

Samenvatting

We gaan langer doorwerken. Hoe gaan werkgevers en werknemers uit de agrarische en groene sector hiermee om? Hoe zorgen zij dat werknemers gezond hun pensioenleeftijd bereiken? Om dit uit te zoeken en concrete handvatten te kunnen bieden, is het project Werken aan morgen gestart.

Theoretisch kader langer doorwerken

Vereenvoudigd weergegeven hangt of iemand langer doorwerkt af van een aantal factoren: in hoeverre kan iemand blijven werken, in hoeverre wil iemand blijven werken en in hoeverre (om financiële redenen) moet iemand blijven werken. De werkgever en werknemer kunnen hier zelf invloed op uitoefenen. Door de gezondheid en professionele ontwikkeling positief te beïnvloeden, wordt het vermogen om te kunnen werken vergroot. Door de ontwikkeling en de betrokkenheid bij het bedrijf te stimuleren, wordt het willen werken vergroot. Op de financiële mogelijkheden is vaak iets minder invloed uit te oefenen. Toch kan dit het langer doorwerken positief beïnvloeden. Denk aan een regeling om parttime te kunnen werken, waardoor het werk langer wordt volgehouden.

Opzet project

Gelet op het doel van het project is het onderverdeeld in enkele deelprojecten, te weten:

- a. het in kaart brengen van de huidige situatie
- b. het stimuleren van oplossingen
- c. het bevorderen van vitaliteit
- d. het leeftijdsproof maken van producten en diensten
- e. communicatie

Ad a) Huidige situatie in kaart

Met betrekking tot de huidige situatie is het volgende in beeld gebracht.

Uit de inventarisatie blijkt dat ook in de agrarische en groene sector de gemiddelde leeftijd van de werknemers langzaam maar geleidelijk stijgt. Per leeftijdsgroep stijgt de ziekteduur en daarmee het verzuimpercentage: van 1,5% in de groep t/m 25 jaar tot 7% in de groep van 56 jaar en ouder. De stijging van het verzuimpercentage heeft bijna hoofdzakelijk te maken met een langere ziekteduur bij oudere werknemers. Uit gegevens uit het preventief medisch onderzoek (PMO) blijkt dat werknemers in de leeftijd boven de 46 jaar vaker last hebben van langdurige klachten aan rug en ledematen dan jongere werknemers. Ook (dodelijke) ongevallen gebeuren verhoudingsgewijs vaker naarmate de leeftijd stijgt. Extra aandacht voor arbeidsomstandigheden en veiligheid is dus op zijn plaats.

In het vragenlijstonderzoek is een aantal vragen gesteld over 'kunnen' en 'willen' blijven werken. De meeste werkgevers (77%) en werknemers (66%) schatten in dat een 65-jarige minder productief is dan een 40-jarige. De meeste werknemers zien het positief in dat zij zelf kunnen blijven werken tot aan hun pensioenleeftijd. Toch denken de meesten dat hiervoor wel een en ander moet worden aangepast. Werkgevers denken vaker dat het werk moeilijker wordt bij het ouder worden (60%) dan werknemers (49%). Hoe zwaarder iemand zijn werk inschat, hoe minder vertrouwen hij erin heeft het te kunnen volhouden. Dit geldt ook voor werkgevers. Driekwart van de werknemers die ouder waren dan 25, vonden zichzelf meer geschikt voor hun werk dan toen zij 25 waren.

Werknemers vinden plezier in hun werk het belangrijkste. Daarna volgt het inkomen. Hoe zwaarder het werk, hoe minder graag iemand blijft doorwerken tot aan zijn pensioen. Verder is het loopbaanperspectief gemeten. Hoe meer loopbaanperspectief iemand heeft, hoe meer iemand wil blijven werken en denkt te kunnen blijven werken. Hoe meer toekomst iemand ziet, hoe minder vaak hij denkt dat er een aanpassing nodig is om te kunnen blijven werken. Hieruit kan geconcludeerd worden dat jongere werknemers hun toekomst optimistischer inschatten dan oudere collega's. Door het toekomstperspectief te verhogen, wordt iemand meer gemotiveerd om te werken.

Wanneer gevraagd wordt naar het aantal personeelsregelingen in het bedrijf, dan noemen werkgevers er meer dan de werknemers. Hoe meer werknemers het bedrijf heeft, hoe meer personeelsinstrumenten er zijn. Er is geen verband met hoe zwaar de werkgever het werk inschat.

