

# Leeftijd en werkstress

IDEWE (2002), *Leeftijd en werkstress: de situatie van oudere werknemers*, Leuven.

***Om het verband tussen enerzijds leeftijd en anderzijds stressoren en stressklachten te onderzoeken werd een prevalentiestudie opgezet door middel van een schriftelijke enquête bij alle werknemers van 33 organisaties. De vragenlijst peilde naar verschillende jobstressoren en stressindicatoren. De uiteindelijke steekproef telde 13 759 respondenten. De respons bedroeg 61%. Algemeen werd vastgesteld dat in de bevroegde steekproef de psychologische jobeisen van alle bevroegde werknemers hoog waren. Oudere werknemers (45 tot 54 jaar) rapporteerden hogere psychologische jobeisen dan hun jongere collega's. Daar stond tegenover dat de meeste respondenten het gevoel hadden zich te kunnen bekwamen op het werk. Oudere werknemers twijfelden echter meer aan de waarde van hun deskundigheid. Ze gaven ook aan minder vrijheid te hebben om zelf beslissingen te nemen in hun werk en ervaren minder sociale steun van hun verantwoordelijke en van collega's. De respondenten waren over het algemeen tevreden over hun baan. Oudere werknemers rapporteerden minder psychisch welbevinden, meer psychosomatische en somatische klachten en een langere verzuimduur.***

55-plussers (Pool, Huijsmans, & Meulenkamp, 2002). Het moment is aangebroken om belangrijke strategieën te ontwikkelen om de kosten van de gezondheidszorg beperkt te houden en het economisch werkpotentieel te verhogen, wat betekent dat ouderen gestimuleerd worden om zo lang hun gezondheid het toelaat te blijven werken.

In de schaarse onderzoeksliteratuur wordt leeftijd vaak beschouwd als maat voor onvermogen: oudere werknemers zijn beperkt in hun mogelijkheden (Tepas en Barnes-Farrell, 2002). Echter, in onderzoek wordt geen negatief verband tussen leeftijd en productiviteit vastgesteld (Barnes-Farrell e.a., 2002; Cascio en McEnvoy, 1989). Er zijn aanwijzingen dat oudere werknemers de vermindering van een aantal functies compenseren door een stijging in kennis, vaardigheden, mentale en fysieke strategieën (Warr, 1994).

## Situering van het onderzoek

Het is moeilijk om ontwikkelingen zoals de toename van het aantal oudere werknemers te voorspellen. Toch wordt verwacht dat het aandeel jongeren in de beroepsbevolking zal dalen en het aandeel werknemers ouder dan 45 jaar sterk zal toenemen. Vanaf 2000 zijn er in Europa reeds meer werknemers ouder dan 45 jaar dan werknemers jonger dan 30 jaar. In Nederland werkt maar een kwart van de

Naar het verband tussen de leeftijd van een werknemer en de aanwezigheid van jobstressoren en het voorkomen van klachten is weinig onderzoek verricht. De doelstelling van voorliggende studie was een analyse van *de belangrijkste risicodimensies* in de arbeidssituatie (onder andere psychologische jobeisen, controlemogelijkheden, sociale steun, jobonzekerheid) in functie van de leeftijd en de *belangrijkste stressindicatoren* (jobontevredenheid, psychisch onwelbevinden, somatische en

psychosomatische klachten, ziekteverzuim en gevoelens van burnout) in functie van de leeftijd.

## Methode

---

### Proefpersonen

De onderzoekspopulatie werd samengesteld uit werknemers van 33 verschillende organisaties die, op vraag van de werkgever, in de periode 1996-2001 een vrijwel identieke vragenlijst invulden. Het algemene responspercentage was 61%. De afnames gebeurden volledig geanonimiseerd. De meerderheid van de respondenten (58%) was vrouw, 31% van de werknemers was jonger dan 35 jaar en 27% van de bevroegden was ouder dan 44 jaar. Directie, kader- en administratief personeel vormden de grootste personeelscategorie, daarna volgde het verplegend en verzorgend personeel.

