



Het einde van de
loopbaan komt
voor velen te vroeg

Arie Stolk & Fietje Vaas

Met meer mensen
aan de slag, in
gemiddeld langere
loopbanen en meer
werkbare jobs

Lieve de Lathouwer

Tweebaanswegen
uit de impasse op
de vergrijzende
arbeidsmarkt

Luc Dorenbosch



Gerōn

Tijdschrift over
ouder worden
& samenleving

#1 | Maart 2016 | jaargang 18

Gerōn is een tijdschrift over ouder worden in de moderne samenleving, met informatie en opinies uit praktijk, beleid en wetenschap. Gerōn is een uitgave van Bohn Stafleu van Loghum, onderdeel van Springer Media.

REDACTIE

- Max de Coole, sociaal gerontoloog, Groesbeek – hoofdredacteur
- Ellen Van Houdenhove, stafmedewerker psychosociale gerontologie, Brussel
- Inge Klück, beleidsmedewerker Cluster Maatschappelijke Ontwikkeling, Gemeente Rotterdam
- Jan Willem van de Maat, Movisie, Utrecht
- Els Messelis, Opleidingscoördinator Seniorenconsulentenvorming, Brussel
- Arie Stolk, voormalig directeur De Burcht, Amsterdam
- Netty van Triest, senior projectleider Platform3, Den Haag
- Fietje Vaas, Arbeids- en Organisationspsycholoog, onderzoeker, gast-medewerker TNO
- Lieve Vanderleyden, senior researcher Studiedienst van de Vlaamse Regering, Brussel
- Toon Verlaan, sociaal gerontoloog, Leiden
- Joost van Vliet, teamleider Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Haagse Hogeschool, Den Haag
- Angelique van Vondelen, Woordwaarde teksten & vertalingen, Utrecht – eindredacteur
- Ria Wijnen, gerontoloog, Gilze

REDACTIESECRETARIAAT

- E-mail: geron@bsl.nl, t.a.v. Wendy Werner

REDACTIERAAD

- Jan Baars, Universiteit voor Humanistiek, Utrecht

- Henk Bakkerode, voormalig directeur Ouderenbeleid, min. VWS, Den Haag
- Laura Christ, sociaal gerontoloog, Brummen
- Jan Coolen, directeur Cordaan Zorgondersteuning, Amsterdam
- Liesbeth de Donder, Vrije Universiteit, Brussel
- Mirjam de Klerk, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag
- Kees Penninx, Activage, Amersfoort
- Carolien Smits, Hogeschool Windesheim, Zwolle
- Fleur Thomése, Vrije Universiteit, Amsterdam
- Gerben Westerhof, Universiteit Twente, Enschede

STICHTING GERŌN

- Marian Adriaansen, lector Innovatie in de Care aan de HAN, Nijmegen
- Tineke Fokkema (secretaris), senior onderzoeker NIDI, Den Haag
- Harry Moeskops (voorzitter), andragoloog, Amsterdam
- Sjoerd van der Weide (penningmeester), Koog aan de Zaan

NVG KNOWS

Gerōn komt tot stand in samenwerking met NVG KNOWS (www.nvgerontologie.nl).

Leden van NVG KNOWS ontvangen het tijdschrift viermaal per jaar.

Het vroegtijdig einde van de loopbaan

Het thema voor deze Geron uitgave, 'Het vroegtijdige einde van de loopbaan' is gekozen omdat de werkloosheid en vooral ook de langdurige werkloosheid van oudere werknemers al geruime tijd aan het toenemen is. Het openingsartikel is van de redactie en bedoeld om de verschillende facetten van het thema te belichten. Het gaat over een grote en groeiende groep Nederlanders die niet alleen hun loopbaan vroegtijdig beëindigd zien, maar daardoor ook een (veel) kariger inkomens- en pensioenvooruitzicht hebben dan ze wellicht lange tijd hebben gedacht. Ook in Vlaanderen is het aantal werkenden onder de 55-64-jarigen nog steeds laag, maar positief is wel dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers zowel in Nederland als in Vlaanderen is verdubbeld ten opzichte van het einde van de jaren negentig.

Ondanks de vele studies en beleidsplannen om oudere werknemers langer te laten werken, gaat een verbetering van de arbeidsmarktpositie van ouderen erg moeizaam. In verschillende bijdragen worden oorzaken en oplossingen benoemd. De rol van de verschillende partijen zoals werkgevers, werknemers, overheden en adviesorganen wordt belicht.

Inmiddels erkennen alle betrokken partijen wel de ernst van dit probleem, maar directe oplossingen dienen zich (nog) niet aan. Een groot struikelblok is de snelheid waarmee de verandering in arbeidsorganisaties gepaard gaat, waardoor oudere werknemers al snel als te duur, te traag, inflexibel en kwetsbaar worden ervaren. Het zijn overwegingen om veel werkloze ouderen die solliciteren niet eens uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek, ook al kan een aantal van de vermelde stereotypen op basis van wetenschappelijk onderzoek worden genuanceerd of ontkracht. Een nieuw verschijnsel van de laatste jaren is dat een aantal beroepen die door technologische veranderingen verdwijnen, zoals bijvoorbeeld in de bankensector, vooral oudere werknemers treffen en bij verdergaande automatisering en robotisering zal dat nog verder toenemen. Het laat zich raden dat oudere werknemers die nog wel een vaste baan hebben zich zorgen maken over de nabije toekomst als het gaat om werk en inkomen.

Arie Stolk, Fietje Vaas
& Lieve Vanderleyden

IN DIT NUMMER

- Het einde van de loopbaan komt voor velen te vroeg**
Arie Stolk & Fietje Vaas 4
Het vroegtijdig einde van de loopbaan en een rafelig begin van een nieuwe levensfase.
- Met meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs**
Lieve de Lathouwer 8
Het is beter te voorkomen dat mensen uit het arbeidsproces vallen dan uitval te compenseren door allerlei uitkeringsstelsels of re-integratie.
- Tweebaanswegen uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt**
Luc Dorenbosch 13
Oudere werknemers wisselen weinig van baan, maar hebben wel steeds vaker twee banen. In hoeverre zijn meerdere banen een weg uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt?
- Job crafting: de sleutel naar duurzame inzetbaarheid?**
Dorien Kooij 19
Met job crafting kunnen ouder wordende werknemers hun baan blijven aanpassen aan veranderingen in interesses en capaciteiten. Het is daarom de sleutel naar duurzame inzetbaarheid.
- Together we change Eerstelijnsgezondheidszorg: nu meer dan ooit!**
Jan de Maeseneer, Bert Aertgeerts, Roy Demmen & Dirk Devroey 23
Dit rapport pleit voor een sterke eerstelijnsgezondheidszorg met het oog op kwaliteit en toegankelijkheid, voorwaarden voor een duurzaam gezondheidssysteem.
- De randgroepoudere blijft buiten beeld**
Ronald Geelen 26
De randgroepoudere is uit beeld bij de zorg, overheid en gemeenten. Organisaties die juist het vizier op hen richten, verdienen een nadere blik. Net als de doelgroep zelf uiteraard.
- Zorgtechnologie voor ouderen**
Lowie van Doninck, Vivette van Cooten & Louis Neven 29
Bruggen bouwen tussen zorgprofessionals en technologie voor ouderen
- De huisartspraktijk en sociaal werk verbonden**
Jan Willem van de Maat, Carina Ballering & Hilde van Xanten 38
Voor het bieden van integrale ondersteuning en zorg aan ouderen is een goede samenwerking tussen het medische en sociale domein noodzakelijk.
- Ouderen, wanneer gaan ze hun huis toekomstbestendig aanpassen?**
Sabine Verkroost & Arjan in 't Veld 42
Grootschalig onderzoek onder 50-plussers over woningaanpassingen heeft waardevolle inzichten opgeleverd die zijn gepubliceerd in een handleiding en stappenplan.

