

# Addendum 2022 – Focus bij Inhoudelijk kader platform 50+ en werk

Dit document is een addendum bij Inhoudelijk kader platform 'Vijftigplussers & Werk', 2021. Het Inhoudelijk kader gaat in op zowel de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt, als op aan het werk komen en blijven als 50-plusser. De doelgroep 50-plussers is een heterogene groep met relatief lage werkloosheidscijfers. Echter, wanneer 50-plussers hun baan verliezen, kampen zij vaak met langdurige werkloosheid. Het risico op uitval is bijzonder groot bij personen met een zwaar beroep. Zwaar werk heeft effect op de gezondheid, het verval en uitval van werknemers. Vanwege de vroegere uitval is de kans groot dat de werknemer eerder aangepast of ander werk moet gaan uitvoeren.<sup>1 2</sup> Daarnaast is het voor personen die arbeidsongeschikt raken voor een fysiek zwaar beroep, lastiger om te re-integreren als men geen andere competenties heeft verworven in de tussentijd.

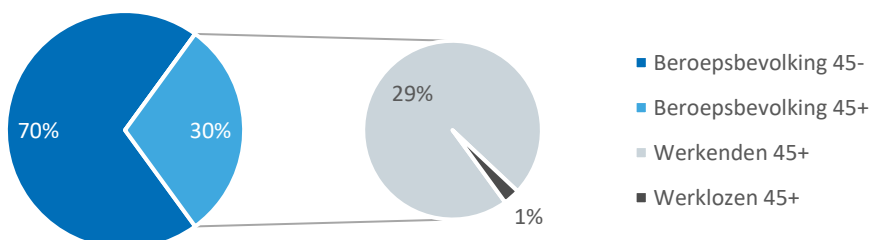
Daarom brengen wij binnen het Inhoudelijk kader focus aan op een belangrijke risicofactor met betrekking tot langdurige werkloosheid, namelijk het hebben van een psychisch of fysiek zwaar beroep. Zo kan ingezet worden op duurzame inzetbaarheid en proactief loopbaangedrag onder 50-plussers werkzaam in zware beroepen, met name op de 'jonge' 50-plussers bij wie relatief meer ondersteuning en verandering mogelijk is.

Dit addendum licht deze focus toe. Daarnaast wordt in dit document ook aandacht besteed aan andere factoren die samenhangen met langdurige werkloosheid, zoals een lage arbeidsmobiliteit, te grote ervaringsconcentratie en een lage deelname aan scholing. Voor meer informatie over 50-plussers in zware beroepen verwijzen we door naar Inhoudelijk kader onder 2.2.7. op bladzijde 10.

## 50-plussers op de arbeidsmarkt

In 2021 zijn in Nederland 6.710.000 mensen 45 jaar of ouder. De beroepsbevolking bestaat uit 4.130.000 45-plussers, waarvan 123.000 werkloos.<sup>3</sup> Onderstaand figuur illustreert deze verhoudingen (Figuur 1).

**Figuur 1** Het aandeel werkende en werkloze 45-plussers in de beroepsbevolking



<sup>1</sup> Van Zon, S., Bultmann, U. & Reijneveld, S. (2018). Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen. Sociale Vraagstukken 16-Jul-2018.

<sup>2</sup> Smulders, P.G.W. & Houtman, I. (2009). Zwaar werk en vervroegd pensioen. Economischstatistische Berichten, 94(4572), p. 682-684.

<sup>3</sup> CBS Statline - <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80590ned/table?ts=1648201634209>. Vanwege de bestaande opdeling in leeftijdsgroepen in de beschikbare data, wordt de leeftijdsgroep 45-plussers gebruikt, indien niet anders mogelijk.

## Focus op zware beroepen

### Definitie van zware beroepen

Het is lastig om een eenduidige definitie van zware beroepen vast te stellen. Zwaar werk kan bestaan uit fysiek zwaar werk, zoals veel moeten tillen of grotere veiligheidsrisico's (zoals het geval bij politie en brandweer of werken met risicovolle apparatuur). Zwaar werk kan tevens psychisch zwaar werk zijn, zoals banen met een hoge werkdruk of emotioneel belastende banen (denk hierbij aan banen waarvan sprake kan zijn van intimidatie, agressie en/of geweld).<sup>4</sup>

Een van de redenen waarom het definiëren van zwaar werk lastig is, is dat de zwaarte van één en hetzelfde beroep per werkgever kan verschillen. In sommige beroepen die als zwaar aangemerkt worden, kan het bijvoorbeeld voorkomen dat leidinggeven of administratief werk een relatief groot deel van de werkzaamheden is bij de ene werkgever, terwijl dat bij een andere werkgever een minder groot deel van de werkzaamheden is. Om deze reden zijn zware beroepen inhoudelijk niet goed met elkaar te vergelijken.