### Meetinstrument

De vragenlijst bestond uit verschillende gevalideerde batterijen om werkstressoren en stressklachten of 'strains' te bevrage. De Job Content Questionnaire (Karasek, 1985) werd gebruikt om naar de belangrijkste *jobstressoren* te peilen: onder andere psychologische jobeisen (hoe snel en hoe hard moet men werken?), controlemogelijkheden (kan men zijn vaardigheden benutten en heeft men voldoende ruimte om zelf beslissingen te nemen over de manier waarop men zijn werk uitvoert?), sociale steun van collega's en verantwoordelijke. Verschillende *stress-indicatoren* werden bevroegd, onder andere het algemeen gevoel van onwelbevinden (General Health Questionnaire) (Koeter & Ormel, 1991), somatische en psychosomatische klachten (Job Content Questionnaire van Karasek (1985)), burnout (Maslach Burnout Inventory van Schaufeli & Van Dierendonck (1995) en de Utrechtse Burnout Schaal van Schaufeli (1995)) en ziekteverzuim (frequentie en duur).

## Resultaten

---

### Jobstressoren

Uit de analyses bleek duidelijk dat *psychologische jobvereisten* groter waren in de groep van oudere

werknemers (grootst bij de 45-54 jarigen). Eén oudere werknemer op drie vond dat hij of zij overdreven veel werk moet doen, 40% van de oudere respondenten gaf aan te weinig tijd te hebben om het werk gedaan te krijgen. We wijzen in dit verband op de vaststelling dat de bevroegde werknemers in *alle* leeftijds categorieën aan hoge psychologische jobeisen werden blootgesteld. De overgrote meerderheid van de werknemers moest snel en hard presteren. Veel bevroegde werknemers gaven aan tegen de klok te moeten werken. Van alle werknemers tussen 25 en 54 jaar (de overgrote meerderheid van de beroepsbevolking) gaf ruim de helft aan onvoldoende tijd te hebben om het werk te kunnen afmaken. De jongste groep werknemers (< 25 jaar) had met de grote werkdruk het minst problemen. Toch vond nog meer dan een derde van de jongeren dat hij of zij overdreven veel werk moet uitvoeren.

Tegenover hoge jobeisen stond dat het werk voor de meeste bevroegde werknemers ook positieve aspecten had. De meeste respondenten hadden *het gevoel zich te kunnen ontplooien* in de werksituatie, creatief te kunnen zijn, hun deskundigheid te kunnen gebruiken en ervaren voldoende afwisseling in het werk. Naarmate werknemers ouder werden, twijfelden zij echter meer aan de waarde van hun deskundigheid. Het percentage respondenten met weinig *vrijheid* om over de uitvoering van het eigen werk te *beslissen*, nam toe bij oudere werknemers. Vanaf 35 jaar gaf bijna één op de drie werknemers aan over weinig vrijheid te beschikken.

De *sociale steun* die werknemers van hun *verantwoordelijke* krijgen, nam beduidend af bij oudere werknemers. Werknemers tussen 45 en 54 jaar ervaren de minste steun. Naarmate werknemers ouder werden, rapporteerden zij ook minder sociale steun van hun *collega's*. Collega's blijven vriendelijk, maar de persoonlijke interesse neemt af en er wordt minder hulp geboden tijdens het afwerken van taken.

### Stressindicatoren

Werknemers waren over het algemeen, in alle leeftijdsklassen, *tevreden* met hun baan. Zij voelden zich ook *betrokken* bij hun werk en hadden het gevoel *competent* te zijn. Het algemeen *onwelbevinden*, het aantal (psycho)somatische *klachten* en het

totaal aantal *verzuimdagen* nam echter wel toe naarmate werknemers ouder werden. Bovendien voelde een op vijf van de werknemers tussen 45 en 55 jaar zich *mentaal uitgeput* en gaf een op vier onder hen aan niet meer zo enthousiast over het werk te zijn als vroeger.