Mensen met dementie en hun zingeving		
Barbera van der Schans & Peterjan van der Wal		45
Zin en dementie lijken niet samen te gaan, of toch wel? En als dat dan zo is, wat draagt daar dan toe bij? Een onderzoeksverslag.		
Seks in het woonzorgcentrum: geen evident verhaal		
Jan Van Velthoven, Els Messelis & Ellen Van Houdenhove		49
Pilotstudie: Seks en intimiteitsonderzoek in Vlaamse woonzorgcentra.		
De invloed van technologie op de arbeidsmarkt		
Bas van de Haterd		52
Technologische ontwikkelingen veranderen de arbeidsmarkt fundamenteel de komende tien tot twintig jaar. Hoe moet de oudere werknemer daar mee omgaan?		
Leren op de werkplek en duurzame inzetbaarheid		
Henk Bakkerode, Arie Stolk, Fietje Vaas, Beatrice van der Heijden, Marjan Gorgievski & Annet de Lange		55
Onderzoek naar de relatie tussen leren en de verhoging van inzetmogelijkheden van werknemers		
In gesprek met ... Paul Schenderling		
Fietje Vaas & Arie Stolk		58
Het wetenschappelijk bureau van het CDA ontwikkelde een nieuwe visie op de economie.		
Nationaal Programma Ouderenzorg		
Esther Rikkenga		64
Even buurten: gelukkig oud worden in de buurt.		
Kan ik u verder nog ergens mee helpen? Over de gevolgen van depressie voor het dagelijks leven		
Wim Houtjes, Inke Schaap, Noëlle Sant & Dorly Deeg		69
Depressie is een ernstige aandoening. De gevolgen voor het dagelijks leven kunnen aanzienlijk zijn, vooral voor mannen en voor ouderen zonder partner.		
 Redactioneel		1
 Gesignaleerd		7, 32, 41, 63, 72
 Column Ton Korver		18
 Gedicht Rutger Kopland		22
 Interview met Ruud Vreeman		33
 Gerongrafiek		37
 Column Joep Dohmen		48
 Boekbespreking Paid work beyond pension age		60
 Boekbespreking Alles over dementie		67

Het einde van de loopbaan komt voor velen te vroeg

ARIE STOLK & FIETJE VAAS

Werknemers die nu 50 jaar of ouder zijn gaan met groeiende onzekerheid hun pensioengerechtigde leeftijd tegemoet. Daarbij spelen vooral twee vragen. Haal ik mijn pensioen zonder ontslagen te worden, en als ik ontslagen word, kom ik dan nog wel aan nieuw werk? Die onzekerheid is het gevolg van een arbeidsmarkt waar vrijwel geen oudere werknemer meer in vaste dienst komt en die nog werkende ouderen vaak tot een houding brengt van 'hou vast wat je hebt en blijf zitten waar je zit'.

Het rafelig begin van de pensioenfase

Hoe komt het dat de arbeidsmarktperspectieven voor ouderen zo verslechterd zijn? Tal van factoren spelen hierin mee en het is zeker niet alleen een Nederlandse situatie. Al geruime tijd, zeker een jaar of twintig, lijkt er sprake te zijn van een groeiende leeftijdsdiscriminatie op basis van de veronderstelling dat ouderen te duur, inflexibel, te traag en te vaak ziek zijn. Dat is uiteraard in zijn algemeenheid niet waar, maar toch speelt het nog steeds een belangrijke rol in het aannamebeleid van bedrijven en instellingen die mensen in loondienst hebben. De economische crisis van 2008 heeft een toename van de werkloosheid tot gevolg gehad waardoor de positie van de ouderen op de arbeidsmarkt nog verder verslechterde. De overheid heeft op deze ontwikkelingen geen goed antwoord gehad, en heeft dat zelfs nu nog niet. Het regeringsbeleid versterkte zelfs deze trend. De CDA ministers de Geus en later Donner van Sociale zaken en Werkgelegenheid hebben het als hun missie gezien om de AOW-leeftijd te verhogen, de VUT af te schaffen en het prepensioen te ont-

moedigen. De argumenten daarvoor waren dat de AOW wegens demografische ontwikkeling anders onbetaalbaar zou worden en dat de arbeidsmarkt de oudere werknemers vanwege de vergrijzing in de toekomst heel hard nodig zou hebben. Zij zijn in hun missie geslaagd, alleen blijkt nu dat die arbeidsmarkt de ouderen helemaal niet wil hebben. Dat hadden die ministers ook kunnen weten, want herhaaldelijk is uit onderzoek gebleken dat werkgevers helemaal niet enthousiast zijn om oudere werknemers in dienst te houden, laat staan oudere werklozen aan te nemen. Het huidige regeringsbeleid zit eigenlijk nog steeds op dezelfde lijn. Oudere werknemers moeten tot 67 jaar doorwerken of beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het UWV heeft de ondankbare taak hier uitvoering aan te geven, hetgeen ze overigens vol overtuiging lijkt te doen.

Robotisering maakt het probleem nog groter

Inmiddels is er nog een arbeidsmarktprobleem voor ouderen bijgekomen. Oudere

werknemers bezetten vaak functies die als 'verdwijnende beroepen' kunnen worden aangeduid. We zien dat momenteel in de bankwereld waar ten gevolge van andere diensten en werkprocessen massaontslagen plaatsvinden. Robotisering zal vrijwel zeker nog een verdere verslechtering van de kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt tot gevolg hebben.

Dat kan voorspeld worden op basis van recente studies van het Rathenau Instituut en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid. In bedrijven wordt bovendien geen beleid gevoerd om oudere werknemers de technologische ontwikkelingen mee te laten maken. Hen worden geen trainings-scholings- of opleidingstrajecten aangeboden en zij krijgen niet de gelegenheid om een functie mee te creëren waarin zij juist door de inzet van hun talenten, (sociale) vaardigheden en ervaring, meerwaarde kunnen scheppen. Hoe dan ook: de arbeidsmarktkansen voor oudere werknemers nemen zo rond het 50^e levensjaar gestaag af.

Na het genomen besluit tot verhoging van de AOW-leeftijd zien we steeds cijfers gepresenteerd worden waarmee een toenemende arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt aangetoond. Dat is minder opzienbarend dan wel eens wordt aangenomen omdat de babyboomgeneratie inmiddels tot de categorie oudere werknemers is toegetroten en voor velen van hen de vutregelingen en het prepensioen niet meer toegankelijk zijn. Voor hen als oudere werknemers zit er simpelweg niets anders op dan langer door te werken (als

zij daar tenminste toe in staat zijn). Nu is daar op zich ook niets op tegen, integendeel zelfs, bij een toenemende leeftijdsverwachting en toenemende vitaliteit van ouderen is een langere loopbaan juist een gewenste ontwikkeling. Het is eerder de zorg om het baanverlies, die oudere werknemers onzeker maakt. Die zorg kan leiden tot verstarring en inflexibiliteit en dat is niet bevorderlijk voor een goede arbeidsrelatie en inzetbaarheid.