Wanneer het werk moeilijker wordt, voelen werkgevers zich iets meer verantwoordelijk voor het vinden van een oplossing (57,5%) dan hun werknemers. Desalniettemin voelt de werknemer zichzelf gemiddeld voor 48,1% verantwoordelijk en vindt zelfs 64,4% van de werknemers zich voor minimaal de helft verantwoordelijk. Dit duidt

op een aanzienlijk draagvlak bij werknemers om zelf regie te willen nemen voor eigen inzetbaarheid naar de toekomst.

Werkgevers hebben via de vragenlijst de volgende argumenten genoemd om maatregelen te willen nemen gericht op duurzame inzetbaarheid: 'Ik wil een goede werkgever zijn (64%),' lichamelijke klachten bij een medewerker' (53%) en 'ziekteverzuim' in 15% van de gevallen. Dit betekent dat er in 68% van de genoemde maatregelen sprake was van een reactie op ontstane problemen.

Uit de bedrijfsinventarisaties kwamen nog de volgende argumenten naar voren: De aanschaf van machines die het werk ontlasten maken het werk tevens efficiënter. Ook de werkgever die zelf al wat ouder is en meewerkt, is eerder geneigd maatregelen te nemen. Tot slot wordt het gezond houden van vast personeel als aanleiding genoemd.

Ad b) Stimuleren van oplossingen

Op twee manieren is gewerkt aan het stimuleren van oplossingen om langer te kunnen doorwerken. In de eerste plaats is een prijsvraag uitgeschreven, waarmee ondernemers en werknemers zijn uitgenodigd om innovatieve oplossingen of ideeën daartoe aan te dragen. Daarnaast is Stigas zelf, ondermeer via de bedrijfsinventarisaties, op zoek gegaan naar oplossingen in de praktijk, de zogenaamde goede praktijken. Van een aantal innovatieve ideeën is een film gemaakt, waarmee deze voor collega's in de verschillende sectoren als voorbeeld kunnen dienen.

Ad c) Bevorderen van de vitaliteit

Er is een toegankelijke digitale vitaliteitsscan ontwikkeld voor vooral de kleine en middelgrote bedrijven in de agrarische en groene sector. De scan is bedoeld voor de ondernemer of P&O-medewerker en geeft een indicatie van de vitaliteit binnen het bedrijf en een advies hierover. De scan is te vinden op www.werkenaanmorgen.nl.

www.werkenaanmorgen.nl bevat tevens informatie en hulpmiddelen voor ondernemers en werknemers die met Werken aan morgen aan de slag willen. Behalve de vitaliteitsscan zijn er goede praktijken, tips, adviezen en filmpjes te vinden. Voor studiegroepen is een workshop ontwikkeld voor het in groepsverband opstellen van een Vitaliteitsplan voor het eigen bedrijf. Deze interactieve training is 50 keer gegeven door Stigasadviseurs. Bij twee werkgevers is het PMO gecombineerd met de WerkVermogensMonitor. Dit is als positief ervaren,

De WerkVermogensMonitor, gebaseerd op de WorkAbilityIndex, is in het kader van het project aan 1.171 werknemers aangeboden. 709 van hen hebben deze ingevuld. Bij een gedeelte van deze deelnemers is de monitor uitgebreid met een burn-outvoorspellende module. Dit is waardevol gebleken bij mentaal meer belastende functies.

Ad d) Leefwijsheid maken producten en diensten

Aan de hand van de resultaten van het project zijn, waar nodig en zinvol, bestaande producten en diensten met betrekking tot arbo-dienstverlening aangepast. In de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) wordt globaal ingegaan op ouderen. Indien nodig, wordt een onderwerp door de uitvoerende adviseur verder uitgediept. Uit het onderzoek zijn werkzaamheden naar voren gekomen die moeilijk tot aan het pensioen zijn vol te houden. Deze zijn opgenomen in de RI&E, evenals mogelijke oplossingen ervoor. Ook wordt er verwezen naar de vitaliteitsscan.

Bij uitval met klachten die mogelijk samenhangen met het werk wordt een werkplekonderzoek (WPO) ingezet. De oplossingen uit het project zullen hierin worden meegenomen. Het project is aanleiding om het WPO gericht in te zetten bij uitval van oudere werknemers. Een aanbeveling is om bij oudere werknemers het WPO te combineren met de WerkVermogensMonitor om daarmee het inzicht in belasting en belastbaarheid te vergroten.

