

## **Werken aan morgen**

### **We gaan langer doorwerken, maar willen en kunnen we dat wel?**

De pensioengerechtigde leeftijd wordt geleidelijk aan verhoogd. We gaan dus langer doorwerken. Hoe denken werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sector dit voor elkaar te krijgen?

Kort gezegd, belangrijke voorwaarden om te werken zijn of iemand *kan* werken en *wil* werken. Daarnaast kan ook meespelen er een noodzaak is om te 'moeten' werken. Er moet immers brood op de plank komen. In dat *kunnen* of *willen* kunnen in de loop der jaren knelpunten ontstaan. Voorzien werkgevers en werknemers dat? Weten ze hoe ze ze voor kunnen zijn, of wachten ze af wat er gebeurt? In 2013 hebben 477 werkgevers en werknemers uit de agrarische en groene sector hier vragen over beantwoord. De resultaten vindt u in dit artikel.

### **Kunnen werken: komt ouderdom echt met gebreken?**

Voor veel medewerkers in de agrarische en groene sector, neemt de belastbaarheid af naarmate ze ouder worden. Voor een belangrijk deel betekent dit dat men het werk dat op jonge leeftijd geen probleem vormt dan niet meer zo goed aan kan. Na jarenlang lichamelijke belasting en met het ouder worden kunnen er klachten ontstaan. Hoe zwaarder het werk voor iemand is, hoe eerder dit kan gebeuren. De deelnemers aan het onderzoek is gevraagd aan te geven hoe lichamelijk belastend hun werk (of dat van hun medewerkers) is. Op een schaal van 0 (heel licht) tot 10 (heel zwaar) geven de werkgevers gemiddeld een 6 en de werknemers een 5,6. De scores liggen dus redelijk goed in de buurt van elkaar, zij het dat de werkgevers iets pessimistischer zijn over de zwaarte van het werk.

Een meerderheid van de werkgevers (54%) en werknemers (67%) is positief over de mogelijkheid het werk te kunnen volhouden tot 65 jaar. Wel denkt ongeveer de helft dat er dan wel aanpassingen moeten worden gedaan (48% van de werkgevers en 55% van de werknemers). Werkgevers (60%) denken wat vaker dan werknemers (49%) dat het werk moeilijker wordt bij het ouder worden.

Hiernaast is gevraagd naar de verwachting van wat iemand van 65 nog kan ten opzichte van iemand van 40. Het algemeen heersende idee is dat werknemers minder productief worden: gemiddeld bijna 16% minder productief. Hierover verschillen de werkgevers en werknemers niet van mening. De feitelijke productiviteit is in dit onderzoek niet gemeten.

Hoe ervaart iemand het ouder worden op het werk? Om daar achter te komen is de werknemers gevraagd hoe zij hun werk vinden ten opzichte van 10 jaar geleden. Van de ondervraagden die langer dan 10 jaar werken, vindt 39 procent zijn werk inderdaad zwaarder. Ongeveer een gelijk percentage (27 procent) merkt echter geen verschil. Een kwart vindt het werk zelfs lichter geworden. Hierbij is er geen verband met de leeftijd.

### **Wijsheid komt met de jaren!**

Ouder worden kan op het werk ook positief uitpakken. Naast dat het werk zwaarder kan worden, kun je in de loop der jaren ook beter worden in je werk; je bouwt immers kennis en ervaring op. 2 procent van de werknemers vindt zichzelf precies even geschikt voor hun werk als 25 jaar geleden. Een kwart vindt zichzelf minder geschikt. Dit betekent dat maar liefst (bijna) driekwart van de medewerkers zichzelf nu beter vindt in zijn werk dan 25 jaar geleden!

### **Willen we wel blijven werken?**

Het belangrijkste in hun baan vinden de werknemers het plezier in hun werk. Daarna volgden inkomen en sociale contacten met collega's.

63 procent van de ondervraagden antwoordt positief op stellingen over 'willen werken'. 21 procent blijft liever niet werken. Over het algemeen geldt: hoe zwaarder iemand zijn werk vindt, hoe minder gemotiveerd hij is om te blijven werken.