Nieuw beleid nodig

De rol van de overheid is belangrijk als het gaat om arbeidsmarktbeleid, zoals ook blijkt uit de effecten van de leeftijdsverhoging bij de AOW en de pensioenen. Als het gaat om arbeidsbemiddeling van oudere werknemers zit het huidige beleid van de centrale overheid met de participatiewet, het UWV en lokale overheden op een dood spoor. Zelfs het afgelopen jaar, bij een algemene toename van de werkgelegenheid, is de werkloosheid onder oudere werknemers toegenomen. En die tendens zet zich door zolang werkgevers niet substantieel oudere werknemers willen aanstellen.

Wij zien drie mogelijkheden om de positie van oudere werknemers te verbeteren.

1. Arbeidsorganisaties en werkprocessen moeten anders worden ingericht, namelijk zodanig dat er functies mogelijk zijn die flexibel meegroeien met de mensen die ze moeten uitvoeren. De arbeidsorganisatie moet ruimte bieden voor werknemers om de taken en verantwoordelijkheden zo te verdelen dat iedereen steeds kan doen waar hij of zij dan het beste in is. Zodat de senior zijn of haar ervaring kan benutten, bijvoorbeeld in mentorschap. En ook moet ouderen de gelegenheid worden geboden om door middel van bijscholing en training duurzaam inzetbaar te blijven. Uit onderzoek blijkt dat ouderen op dit moment vaak buiten opleidingsprogramma's worden gehouden.
2. Van oudere werknemers mag worden verwacht dat zij zichzelf blijven bekwamen in hun vak of in een andere beroepsrichting als ze hun loopbaan een andere richting

Het proces van een stagnerende vraag naar ouderen op de arbeidsmarkt nam al een aanvang in de jaren 90. En het heeft zich verscherpt met de kredietcrisis van 2008. Op 1-1-2014 waren er in Nederland in de leeftijdscategorie 45- tot 65-jarigen, 278.000 werklozen, op 1-1-2015 was dit aantal opgelopen naar 292.000 en in maart 2015 waren het er 296.000. Het aantal WW uitkeringen aan ouderen is vanaf 2010 verdubbeld van 62.000 naar 135.000 in 2015.

willen geven, om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt zo groot mogelijk te maken. Bijvoorbeeld een rol als ZZPer hoort daar zeker bij. Dat vereist overigens wel een daarop toegespitst aanbod van opleidingen, faciliteiten en financiële ondersteuning om leren en studeren op latere leeftijd en vaak in combinatie met werk, mogelijk te maken.

3. De sollicitatieplicht voor 55-plussers zou moeten worden afgeschaft. En hen zou moeten worden toegestaan om bijvoorbeeld 20% bij te verdienen naast hun bijstandsuitkering. In de huidige situatie is de sollicitatieplicht een bijna onmenselijke regel. Kijk maar naar de vele interviews met werkloze ouderen de afgelopen jaren. Aan de rechterkant van het politieke spectrum blijft men maatregelen voorstellen in de sfeer van vereenvoudiging van het ontslagrecht, demotie, verkorting van de duur van de WW, afschaffing van ziekteverplichting van werkgevers etcetera. Ook het Centraal planbureau heeft zich vrij recent nog weer eens aangesloten bij dit pleidooi. Maar maatregelen in die sfeer maken de rechtspositie en inkomenssituatie van oudere werknemers en werkloze ouderen alleen maar slechter en, zo mogelijk nog belangrijker, ze komen er niet door aan het werk. Af en toe gaan er aan de andere kant stemmen op om – in ieder geval tijdelijk – de pensioenleeftijd weer te verlagen of de VUT weer in te stellen (zie Paul de Beer in *Geron* 2, 2015 en Rik van der Ploeg & Willem Vermeend in *De Financiële Telegraaf*, 31 oktober 2015). Maar het is simpeler om voor 55-plussers na de WW periode, de sollicitatieplicht af te schaffen.

De schuivende scheidslijn naar een nieuwe levensfase

Een vroegtijdig en onvrijwillig einde van de loopbaan bemoeilijkt een goede doorstart naar een 'gelukkige pensioenfase'. Naast opgelopen frustratie spelen dan ook nog een belangrijk lager inkomensperspectief door WW, bijstand en een afgebroken pensioenopbouw een rol. Het risico is groot op een onaangena-

me mentale terugslag en inkomensverlies. De ene mens kan daar waarschijnlijk beter mee omgaan dan de andere, maar het betekent in ieder geval veel verwerking en acceptatie van teleurstellingen. Dat is het rafelige begin van een nieuwe levensfase die niet meer wordt gemarkeerd door duidelijke scheidslijnen. Deze scheidslijnen tussen loopbaan en pensioen zijn aan het vervagen.

Ouderen die zich niet neer leggen bij een uitgespeelde of uitgerangeerde rol gaan op zoek naar alternatieven, om bezig te kunnen zijn, of om inkomensverlies dat men heeft ondergaan (voor een deel) te compenseren. De grenzen van de AOW en pensioenleeftijd zijn daarbij geen strikte grenzen meer. Ouderen melden zich in toenemende mate voor 'kleine banen' als ze de pensioenleeftijd al zijn gepasseerd. Doorgaans gaat het dan om eenvoudig werk en vaak voor minder dan 10 uur per week. Volgens Luc Dorenbosch (zie zijn bijdrage verderop in dit nummer) sorteren sommigen daar zelfs op voor door aan het einde van hun loopbaan een tweede baantje te nemen. Over de honorering is weinig bekend, maar dat zal veelal laag zijn, onder de CAO norm en zelfs onder het wettelijk minimumloon. Er zijn verschillende termen voor in omloop zoals bijklussen, zwartwerk, grijswerk, stapelbanen en niet te vergeten ZZP-constructies. We zien dit onder andere bij de postbezorging, bij taxi- en busvervoer, het transport van e-commerce goederen en schoonmaakwerk. Niet zelden gaat het gepaard met verdringing van reguliere banen. Ook het hoge inkomenssegment laat zich hierin niet onbetuigd want daar wordt ook veelvuldig doorgewerkt na de pensionering, zij het met over het algemeen wel goed betaald werk. Het gaat hierbij dus om allerlei vormen van betaald werk. Het zijn eigenlijk logische ontwikkelingen, het gevolg van aan de ene kant een stijgende levensverwachting met meer vitale jaren voor senioren en aan de andere kant een toenemende onzekerheid over het einde van de loopbaan en de inkomensvoorziening voor de oude dag, alsmede een toename van het aanbod van flexibele banen op de arbeidsmarkt.

Het vervagen van de scheidslijnen tussen werken en niet werken is op zich zelf geen slechte ontwikkeling. Je zou ieder toewensen dat hij of zij die overgang zelf kan reguleren, afhankelijk van zijn of haar behoefte aan werken of gedeeltelijk werken en andere dingen doen. Maar veel keuzes van ouderen in deze fase zijn door negatieve omstandigheden ingegeven of noodgedwongen genomen.

We spreken hier dan ook over een 'voortijdig einde' aan de loopbaan en een 'rafelig begin' van een nieuwe levensfase omdat de werkelijkheid voor veel ouderen steeds verder afraakt van de ideale geleidelijke en zelf beheerste overgang.

Literatuur

Est, Rinie van & Kool, Linda (red.) (2015). *Werken aan de robotsamenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Went, Robert, Kremer, Monique & Knottnerus, André. (red.) (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-verkenning 31.

Over de auteurs

Arie Stolk en *Fietje Vaas* zijn lid van de redactie van *Geron*.

GESIGNALEERD

Ouderenmishandeling in Nederland: Inzicht in kennis over omvang en achtergrond van ouderen die slachtoffer zijn van ouderenmishandeling

Inger Plaisier en Mirjam de Klerk (red). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau, ISBN: 978-90-377-0748-9, 102 pagina's, € 15,75.

