen naarmate vroeger in het loopbaantraject opgetreden wordt. Ter illustratie vergelijken we een aantal effecten bij twee groepen van werknemers in de leeftijdsgroep 40 tot 49 jaar. De werknemers uit groep B krijgen in hun job onvoldoende ondersteuning door de directe leiding en moeten onder hoge werkdruk presteren. Bij de werknemers uit groep A is de werkdruk niet hoog en ze krijgen wel voldoende steun door hun directe leiding.

Tabel 1: Percent werkstress en gezondheidsproblemen bij 40 – 49 jarigen

	groep A (voldoende steun, werkdruk niet hoog)	groep B (onvoldoende steun, werkdruk hoog)
werkstress	14,8%	69,5%
last van aanslepende vermoeidheid	20,1%	59,4%
meer dan 3 keer ziek afgelopen jaar	4,1%	12,6%
meer dan 20 dagen ziek afgelopen jaar	8,8%	17,0%
idee dat ik dit werk tot pensioen moet doen benauwt me	19,3%	66,5%

Bron: Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV-STV-Innovatie & Arbeid

Bij werknemers die in 'gunstige' omstandigheden kunnen werken (groep A) worden beduidend minder problemen opgetekend in termen van werkstress, vermoeidheid of ziekte. Logischerwijze mag men dan ook aannemen dat het risico op uitval in dergelijke situaties veel kleiner zal zijn en dat werken aan werkbaar werk niet alleen loont voor de werknemer zelf maar ook voor het bedrijf en de bredere samenleving.

Anders gesteld: het scheppen van werkbaar werk is een belangrijk aspect van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

*In bijlage vindt de lezer bijkomende informatie over de relatie werkstress en leeftijd.*

*De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door STV-Innovatie & Arbeid met de financiële steun van VIONA en het Europees Sociaal Fonds.*