Daarnaast verbindt de Nederlandse Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) zich bewust niet aan een uitputtende lijst met zware beroepen zodat de regeling maatwerk kan bieden, vanuit een gesprek tussen werkgever en werknemer.<sup>4</sup>

Niet alleen in Nederland bestaat geen eenduidige definitie van zware beroepen. In een studie van Baars et al. (2019)<sup>3</sup> blijkt dat in slechts vijf van alle Europese en 30 OECD-landen een definitie gehanteerd wordt. Deze definities omvatten doorgaans bovendien enkel fysiek zware beroepen. Daarnaast wordt geen onderscheid naar leeftijd aangebracht, waardoor extrapoleren naar de doelgroep 50-plussers bemoeilijkt wordt.

Het formuleren van een definitie van zware beroepen blijkt dus om verschillende redenen lastig en mogelijk zelfs inaccuraat. In dit addendum hanteren wij daarom, in plaats van één afgebakende definitie, zes kenmerken van zware beroepen.<sup>4 5</sup> Indien een beroep aan een van deze kenmerken voldoet, kan het gekenmerkt worden als een zwaar beroep. Deze kenmerken zijn als volgt:

- Veel lichamelijke inspanning (o.a. veel bukken, veel tillen, veel repetitieve bewegingen)
- Onregelmatige werktijden (o.a. nacht- of ploegendiensten)
- Extreme weersomstandigheden (werken in extreme hitte of kou)
- Veiligheidsrisico's
- Hoge werkdruk en/of werkstress
- Emotionele belasting (o.a. intimidatie, agressie, geweld)

Daarnaast komen bij fysiek zware beroepen tevens andere arbeidsmarktgerelateerde risico's voor 50-plussers samen: een laag opleidingsniveau, een slechte gezondheid en/of een beperking en een niet-westerse migratieachtergrond (zie Inhoudelijk kader 2021 voor meer informatie).

### Onderscheid tussen fysiek en psychisch zware beroepen

De bovenstaande lijst van kenmerken toont dat het eenvoudiger is om een kader te schetsen van beroepen die gekwalificeerd kunnen worden als fysiek zwaar dan om aan te duiden welke beroepen psychisch zwaar zijn. Dit roept de vraag op of het gewenst is om een onderscheid te maken tussen fysiek of psychisch zware beroepen.

<sup>4</sup> Ministerie van SZW - <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/maatwerkregeling-duurzame-inzetbaarheid--eerder-uittreden-mdieu/vraag-en-antwoord/wat-is-een-rvu>

<sup>5</sup> Kandoor, 2022 - <https://kandoor.nl/blog/zwaarwerkregeling-wat-is-zwaar-werk/>

Een onderscheid kan mogelijk inzichtelijk zijn omdat de werknemers met fysiek zware beroepen en de werknemers met psychisch zware beroepen van elkaar kunnen verschillen. Over het algemeen zijn mannen vaker vertegenwoordigd in fysiek zware beroepen en vrouwen in psychisch zware beroepen. Ook opleidingsniveau kan samenhangen met het soort beroep: fysiek zware beroepen worden relatief vaker uitgevoerd door mensen met een lager opleidingsniveau. Daarnaast kan de behoefte tot duurzame inzetbaarheid verschillen. Zo kan bijvoorbeeld de behoefte aan scholing tot leidinggevende bij een fysiek zwaar beroep relevanter zijn, en een cursus in het kader van mentale weerbaarheid voor personen met een psychisch zwaar beroep. De mogelijkheid tot aanpassing van het werk kunnen ten slotte ook verschillen. Bij een fysiek zwaar beroep bestaat mogelijk vaker een kans tot het doorgroeien naar leidinggevende, terwijl binnen psychisch zware beroepen mogelijk vaker administratief werk gedaan kan worden.