Twintig jaar geleden werd voor het laatst onderzoek gedaan naar het aantal ouderen in Nederland dat slachtoffer was van al dan niet opzettelijke mishandeling: verbaal, fysiek of seksueel geweld, financieel misbruik en/of verwaarlozing door bekenden van wie zij afhankelijk zijn, zoals partners, familieleden of zorgprofessionals. Ouderenmishandeling is niet eenvoudig te onderzoeken. Het onderwerp is moeilijk bespreekbaar en slachtoffers zijn soms lastig bij een onderzoek te betrekken. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft de actuele kennis over de omvang en aard ervan in Nederland bijeengebracht. Het resultaat is deze bundel met bijdragen van diverse onderzoeksinstituten. De verschillende onderzoeken belichten het fenomeen elk vanuit een ander perspectief. Hoewel we nog weinig kunnen zeggen over het huidige aantal slachtoffers van ouderenmishandeling in ons land, laat de bundel wel zien hoe de wijze van onderzoek invloed heeft op het aantal slachtoffers dat je vindt. Zo kan deze bundel een vertrekpunt worden voor vervolgonderzoek. Gelijktijdig met deze bundel verscheen een achtergrondstudie van Regioplan over de haalbaarheid van een informantenstudie naar ouderenmishandeling.



Met meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs

LIEVE DE LATHOUWER

Vervroegde uittrede zit diep ingebakken in de Vlaamse arbeidsmarkt. De houdbaarheidsdatum van werknemers is nog altijd kort. Toch leven we alsmaar langer in goede gezondheid. We moeten terug naar een arbeidsmarkt waar werken na 55 jaar normaal is. In dit artikel kijken we naar de Vlaamse arbeidsmarkt en het beleid om werknemers langer aan de slag te houden op een werkplek, waar ze hun competenties kunnen gebruiken, kunnen leren en met goesting aan het werk kunnen blijven.

Positief en negatief nieuws

Het positieve nieuws is dat de werkzaamheidsgraad van 55-plussers sinds eind jaren negentig in Vlaanderen verdubbeld is: het aantal werkenden bij de 55-64-jarigen is gestegen van 22% in 1998 tot 44% in 2014. Blikken we 30 jaar terug (tot 1983), dan zijn 55+ mannen met een werkzaamheidsgraad van 50% terug op hetzelfde punt gekomen als 30 jaar geleden. Vrouwen hebben door een cohort-effect hun werkzaamheidsgraad continu zien toenemen met een verdriedubbeling over de laatste 30 jaar.

Het negatieve nieuws is dat Vlaanderen nog steeds behoort tot de laagste helft van het Europese peloton. Met 44% werkenden onder de 55-64-jarigen zitten we beneden het EU27 gemiddelde (50%) en laten landen zoals koploper Zweden (74%), maar ook Duitsland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk met werkzaamheidsgraden van 60% of meer ver voor ons.

We stoppen gemiddeld met werken vóór 60 jaar en bengelen hiermee aan de staart van het Europese peloton, ver onder de wettelijke

pensioenleeftijd van 65 jaar. Tegen 2025 wordt die opgetrokken naar 66 jaar en tegen 2030 naar 67 jaar. De geesten zijn zich langzaam aan het keren, maar de ommekeer gaat langzaam. Volgens de NV-België bevraging van SD Worx was er een stijging van de gewenste pensioenleeftijd van 55,9 jaar in 2003 naar 59,4 jaar in 2013 (SD Worx, 2013). In 2015 blijft de gewenste leeftijd schommelen rond de 60 jaar (Securex, 2015). Vervroegde uittrede is problematisch omdat de gemiddelde loopbaanduur in België eveneens laag is. Vandaag duurt de gemiddelde effectieve loopbaan – waarbij men dus bijdragen betaalt – slechts 32 jaar terwijl we gemiddeld ouder worden dan 80 jaar.

Kijken we over de levensloop dan is arbeid op de Vlaamse (Belgische) arbeidsmarkt zeer ongelijk verdeeld. We kennen een sterk ‘samengebalde loopbaan’, waar jongeren laat instromen, ouderen vroeg uitreden en in de middelste leeftijdsgroepen hard wordt gewerkt. De uitdaging is dus om arbeid veel evenwichtiger over de loopbaan te verdelen.

Waarom zijn langere loopbanen noodzakelijk ?

We leven langer en het geboortecijfer stagneert, bijgevolg vergrijst onze samenleving. Dit leidt tot een stijgende vergrijzingskost en tot dreigende tekorten op de arbeidsmarkt. In de periode 2010-2060 zal de vergrijzingskost in België stijgen met 5,6% van het bruto binnenlands product (bbp) tot 31,2% in 2060 (Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2015). Kan ons sociaalzekerheidsstelsel, dat gebaseerd is op een evenwicht tussen actieve en inactieve bevolking, de pensioenen en de gezondheidskost voor de volgende generaties nog blijven betalen? En kan het grote volume aan vacatures dat (althans theoretisch) vrijkomt door pensionering wél ingevuld worden? Zo kwamen er tussen 2010-2015 in totaal 300.000 vacatures – gemiddeld 60.000 per jaar – vrij, enkel en alleen door de pensionering (Sels e.a., 2011).

Het is dus logisch dat steeds meer ogen kijken naar de grote arbeidsreserve bij de groep van 55-64-jarigen en dat ook de wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken. Immers bij deze leeftijdsgroepen kan er in termen van stijgende werkzaamheidsgraden nog veel winst geboekt worden. Vandaag kent de Vlaamse arbeidsmarkt bovendien een lage jeugdwerkloosheid en heerst er een *war on talent*. We kunnen het ons niet langer permitteren om oudere ervaren werknemers aan de kant te zetten en moeten alle talent gebruiken.

Welke drempels voor arbeidsdeelname van oudere werknemers ?

Het verhaal van de lage arbeidsdeelname van oudere werknemers is er één van vicieuze cirkels. Jarenlang kenden we riant uitstapstelsels om oudere (duurdere en soms 'minder' productieve) werknemers op een 'sociaal verantwoorde' wijze te laten afvloeien. Voor België speelde vooral het stelsel van 'brugpensioenen' een belangrijke rol, deels door werkgevers betaald met een toeslag bovenop hun gewone werkloosheidsuitkering. Sinds 1 januari 2012 werd dit omgevormd tot het Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

(SWT) en de uitstapleeftijden werden opgetrokken. Deze uitstapstelsels ontmoedigen werkgevers en werknemers om te investeren in inzetbaarheid, zeker op het einde van de loopbaan. Zo daalt in Vlaanderen deelname aan levenslang leren *on the job* sterk met de leeftijd. Deze uitstapstelsels verhogen bovendien de loonkost van oudere werknemers. Werkgevers compenseren immers vervroegde uittrede door de productiviteit verder op te drijven. Daardoor stijgt de werkdruk en raken werknemers vlugger opgebrand, en zijn ze vaak zelf ook vragende partij om vervroegd uit dienst te treden. De cirkel is dus rond.