Hoe meer perspectief iemand ziet in zijn toekomst en loopbaan, hoe meer iemand wil blijven werken en verwacht dit ook te kunnen doen. Dat blijkt uit de antwoorden die medewerkers geven op vragen over hun toekomst. Dit betekent dat jongere werknemers hun toekomst optimistischer inschatten dan oudere. Leeftijd is echter niet het enige dat telt: loopbaanperspectief wordt door meerdere factoren bepaald. Door het loopbaanperspectief te verlengen, worden ook de oudere werknemers meer gemotiveerd. Dit kan bijvoorbeeld door een loopbaanpad uit te stippelen.

Tot slot speelt de zwaarte van het werk een rol. Hoe zwaarder het werk, hoe minder iemand het ziet zitten om tot aan zijn pensioen door te gaan. Maatregelen om het werk lichter te maken helpen dus niet alleen om klachten te voorkomen, maar zorgen ook voor meer motivatie.

### **Hoe zorgen we voor langer gezond aan het werk blijven?**

Een manier om mensen gezond aan het werk te houden, is bepaalde faciliteiten te regelen voor het personeel. Daarom is er gevraagd naar de aanwezigheid van personeelsinstrumenten (zogenaamde 'ontzie' regelingen en andere arbo-activiteiten) in het bedrijf. Werkgevers geven vaker aan dat er een leefstijlbeleid en een levensfasebewust beleid is dan werknemers. Blijkbaar zijn werknemers hierbij niet voldoende over geïnformeerd. In grotere bedrijven zijn meer personeelsinstrumenten ingezet dan in kleinere bedrijven.

Wie is er verantwoordelijk voor het zoeken naar een oplossing als iemand zijn werk niet meer kan uitvoeren? De werknemer zelf of zijn werkgever? Beide partijen zijn het erover eens dat zowel de werkgever als ook de werknemer een belangrijke verantwoordelijkheid heeft. Weliswaar vinden werkgevers zichzelf iets meer verantwoordelijk (57,5%), maar ook werknemers vinden dat zij voor bijna de helft zelf verantwoordelijk zijn (48,1%) Deze laatste score is opvallend en gunstig vanuit de visie dat werken aan duurzame inzetbaarheid ook van de werknemer een inspanning vraagt.

Ruim een derde van de werknemers geeft aan nog helemaal niet bezig te zijn met de vraag hoe hij langer kan doorwerken, ruim de helft soms en 15% vaak. Opvallend is dat dit niet samenhangt met de leeftijd.

### **Wat is er nodig om iemand in actie te laten komen?**

De aanleiding om tot actie over te gaan zijn vaak ontstane lichamelijke klachten. Ook op verzoek van werknemers worden er regelmatig maatregelen getroffen. Het loont dus om met de werkgever in gesprek te gaan. Uit het onderzoek blijkt namelijk ook dat werkgevers graag een goed werkgever willen zijn. Vaak levert een maatregel ook voor het bedrijf tijd of geld op!

Dat er vaak eerst een probleem moet zijn voordat er tot actie wordt overgegaan, is eigenlijk een gemiste kans. Eerder ingrijpen kan voortijdige uitval voorkomen met alle gevolgen van dien.

### **En nu concreet:**

#### **Wat kunt u als werkgever doen?**

- De basis: zorg dat het werk zo licht mogelijk is en voldoende afwisseling biedt. In de sector is in de afgelopen decennia veel gebeurd op het gebied van arbeidsomstandigheden en hulpmiddelen die het werk lichter maken. Ook op het gebied van functie-inrichting en taakverdeling is veel mogelijk. In veel bedrijven wordt hier al prima op gelet.
- Dit is echter maar één aspect dat bijdraagt aan het kunnen blijven werken. Ook zorgen dat mensen zich kunnen ontwikkelen in hun vak is belangrijk. Zoals gezegd dragen opgedane kennis en ervaring positief bij aan het kunnen werken.
- Betrek uw werknemers ook bij het levensfasebewust beleid en leefstijlbeleid. Gezond gedrag is alleen te bereiken wanneer uw medewerkers weten wat gezond is en zich (mede) verantwoordelijk voelen daarvoor. Zet mensen aan het denken over hun eigen toekomst. Een duidelijk loopbaanplan en de daaruit voortvloeiende ontwikkeling zorgt voor meer gemotiveerde en beter inzetbare medewerkers.