In de arbocatalogi wordt aandacht besteed aan de werkzaamheden die aandachtspunt zijn voor ouder wordende werknemers. Voor zover dit nog niet het geval was, zijn conceptteksten opgesteld.

Omdat de ziekteduur stijgt met de leeftijd, is in het verzuimproces opgenomen dat werknemers van 55 jaar en ouder die uitvallen vanwege fysieke klachten met voorrang bij de bedrijfsarts worden uitgenodigd, om zo tijdig op het risico op langdurig verzuim te kunnen anticiperen.

Ad e) Communicatie

Communicatie had een tweeledig doel, namelijk enerzijds het bewust maken van ondernemers en werknemers van de consequenties van langer doorwerken en anderzijds het uitdragen van goede praktijken.

Begonnen is met een werkbijeenkomst op 8 november 2012. Hierbij waren, naast de Stigasadviseurs, leden van sectorklankbordgroepen en in het onderwerp geïnteresseerde bedrijven aanwezig. Het project is in hoofdlijnen gepresenteerd en er is een begin gemaakt met het verkennen van kansen en knelpunten.

Bij de start is een folder gemaakt waarin het belang van tijdig anticiperen op langer doorwerken en de activiteiten in het project werden toegelicht.

Op de actiewebsite, die dient als toolkit, zien werkgevers en werknemers waarom werken aan morgen belangrijk is, wat andere bedrijven doen en hoe zij hiermee aan de slag kunnen.

Van tien bedrijven die bewust aandacht besteden aan langer doorwerken is een film gemaakt. De films zijn te vinden op de actiewebsite. Per sector is vervolgens een eerste overzicht gemaakt met de belangrijkste aandachtspunten wanneer het gaat om het mogelijk maken van langer doorwerken.

Tot slot is er een kaartspel ontwikkeld voor bedrijven. Op iedere kaart staat een uitspraak die te maken heeft met (op een gezonde manier) aan het werk blijven. Zo kan het onderwerp op een speelse manier onder de aandacht worden gebracht.

Tot slot

Nog relatief weinig ondernemers en werknemers staan stil bij de vraag wat langer doorwerken voor hen betekent. Het onderwerp lijkt wel meer en meer bespreekbaar te worden. Zowel werknemers als werkgevers zien voor zichzelf een verantwoordelijkheid hierin. De meeste werkgevers en werknemers verwachten dat zij hun werk tot aan het pensioen kunnen blijven doen. Ook wil de meerderheid blijven werken, maar deze verwacht ook dat daarvoor aanpassingen in het werk nodig zijn. Wat die aanpassingen moeten zijn is nog vaak niet concreet.

Samengevat wordt geconcludeerd dat:

- er een belangrijke aanzet is gegeven tot meer bewustwording bij werkgevers en werknemers en hun organisaties waar het gaat om de consequenties van langer doorwerken.
- werkgevers en werknemers het er grote lijnen over eens zijn dat de verantwoordelijkheid voor langer doorwerken voor een bijna even groot deel bij de werkgever en de werknemer ligt.
- de meeste werkgevers en werknemers van mening zijn dat zij het werk tot aan hun 65^e kunnen volhouden, maar dat daarvoor wel aanpassingen nodig zijn in het werk. Welke aanpassingen blijkt men vaak (nog) niet concreet voor ogen te hebben.
- er de afgelopen jaren al veel gedaan is aan fysieke verlichting van het werk door middel van hulpmiddelen, machines e.d. Hierin kunnen nog verdere stappen worden gezet. Andere factoren die een belangrijke rol spelen om langer te kunnen doorwerken, zoals betrokkenheid (motivatie, plezier en perspectief), ontwikkeling (geschiktheid voor de functie, mogelijkheden) en vitaliteit (gezondheid, fitheid) zijn nog duidelijk minder ontwikkeld.

Wat betreft het vervolg op dit project worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- het verder bewust maken van werkgevers en werknemers door het communiceren van de kennis die is opgedaan in het nu afgeronde project Werken aan morgen, ondermeer met behulp van de ontwikkelde producten en de aanpak WerkenInBalans
- het uittesten en implementeren van de ontwikkelde instrumenten in de praktijk
- uitbreiden van deze instrumenten met werknemersgerichte instrumenten
- dit uiteindelijk doorontwikkelen tot een totaalconcept om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het inspelen op vergrijzing