Over de tijd groeiden er ook stereotyperingen die samenhangen met onze cultuur van vervroegde uittrede. Oudere werknemers zouden minder productief zijn en te duur, meer ziek, afkerig van nieuwe technologie en verandering, minder flexibel en minder bereid om te leren. Een aantal van deze stereotyperingen kunnen op basis van wetenschappelijk onderzoek genuanceerd worden tot zelfs ontkracht (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2006; Forrier e.a., 2010). Oudere werknemers zijn doorgaans duurder dan jongere werknemers en op bedrijfsniveau ziet men gemiddeld gesproken een dalende productiviteit met de leeftijd, maar er zijn grote verschillen tussen personen. De relatie tussen leeftijd en prestaties hangt sterk samen met het soort job. Fysieke capaciteiten én het kortetermijngeheugen gaan achteruit met ouder worden, maar indien men deze daling kan counteren door inzet van ervaring treedt er minder of geen verlies op. Bovendien zijn veel banen vandaag intellectueel en verbale en sociale vaardigheden spelen een belangrijke rol en stijgen dikwijls met de leeftijd naarmate werkervaring wordt opgebouwd. Oudere werknemers zijn niet méér ziek dan jongeren, integendeel ze zijn minder frequent ziek, maar als ze ziek worden, zijn ze doorgaans langer ziek. Oudere werknemers zouden afkerig zijn van nieuwe technologie, maar veel oudere werknemers zijn ondertussen met computers vertrouwd en de eigen inspanningen spelen hier een rol. Oudere werknemers zouden minder bereid zijn om te leren en de

werkgever wil dikwijls niet in hen investeren uit angst dat ze toch weer vroeg weg zijn, dus verspilling van investeringen. Maar wat blijkt: de terugverdienperiode (return on investment) is bij een oudere werknemer dikwijls groter dan bij een jongere omdat oudere werknemers loyaler zijn en een minder groot verloop kennen dan de jobhoppende jongere generatie. Een gouden regel: als werknemers gewoon zijn om levenslang te leren over de ganse loopbaan dan zullen ze ook op latere leeftijd makkelijker leren. Voor oudere werknemers is voortbouwen op bestaande kennis via ervaringsleren en werkplekleren belangrijk en daarom moeten opleidingen aangepast worden aan de leeftijd.

Werkgevers die goede ervaringen hebben met oudere werknemers benadrukken de kwaliteiten en de troeven van oudere werknemers: vakkennis, werkervaring, levenservaring, mensenkennis, relativeringsvermogen, coachende vaardigheden en teamwerk, loyaliteit (minder verloop) en betrokkenheid bij de organisatie. Eventuele tekorten kunnen dus gecompenseerd worden door andere vermogens die toenemen met leeftijd.

Via sensibilisering van werkgevers en werknemers wordt er in Vlaanderen gewerkt aan een positieve beeldvorming van oudere werknemers en zetten we hun troeven in de kijker met de websites www.dejuistestoel.be en www.talentontwikkelaar.be.

Een visie op loopbanen

Op 17 februari 2012 sloten de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering een loopbaanakkoord af in aanvulling op het Pact 2020, de Vlaamse invulling van de EU2020 strategie (Het Loopbaanakkoord, 2012). Tegen 2020 moeten er meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. Met dit loopbaanakkoord stimuleert Vlaanderen de instroom van jonge mensen, ontmoedigt het de uitstroom van oudere werknemers en ondersteunt het de doorstroom (mobiliteit) van zittende werknemers om mensen inzetbaar en met goesting aan het werk te houden.

De kern van dit akkoord is dat mensen veel bewuster en zorgzamer om moeten leren gaan met loopbanen, waarbij een omslag moet gemaakt worden van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid. Als we langer willen werken, zullen we ook anders moeten werken. Het vroegtijdig afschrijven van mensen in de passieve welvaartsstaat moet plaats maken voor competentieontwikkeling en talentbenutting. *Werkgevers* dienen hun arbeidsorganisatie aan te passen en via een leeftijdsbewust personeelsbeleid oudere werknemers langer in dienst te houden (E-guide, 2015). De rol van leidinggevend is hier cruciaal. Het personeelsbeleid dient volledig geïntegreerd te zijn in het strategisch bedrijfsbeleid. *Werknemers* moeten zelf inspanningen doen om hun inzetbaarheid te versterken en om zich gedurende heel hun loopbaan, in hoogstwaarschijnlijk diverse jobs en doorheen onderbrekingen en transitie, optimaal te ontwikkelen. De toenemende scholingsgraad en mondigheid van werknemers zullen dat alleen maar versterken. En *de overheid* moet ondersteunende diensten en uitkeringen ontwikkelen die individuen en bedrijven ondersteunen bij het maken van loopbaanbeslissingen en die langer werken stimuleren.

Voorkomen is beter dan genezen

Om de werkzaamheid van 55-plussers te verhogen, werkt het beleid op twee sporen: het verlengen van de loopbaanduur en het stimuleren van herintrede na werkloosheid of inactiviteit.

Voorkomen van uitstroom en verlenging van de loopbaanduur

Met de vergrijzing van het personeelsbestand wordt het verlengen van de loopbaanduur een grote uitdaging. Vandaag is al één op de vijf werknemers een 50-plusser. Lokale besturen, de sector van het vervoer, de post, de textiel zijn sterk vergrijpsde sectoren met al meer dan 30% werknemers ouder dan 50, terwijl energie, water en afvalsectoren het minst vergrijpsd zijn (circa 20% 50-plussers).

Samen met het federale beleid, dat sinds het generatiepact van 1996 gericht is op de

afbouw van vervroegde uitrederegelingen en het inbouwen van financiële prikkels voor arbeidsdeelname, wordt de aandacht voor duurzame inzetbaarheid over gans de loopbaan in het Vlaamse beleid steeds belangrijker (Forrier & Sels, 2005).

Een maatregel hiertoe is de uitbouw van *loopbaandienstverlening*, waar professioneel advies wordt gegeven aan werknemers bij het maken van loopbaanbeslissingen. Sinds 2013 wordt dit ondersteund via een systeem van loopbaancheques. Elke werknemer heeft om de 6 jaar recht op een pakket aan loopbaanbegeleiding. Met het *persoonlijk ontwikkelplan* (POP) wordt een 'ontwikkelingscontract' tussen werkgever en werknemer gesloten over de stappen in de persoonlijke ontwikkeling en het eigen leerproces. Vandaag heeft 43% van de Vlaamse bedrijven een eigen opleidingsplan, slechts 16% maakt gebruik van loopbaanontwikkelingsplannen. Via het stelsel van *opleidingscheques*, waarbij je maar de helft van de opleidingskosten betaalt om een opleiding te volgen die je positie op de arbeidsmarkt versterkt en via *diverse verlofstelsels* (o.a. het betaald educatief verlof) kunnen werknemers investeren in hun competentieontwikkeling. Het certificeren van eerder verworven competenties in de vorm van *het ervaringsbewijs* maakt competenties van mensen zichtbaar, zeker van (oudere) werknemers die niet de kans kregen om een diploma te halen.

Maar duurzame inzetbaarheid vergt ook inspanningen van bedrijven. Om méér werkbaar werk te realiseren, loopt er momenteel in Vlaanderen een oproep '*Geïntegreerd strategisch loopbaanbeleid*' en '*Anders organiseren*' gefinancierd vanuit het European Social Fund, waarbij al een 80 bedrijven intekenden. Via deze projecten wordt een cultuuromslag ondersteund in het leidinggeven of door te sleutelen aan de organisatiestructuur om de jobs van hun werknemers werkbaarder te maken. Tegen april 2016 wordt er een vernieuwd stelsel van subsidies gelanceerd voor kleine en middelgrote ondernemingen, dat vraaggestuurd en maatgericht zal werken in functie van de behoeftes van de ondernemer en waar bedrijven expertise (consultancy) kunnen in-

kopen. Via de stelsels van de *aanmoedigingspremies* en *loopbaanonderbreking* wil het Vlaamse beleid ook de *combinatie tussen werk en zorg* vergemakkelijken, zodat mensen langer aan het werk kunnen blijven.