#### **Moeilijk?**

Werken aan morgen is geen gemakkelijk onderwerp. Kunt u wel een beetje hulp gebruiken? Vul dan gratis de Stigas Vitaliteitscan in op [www.werkenaanmorgen.nl](http://www.werkenaanmorgen.nl). Dan leest u meteen hoe uw bedrijf ervoor staat en aan welke aspecten u eventueel nog aandacht kunt besteden. Op deze website kunt u daarnaast inspiratie opdoen door te zien hoe andere bedrijven in uw sector het hebben aangepakt. Bovendien kunt u altijd bij Stigas terecht voor advies op maat.

### **Wat kunt u als werknemer doen?**

- Het gaat om uw toekomst. Wacht dus niet af of uw werkgever iets onderneemt op dit gebied. Natuurlijk heeft het bedrijf een verantwoordelijkheid, maar wanneer u uw pensioen niet haalt zit u er zelf mee te kijken. Denk daarom na over uw eigen toekomst.
  - Doet u werk dat bij u past en u nog lang kunt blijven doen?
  - Doet u uw werk op een manier die veilig is en goed voor uw gezondheid?
  - Wat wilt u in de toekomst en wat heeft u nodig om u te ontwikkelen om dat te kunnen bereiken?
- Dit is vaak moeilijk om te bedenken, dus vraag hier gerust hulp bij.
- Hebt u een idee hebt om aan uw inzetbaarheid te werken? Ga dan met uw leidinggevende in gesprek. Het blijkt namelijk uit dit onderzoek dat werkgevers graag goed zijn voor hun werknemers. En een gezonde inzetbare werknemer levert voor hem ook voordelen op. Meestal zijn deze voordelen groter dan de financiële investering.

### **Moeilijk?**

Nadenken over de toekomst is moeilijk om alleen te doen. Praat dus met anderen in uw omgeving of vraag een gesprek aan met een loopbaanadviseur. Misschien kan dit via uw werkgever. Wilt u weten of uw bedrijf nou echt de beste oplossing heeft voor bepaalde werkzaamheden? U kunt uw vraag voorleggen aan een Stigas adviseur.

### **Hebt u juist alles goed voor elkaar?**

Laat anderen meeprofiteren. Vertel uw verhaal aan Stigas en wie weet wordt u een inspiratiebron voor de sector! Stuur een bericht aan [service@stigas.nl](mailto:service@stigas.nl) of bel 071-5689000.

### **De belangrijkste conclusies**

- Werkgevers en werknemers zijn beiden van mening dat de verantwoordelijkheid voor de (toekomstige) inzetbaarheid van de werknemer ongeveer evenveel bij de werkgever als bij de werknemer ligt.
- Een meerderheid van de werkgevers (54%) en werknemers (67%) is positief over de mogelijkheid het werk te kunnen volhouden tot 65 jaar. Wel denkt ongeveer de helft dat er dan aanpassingen moeten worden gedaan (48% van de werkgevers en 55% van de werknemers).
- (bijna) driekwart van de medewerkers zichzelf nu beter vindt in zijn werk dan 25 jaar geleden.
- Het belangrijkste in hun baan vinden de werknemers het plezier in hun werk. Daarna volgden inkomen en sociale contacten met collega's.
- Hoe meer perspectief iemand ziet in zijn toekomst en loopbaan, hoe meer iemand wil blijven werken en verwacht dit ook te kunnen doen. Door het loopbaanperspectief te verlengen, worden ook de oudere werknemers meer gemotiveerd.
- Hoe zwaarder het werk, hoe minder iemand het ziet zitten om tot aan zijn pensioendoor te gaan. Maatregelen om het werk lichter te maken helpen dus niet alleen om klachten te voorkomen, maar zorgen ook voor meer motivatie.