## Conclusie en aanbevelingen

De laatste jaren wordt de aanwezigheid van een groot aantal oudere werknemers in een organisatie door leidinggevenden gezien als een probleem. Het management wenst oudere werknemers vooral instrumenteel te behouden en te waarderen. Er wordt gelet op de huidige productiviteit en nauwelijks geïnvesteerd in scholing en training. Het rechtlijnig denken van een organisatieleiding in termen van verlies aan arbeidsmotivatie en productiviteit van oudere werknemers is dikwijls juist de oorzaak dat oudere werknemers gedemotiveerd raken en afgeremd worden in hun productiviteit. Het heeft weinig zin 'leeftijd' op te vatten als een demografische variabele die een voorspellende waarde heeft over productiviteit en motivatie. Vooral de *'psychologische'* leeftijd (hoe oud men zich voelt) blijkt sterk gerelateerd te zijn aan het rapporteren van jobstressoren en klachten (spanning, vermoeidheid, dalende jobperformantie) (Barnes en Piotrowski, 1991; Barnes-Farrell, 2002; Iskra-Golec, 2002). Precies de manier waarop iemand zijn werksituatie beleeft, heeft een belangrijke invloed op zijn of haar 'psychologische' leeftijd. In plaats van ons af te vragen wat de effecten zijn van het ouder worden op de werkbeleving, kan het zinvoller zijn de redenering om te draaien en ons te bezinnen over de vraag welk effect de werkbeleving heeft op het ouder worden.

Uit de onderzoeksdata blijkt duidelijk dat problemen die oudere werknemers ervaren niet louter leeftijdsgerelateerd zijn. Jobstressoren hebben een effect op de gezondheid en het functioneren van alle werknemers, maar omwille van hun afgenomen belastbaarheid is dit effect wellicht wat manifester voor oudere werknemers. Problemen op het vlak van disfunctioneren van oudere werknemers kunnen opgevat worden als een signaal dat er problemen zijn binnen de hele organisatie (Schabracq & Boerlijst, 1992). De uitwerking van maatregelen om *enkel* oudere werknemers gezond en produc-

tief te houden, zou de stigmatisering van deze groep alleen maar in de hand werken. Het gezond en langer in dienst houden van *alle* werknemers moet daarom een doel op zich zijn.

Rein De Wit  
Guido Moens  
IDEWE

## Bibliografie

- Barnes-Farrell, J.L., & Piotrowski, M. (1991), 'Discrepancies between chronological age and personal age as a reflection of unrelieved work stress.' In: *Work and Stress*, 5, pp. 177-187.
- Barnes-Farrell, J.L., Rumery, S.M., & Swody, C.A. (2002), 'How do concepts of age relate to work and off-the-job stresses and strains? A field study of health care workers in five nations.' In: *Experimental Ageing Research*, 28, pp. 87-98.
- Cascio, W.F., & McEnvoy, G.M. (1989), 'Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance.' In: *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 11-17.
- Iskra-Golec, I. (2002), 'Personal age and assessment of work stress in Polish nurses.' In: *Experimental Aging Research*, 28, pp. 51-58.
- Karasek, R. (1985), *Job Content Questionnaire and User's Guide*. University of Southern California, Los Angeles.
- Koeter, M., & Ormel, J. (1991), *General Health Questionnaire. Nederlandse bewerking – Handleiding*, Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Niedhammer, I., Bugel, I., Golberg, M., Leclerc, A., & Guéeu, A. (1998), 'Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study.' In: *Occupational and Environmental Medicine*, 55, pp. 735-741.
- Pool, J., Huijsmans, H., & Meulenkamp, T. (2002), 'Inzet en inzetbaarheid naar leeftijd.' In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18(2), pp. 130-146.
- Schabracq, M.J., & Boerlijst, G. (1992), 'Oudere werknemers.' In: J.A.M. Winnubst & M.J. Schabracq (Eds.), *Handboek Arbeid en Gezondheid*, Utrecht: Lemma.
- Schaufeli, W., & Dierendonck, D. van (1995), *Maslach Burnout Inventory, Nederlandse versie (MBI-NL)*, Voorlopige Handleiding, Research School Psychology & Health, Utrecht University.
- Schaufeli, W., & Dierendonck, D. van (2000), *Utrechtse Burnout Schaal*, Lisse: Swets & Zeitlinger B.V.
- Tepas, D.I. & Barnes-Farrell, J.L. (2002), 'Is worker age a simple demographic variable?' In: *Experimental Aging Research*, 28, pp. 1-5.
- Warr, P. (1994), 'Age and job performance', In: J. Snel and R. Cremer (Eds.), *Work and Aging: a European Perspective*, London: Taylor & Francis, pp. 309-322.