Activering van werkzoekenden

Het federale en Vlaamse beleid stimuleert allereerst de aanwerving van oudere werkzoekenden via loonkostverlagende maatregelen. Op 23 oktober 2015 stelden de Vlaamse sociale partners hun voorstellen voor met het oog op een banenpact, dat aansluit bij het Vlaamse regeerakkoord en het ontwerpdecreet rond doelgroepenbeleid (<http://www.werk.bel/doelgroepenbeleid>). Er is hierover voorsnog geen finaal akkoord gesloten met de Vlaamse regering. De contouren van het Vlaamse doelgroepenbeleid zijn wel al duidelijk. Er wordt ingezet op loonkostverlaging voor drie doelgroepen (jongeren, 55-plussers en personen met een handicap), voortaan een bevoegdheid van de regio's. Het aanwerven van (langdurig) werklozen wordt versterkt door de uitbouw van tijdelijke werkervaring. In het federale beleid ligt sinds de zomer van 2015 het accent op een 'taxshift', met het verlagen van de generieke loonkosten en het verhogen van de netto koopkracht.

Het activeren van alle talenten krijgt ook gestalte in het 'sluitende maatpak' van het activeringsbeleid van de Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB). In de maatgerichte dienstverlening, waarin er bijzondere aandacht is voor oudere werkzoekenden, ligt de nadruk op screening van competenties, werkervaring, gezondheid en motivatie, maatgerichte begeleiding in 55+clubs en op aandacht voor werkgeversgedrag. Het activeringsbeleid werd gradueel uitgebreid, beginnend met de 50-52 jarigen in april 2009 en tot 60 jaar sinds 1 april 2014. De uitbreiding tot 65 jaar is voorzien in de nabije toekomst in antwoord op het federale optrekken van de beschikbaarheidsleeftijd tot 65 jaar (behoudens uitzonderingen). Werkgevers die een 50-plusser in dienst nemen, kunnen een beroep doen op *jobcoaching*. Deze coaching is er op gericht de motivatie, werkhouding, omgangsvormen en

communicatieve vaardigheden van de nieuw aangeworven werknemer te verbeteren.

Tot slot: voorkomen is beter dan genezen. Voorkomen dat mensen uit het arbeidsproces vallen, is effectiever dan uitval te compenseren door uitkeringsstelsels of dan re-integratie. En nog dit: de oudere werknemer bestaat niet. Niet leeftijd bepaalt of je 'oud' bent, wél de conditie waarin je werkt.

Literatuur

- E-guide on Healthy Workplaces for All Ages (2015). EU-OSHA Project funded by the EU.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid (2006). Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, *Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer*, CAPA onderzoek.
- Forrier, A., & Sels, L. (2005). Het concept employability: Een puzzel met veel stukjes. *Tijdschrift voor HRM*, 8 (3), 47-73.
- Forrier, A., Marescaux, E. & De Winne, S. (2010). Denkbeelden over vijftigplussers bij Vlaamse werkgevers, *Over. Werk*, 1.
- Het Loopbaanakkoord (2012). Vlaamse sociale partners en Vlaamse Regering, 17 januari 2012.
- Het Banenpact (2015). Akkoord Vlaamse sociale partners, 21 oktober 2015.
- Securex (2015). *White paper Duurzame inzetbaarheid*.
- Sels, L., Herremans, W. & Vanderbiesen, W. (2011). De demografische wissel. Impact op de Belgische arbeidsmarkt, *Over. Werk*, pp.81-90, 4.
- Studiecommissie voor de Vergrijzing (2015). *Jaarverslag 2015*, Brussel.
- SD Worx Research and Development (ism KBC) (2013). *De weg naar langer werken*, 51 blz
- Van Echtelt, P., Fouarge, D. & van Hoof, J. (2015). Themanummer Ouderen op de arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3.
- Vlaamse overheid, Doelgroepenbeleid, op <http://www.werk.bel/doelgroepenbeleid>.

Over de auteur

Lieve De Lathouwer werkt als beleidsadviseur in de afdeling Werkgelegenheidsbeleid van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid. Zij doceert aan de KU Leuven Campus Brussel het vak Sociaal Beleid: Inleiding tot de welvaartsstaat.

Tweebaanswegen uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt

LUC DORENBOSCH

Oudere werknemers wisselen weinig van baan, maar hebben wel steeds vaker twee banen. In tien jaar tijd is het aantal zogenaamde 'multi-jobbers' van 55 jaar en ouder zelfs verdubbeld. Toch weten we nog weinig over de motieven voor het combineren van meerdere banen. TNO onderzocht de aantrekkingskracht van een tweede baan in loondienst of als zelfstandige bij oudere werknemers. In hoeverre zijn meerdere banen een weg uit de impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt? In hoeverre is het zelfs een bewuste employability-strategie?

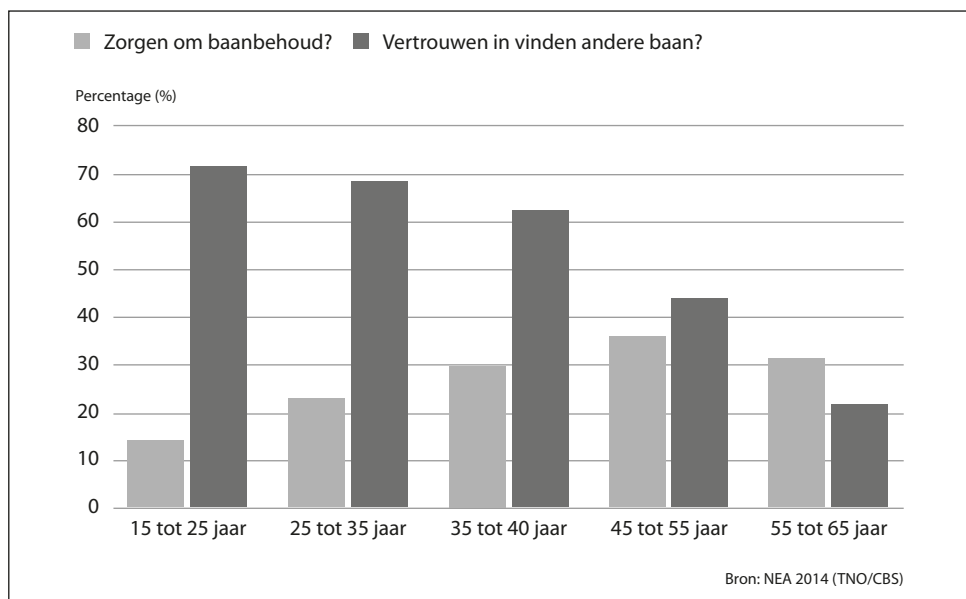
In een gestaag vergrijzende arbeidsmarkt ondermijnt de geringe vrijwillige arbeidsmobiliteit van oudere werknemers de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Volgens CBS-cijfers werkte in de groep werkende 55-plussers in 2014 een kleine 75% op een vast contract (CBS-Maatwerktabel 1).

Een aandeel dat de laatste tien jaar weinig veranderd is. Ter vergelijking: de kans dat jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar op een vast contract werken is sinds 2004 bijna gehalveerd – van 60% in 2004 naar 37% in 2014. Terwijl het aandeel dat op een vast contract werkt onder 55-plussers in 2014 het hoogst is, is de vrijwillige baan-baanmobiliteit in deze leeftijdsgroep echter het laagst. Ongeveer 1% van de oudere werknemers in loondienst is het afgelopen jaar van baan gewisseld. Nu is iedereen natuurlijk een goed contract en werkzekerheid gegund, maar voor de 55-plusser van nu is het precair geworden om niet meer in beweging te zijn op de arbeidsmarkt, want ook baanzekerheid is een steeds betrekkelijker begrip.