Een onderscheid kan tegelijkertijd beperkend werken omdat overlap kan bestaan tussen beide typen zwaar werk. Denk hierbij aan een verzorgende die zowel fysiek als psychisch zwaar werk verricht. Daarnaast is de ervaren zwaarte van een beroep doorgaans subjectief: werknemers kunnen verschillende aspecten van een beroep als zwaar beschouwen, zoals veel staan of juist in gesprek zijn over persoonlijke problematiek. Onderscheid tussen fysiek en psychisch zware beroepen kan op die manier de mogelijkheid tot maatwerk beperken. Door het onderscheid niet voorafgaand voor de werknemer te maken, kan de werknemer zelf de behoeften aangeven en samen met de werkgever ontwikkelkansen opstellen. Zo kan een werknemer in een fysiek zwaar beroep bijvoorbeeld werkstress bespreekbaar maken en kan de ergonomie op de werkplek van een werknemer in een psychisch zwaar beroep ook aandacht krijgen. Verder kunnen instrumenten om duurzame inzetbaarheid te bereiken gelijk zijn bij beide groepen, zoals een gesprek met de werkgever over ontwikkelkansen.

### 50-plussers in zware beroepen

Omdat geen eenduidige definitie bestaat van een zwaar beroep, is het niet mogelijk om concreet te maken hoeveel 50-plussers werkzaam zijn in zware beroepen. Wel geeft beschikbare documentatie een inschatting van het aandeel 50-plussers in zware beroepen. Wanneer we de bovenstaande kenmerken van zware beroepen toepassen op onderzoek uit 2016<sup>6</sup> naar de arbeidsparticipatie van 45-plussers in verschillende sectoren dan valt op dat deze groep relatief vaak werkzaam is in sectoren als waterbedrijven en afvalbeheer (52% van de werknemers 45 jaar of ouder), vervoer en opslag (49% van de werknemers ouder dan 45 jaar) en juist minder in de sector horeca (aandeel 45-plussers 32%). Andere sectoren die mogelijk als zwaar kwalificeren en met een hoog aantal 45-plussers zijn landbouw, bosbouw en visserij, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg.<sup>7</sup>

In de vijf landen waar wél wordt gewerkt met een definitie van zware beroepen (en waar deze definitie voornamelijk geijkt is op fysiek zware beroepen) wisselt het aandeel van 50-plussers met zware beroepen van enkele procenten tot 12 procent.<sup>3</sup>

Ondanks het beperkte zicht op de aantallen 50-plussers met zware beroepen, blijkt dat deze groep stevig vertegenwoordigd is in bovenstaande sectoren. Het loont daarom om in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Hierover wordt in de volgende paragrafen uitgeweid.

---

<sup>6</sup> Gelderblom & De Koning, 'De arbeidsmarktpositie van ouderen' (2016).

<sup>7</sup> Hierbij dient opgemerkt te worden dat hier wederom gewerkt wordt met de groep 45+ en deze percentages daarom niet een-op-een vertaald kunnen worden naar de groep 50-plussers.

## Duurzame inzetbaarheid bij zware beroepen

### Focus op duurzame inzetbaarheid

In zware beroepen is de kans op uitval groter. Zowel in fysiek als psychisch zware beroepen is de kans op gezondheidsproblematiek groter dan in lichtere beroepen. Hierdoor kan de arbeidsproductiviteit worden aangetast, wat de gezondheidsproblematiek kan verergeren als de werknemer harder gaat werken om de arbeidsproductiviteit te verhogen.<sup>8</sup> In de doelgroep zware beroepen wordt om deze reden de focus gelegd op duurzame inzetbaarheid: middels preventieve maatregelen kan het risico op uitval verkleind worden. Daarnaast is de werkende doelgroep beter te bereiken dan de werkloze doelgroep, bijvoorbeeld via de werkgever.

Een andere overweging is dat de doelgroep waar we ons op gaan richten wellicht (on)bewust onbekwaam is (naar de toekomst toe). Dit betekent dat zij (nog) niet intrinsiek gemotiveerd zijn om zich actief bezig te houden met hun duurzame inzetbaarheid, waardoor veel impact mogelijk is. Werkgevers zouden een goede rol kunnen spelen in het motiveren van en bewustwording te creëren bij deze groep.

### Stappenplan tot duurzame inzetbaarheid

Aan de hand van beschikbare literatuur is een stappenplan opgesteld om tot duurzame inzetbaarheid te komen van werknemers in zware beroepen (Figuur 2). Allereerst dienen werknemers en werkgevers bewust te zijn van de kwetsbare positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. Vervolgens kunnen instrumenten ingezet worden om ontwikkelingsmogelijkheden te leren kennen om deze kwetsbare positie te versterken. Als deze mogelijkheden duidelijk zijn, kunnen deze op verschillende manieren benut worden om competenties of gezondheid van de werknemer te verbeteren, om uiteindelijk te komen tot duurzame inzetbaarheid. Aan iedere stap zijn een hoofddoel, subdoelen en illustratieve instrumenten gekoppeld. In de volgende alinea's lichten wij deze onderdelen nader toe.