Employability-impasse

De arbeidsmarkt van oudere werknemers stevent mogelijk af op een 'employability-impasse'. Werkende 55-plussers schatten in dat niet bewegen meer loont dan het nog werk maken van een andere baan. Kritiek is echter dat TNO-cijfers (zie figuur 1) over 2014 tonen dat het aandeel 55-plussers met een vast contract dat zich zorgen maakt over baanbehoud groter is dan het aandeel dat nog vertrouwen heeft in het vinden van nieuwe baan bij een andere werkgever. In alle andere, jongere leeftijdsgroepen is dit niet zo en overstijgt het vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan de zorgen over baanbehoud.

Deze cijfers zijn niet enkel een kwestie van perceptie. Een recente CPB-studie toont dat oudere werknemers vaker werken in de krimpsegmenten van de arbeidsmarkt (Bosch & Ter Weel, 2013). Er zijn voor 55-plussers dus arbeidsmarkt-structurele ontwikkelingen die hun zorg over baanbehoud (ondanks een vast contract) staven. Wat betreft het geringe vertrouwen in het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever spreken ook



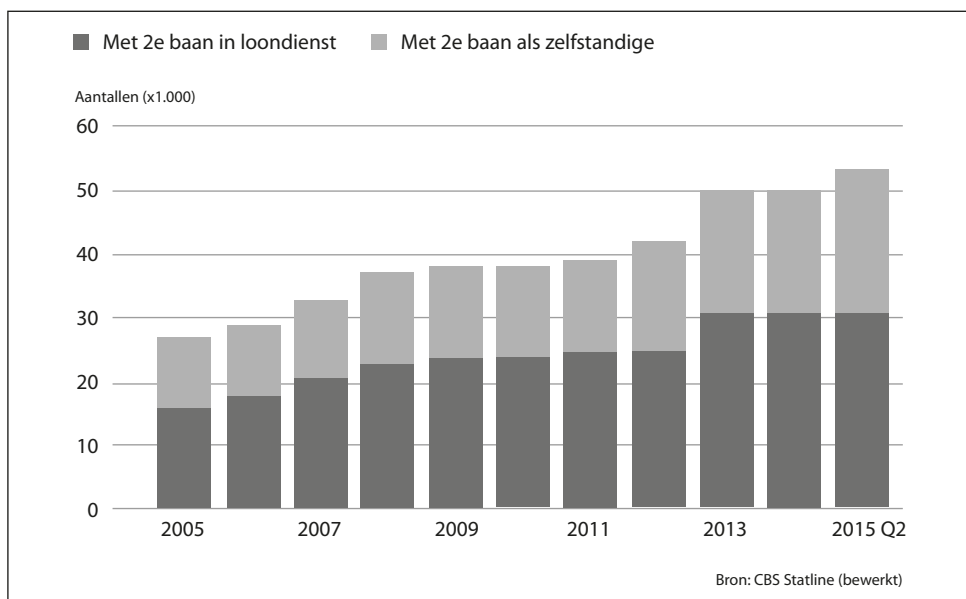
Figuur 1: Zorgen over baanbehoud en vertrouwen in vinden nieuwe baan bij andere werkgever (Percentage 'Ja' bij werknemers met een vast contract).

hier de feitelijke cijfers voor zich. Ook al is de werkloosheid onder 55-plussers lager dan bij jongeren, de kansen op werkherhervatting vanuit een werkloosheidspositie zijn voor 55-plussers dramatisch klein. In de gemiddelde WW-periode van 3 jaar vond in 2012 slechts de helft een baan (UWV, 2013). De andere helft is als 55-plusser dus al 3 jaar of langer aan het solliciteren, terwijl de kansen op werkherhervatting met het toenemen van de werkloosheidsduur alleen maar kleiner worden. Werkgevers lijken een groot deel van de 55-plusser niet meer te willen.

Maar hoe geraak je uit deze 'employability impasse' als de kansen om elders werk te vinden zeer klein zijn? Voor veel 55-plussers zal het de moeite niet meer zijn om nog verder te kijken, ondanks dat ook in de eigen organisatie steeds vaker de term 'demotie' valt en de uitstapleeftijd voor pensioen voor elke nieuwe 55-plusser wettelijk met 3 maanden wordt verlengd. Want er moet ook nog langer doorgewerkt worden. TNO-onderzoek biedt mogelijk inzicht in een voor 55-plussers passende weg uit deze impasse op de vergrijzende arbeidsmarkt. Een tweebaansweg.

Tweebaansweg

TNO doet sinds 2010 onderzoek naar de kansen en keerzijdes van 'multi-jobbing', wat verwijst naar arbeidsmarktgedrag waarbij werknemers twee of meer banen combineren. In Nederland zijn er ongeveer een half miljoen van deze multi-jobbers. Een van de meest recente conclusies is dat vooral het gaan combineren van een hoofdbaan in loondienst met een eigen bedrijf goed past bij de wensen van vooral de oudere werknemer (Dorenbosch e.a., 2015). CBS-cijfers tonen in vergelijking met 2005 een verdubbeling van het aantal 55-plussers op een vast contract met ook 'een baan ernaast' (CBS-Maatwerktabel 2). Ongeveer 53 duizend 55-plussers hebben in 2015 twee banen, waarbij de groei vooral zit in een tweede baan als zelfstandige (zie figuur 2). Het feit dat we het hebben over multi-jobbers van 55 jaar en ouder met een vast contract (en dus niet een werksituatie van meerdere kortdurende flexbaantjes) gaf aanleiding om te onderzoeken in hoeverre multi-jobbing een zeer bewuste employability-strategie van oudere werknemers is.



Figuur 2: Aantal multi-jobbers van 55 jaar en ouder met een vast contract in de hoofdbaan en een tweede baan in loondienst of als zelfstandige.

Aantrekkingskracht

In het recente TNO-onderzoek zijn twintig multi-jobbers van 45 jaar en ouder uitgebreid geïnterviewd. Bewust is gezocht naar tien multi-jobbers met twee banen in loondienst en tien 'hybride' multi-jobbers met naast hun hoofdbaan een eigen bedrijf (zie tabel 1 voor de combinaties die men maakt). Een baan ernaast bleek voor sommigen een tijdelijke financiële nood situatie te zijn, terwijl het voor anderen juist de ideale situatie of een overgangssituatie betrof. Dit correspondeert met het landelijke beeld van de hoofdredenen voor meerdere banen (Dorenbosch e.a., 2013). Vooral voor de afwisseling en voor de (toekomst)zekerheid kiezen oudere werknemers een tweede baan als zelfstandige. Financiële noodzaak is ook een belangrijke reden voor een tweede baan, maar vaker wanneer de hoofdbaan op flexibel contract is. De aantrekkingskracht van meerdere banen zit volgens de geïnterviewde multi-jobbers in bijvoorbeeld het kunnen professionaliseren van een hobby, er voor de afwisseling iets heel anders naast gaan doen of alvast voorsorteren op een nieuwe loopbaan stap in een eigen bedrijf dat

ook na de pensioengerechtigde leeftijd kan worden voortgezet.