#### *Stap 1. Bewustzijn van kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*

**Doel** van deze stap is bewustwording bij werknemer en werkgever van de kwetsbare positie van de 50-plusser op de arbeidsmarkt. Niet elke werknemer en werkgever is zich bewust van de risico's van het werken in een bepaald beroep, bijvoorbeeld de gezondheidsrisico's of de risico's van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. Om de noodzaak van duurzame inzetbaarheid in te zien is het van belang de bewustwording van beide partijen te vergroten.<sup>9</sup>

Deze bewustwording kan vergroot worden door de 'bedreigingen' van buitenaf en van binnenuit te leren kennen (zie **subdoelen** 1A en 1B in Figuur 2), denk respectievelijk aan verdwijnende zware beroepen vanwege digitalisering, en aan een beroep met verhoogd risico op burn-outklachten. Om deze (sub)doelen te behalen, kunnen verschillende typen **instrumenten** ingezet worden. Hierbij kan gedacht worden aan employabilitybeleid<sup>10</sup>, screeningstools of bewustwordingsgesprekken tussen werknemer en werkgever (zie instrumenten onder hoofddoel 1 in Figuur 2).

<sup>8</sup> Vriend, S., Heyma, A., Noordt, M., van der & Deeg, D. (2016). Langer doorwerken met arbeidsbeperkingen. Prognose van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 2030 in relatie tot gezondheidsontwikkelingen (SEO-rapport 2016-89). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

<sup>9</sup> Wissenreut Van Spaendonck, 'Bewustwording: een eerste stap naar duurzame inzetbaarheid van werknemers', 2020

<sup>10</sup> De Vries, S, Gründemann, R., Van Vuuren, T. (2001) Employability policy in Dutch Organizations. International Journal of Human Resource Management, 12, 7, November 2001, 1193-1202.

### *Stap 2. (Ontwikkel)mogelijkheden kennen*

Het overkoepelende **doel** van stap 2 is om ontwikkelmogelijkheden te verkennen en te leren kennen. Nadat bewustzijn over de kwetsbare positie van de werknemer op de arbeidsmarkt bereikt is, kan men in beeld brengen welke mogelijkheden er zijn om deze kwetsbare positie te versterken.

Het in kaart brengen van vakgerelateerde competenties en de mentale en fysieke gezondheid helpt hierbij (zie **subdoelen** 2A en 2B in Figuur 2). Inzicht in bestaande competenties en actuele gezondheid kan helpen hiaten en daarmee ontwikkelmogelijkheden te identificeren. Ontwikkelmogelijkheden kunnen in kaart worden gebracht middels **instrumenten** als ontwikkelgesprekken met de werkgever, het creëren van een overzicht van de mogelijkheden, het bespreken van demotiemogelijkheden en screeningstools (zie instrumenten onder hoofddoel 2 in Figuur 2).<sup>11 12</sup>

### *Stap 3. (Ontwikkel)mogelijkheden benutten*

Deze stap heeft tot **doel** om de geïdentificeerde ontwikkelmogelijkheden daadwerkelijk te benutten. Pas als de ontwikkelkansen van een werknemer in zicht zijn, kunnen deze benut worden. Competenties en mentale en fysieke gezondheid kunnen verbeterd worden (zie **subdoelen** 3A en 3B in Figuur 2), aan de hand van de inzet van **instrumenten** zoals deelname aan vitaliteitsprogramma's, bijscholings- en omscholingstrajecten en demotie.<sup>13 14</sup>

### *Stap 4. Duurzame inzetbaarheid*

Uiteindelijk leiden de voorgaande drie stappen idealiter tot duurzame inzetbaarheid van een 50-plusser. Door het stappenplan te doorlopen wordt de 50-plusser zich (meer) bewust van diens kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, verkent de 50-plusser de ontwikkelmogelijkheden en benut deze uiteindelijk.

---

<sup>11</sup> De Vries, S., Gründemann, R., Van Vuuren, T. (2001) Employability policy in Dutch Organizations. International Journal of Human Resource Management, 12, 7, November 2001, 1193-1202.

<sup>12</sup> Fouarge, D. & Grip, A. de (2014). Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? NEA Paper, 54.

<sup>13</sup> Román, A. & Buisman, M. (2011). Arbeidsmarktreserves – Een verkenning van vaardigheden en deelname aan Leven Lang Leren. OVER.WERK, 2, p.54-60.

<sup>14</sup> Van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2015). Is demotie echt een taboe? Oudere werknemers aan het woord. Me Judice, 16 oktober 2015.

**Figuur 2**      **Stappenplan ter bevordering van duurzame inzetbaarheid**