Gedeeltelijke en geleidelijke mobiliteit

In de interviews kon verder worden ingegaan op de vraag waarom oudere werknemers niet geheel van één baan naar één nieuwe baan gaan. Wat drijft hen te combineren of ernaast als zzp'er te starten? De opgebouwde zekerheden zijn hierbij de hoofdredenen om de hoofdbaan te behouden. Dat zijn zowel de baan- en inkomenszekerheid, de pensioenopbouw als de verzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Dat geeft men niet zomaar op. En toch heeft men met een baan ernaast een vorm gevonden voor gedeeltelijke of geleidelijke mobiliteit naar een andere baan. De multi-jobbers weten vaak op eigen initiatief de 'gouden' ketenen van het vaste contract te doorbreken door gedeeltelijk of geleidelijk hun hoofdbaan los laten. Dit hoeft geen stressvolle keuze te zijn. Eerder TNO-onderzoek (Dorenbosch e.a., 2015) toonde al dat in geval van het zoeken naar meer afwisseling of ontwikkeling, een tweede baan eerder positieve dan

Tabel 1. Combinaties van banen die de twintig geïnterviewden erop nahielden

Combinatievorm	Hoofdbaan	Tweede baan
Loondienst/Loondienst	Gastouder NSO	Verzorgende IG
Loondienst/Loondienst	Administratief medewerker	Barkeeper
Loondienst/Loondienst	Jeugdarts	Jeugdarts
Loondienst/Loondienst	Electronicaverkoper	Ontwikkelaar soft/hardware
Loondienst/Loondienst	Instellingskok	Activiteitenbegeleider zorg
Loondienst/Loondienst	Klassenassistent	Postsorteerder
Loondienst/Loondienst	Familievertrouwenspersoon	Familievertrouwenspersoon
Loondienst/Loondienst	Cateringmedewerker	Postsorteerder/bezorger
Loondienst/Loondienst	Postsorteerder en -bezorger	Postsorteerder
Loondienst/Loondienst	Technisch beheerder	Technisch klussenier
Loondienst/Zzp	Lerares handvaardigheid	Grafisch ontwerper
Loondienst/Zzp	Coördinator financiële zaken	Gewichtsconsulent
Loondienst/Zzp	Apothekersassistent	Dementieconsulent
Loondienst/Zzp	Treinmanager/conducteur	Masseur
Loondienst/Zzp	Ziekenverzorgende	Zorgdienstverlener aan huis
Loondienst/Zzp	Teamleider business intel	Trainer mindmapping
Loondienst/Zzp	Luitenant-kolonel	Intel/security consultant
Loondienst/Zzp	Hoofd winkel	Begeleiding met hulphond
Loondienst/Zzp	Treinsteward	Duivensportwinkelier
Loondienst/Zzp	Financ.-adm. dienstverlener	Financ.-adm. dienstverlener

negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en tevredenheid van de multi-jobber. En dat is ook in het belang van werkgever bij de hoofdbaan. Het vergt daarbij wel goede planningsvaardigheden en de 2-baansconstructie mag geen schijn van belangenverstengeling wekken. De combinatie van een vaste baan in loondienst met zzp-schap biedt daarbij de meeste mogelijkheden om controle te houden over het werk en privé-leven. Als zelfstandige heb je immers zelf zeggenschap over wat je wel en niet oppakt.

De loopkansen van 55-plussers worden onderschat

Wat zijn de implicaties van deze studie? Het combineren van banen is voor veel arbeidsmarktpartijen (inclusief werknemers zelf) een blinde vlek op het gebied van arbeidsmobiliteit. Multi-jobbing kent natuurlijk beperkingen, maar zeker ook nieuwe loopbaankansen voor vooral oudere werknemers die weinig perspectieven zien op de reguliere arbeidsmarkt. Het TNO-onderzoek toont dat een 2-baans loopbaanroute veelal aansluit bij de

wensen van oudere werknemers. Vooral de combinatie met een baan als zzp'er biedt de gewenste ruimte om eens heel anders te werken, zonder meteen alle financiële zekerheden op te geven. Het is daarmee een meer zekere vorm van flexibiliteit waarvoor Nederland, in vergelijking met de rest van Europa, een unieke parttime infrastructuur heeft liggen.

Eén van de wegen uit de employability-impasse in vergrijzende organisaties kan liggen in het stimuleren van gedeeltelijke of geleidelijke 'doorstart-ups'. Hierbij kunnen oudere werknemers in de vorm van een start-up een doorstart maken in een nieuwe en passende loopbaan tot aan of na de pensioengerechtigde leeftijd. Laat de bestaande ontsaamingsmaatregelen los ten behoeve van tijd en financiën voor een actieve doorstart in een tweede baan als ondernemer. Oudere werknemers leveren hierbij een deel van hun werkuren in, maar gaan in deze tijd aan de slag met iets wat bij hen past en hen een positieve loopbaanimpuls geeft.

Leidinggevendens spelen hierbij ook een cruciale rol. Zij moeten de kansen ervan kunnen inzien. Dat bleek ook uit een verhaal uit de interviewstudie. Door een seniorenregeling hoefde een van de geïnterviewden (56 jaar) werkend als financieel coördinator, één dag per week minder te werken. Ondertussen miste hij de mogelijkheden in zijn werk om mensen te coachen. Zijn leidinggevende adviseerde hem toen om op zijn vrije seniorendag iets nieuws op te pakken. Als zelfstandig gewichtsconsulent heeft hij op die dag zijn coachingsbehoefte kunnen invullen. Doordat hij mensen hielp af te vallen zag hij veel sneller resultaat van zijn werk dan in zijn vertrouwde werk. Hij kreeg hier energie van, die hij ook meenam naar zijn baan in loondienst. In HRM-beleid kan dus ook buiten de organisatie de ontwikkeling van oudere werknemers gestimuleerd worden. Ouderen stimuleren om naast hun vaste baan zzp'er te worden is geen wild plan. Ruim twintigduizend 55-plussers met een vast dienstverband maken hier op dit moment reeds werk van.

Literatuur

- Bosch, N. & Weel, B. ter (2013). *Labour-market outcomes of older workers in the Netherlands: Measuring job prospects using the occupational age structure*. Den Haag: CPB, discussion paper no. 234.
- CBS-Maatwerktabel 1, te raadplegen via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71958ned&DI=6,13-14,22,33,37,41&D2=0&D3=0-1,12-15&D4=25,30,35,40,45,50,55,60,65,70,1&HDR=G2&STB=G1,T,G3&VW=T>
- CBS-Maatwerktabel 2, te raadplegen via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82920NED&DI=0&D2=0vD3=avD4=0,3,6&D5=0,7,9-10,12-14&D6=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,lvHDR=T,G4&STB=G1,G2,G3,G5&VW=T>
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., Sanders, J. & Geuskens, G. (2015). Multi-jobbing als employability-strategie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), pp. 165-185.
- Dorenbosch, L., Sanders, J. & Beudeker, D. (2015). Multi-jobbing: wenselijk of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek? In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 170-196). Den Haag: CBS/TNO
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Sanders, J. & Koppes, L. (2013). Redenen voor het combineren van meerdere banen. *Economisch Statistische Berichten (ESB)*, 98(4666), pp. 480-482.
- UWV (2013). Na de WW aan het werk: Rapportage over 2012. Te raadplegen URL: https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013281

Over de auteur

Dr. Luc Dorenbosch is job engineering expert bij debaaningeniurs.nl – een spin-out van TNO. Hij ontwikkelt maatwerkinterventies en werkt samen met werkgevers en werknemers op het gebied van job crafting, job carving en multi-jobbing. Daarnaast is hij programma manager bij de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek. Email: info@debaaningeniurs.nl

Leeftijdsdiscriminatie

TON KORVER

Discriminatie is het verschillend behandelen van mensen op basis van een onterecht onderscheid. Gelijke behandeling is dus het uitgangspunt en niet elk onderscheid is onterecht. Artikel 1 van de Grondwet geeft een eerste opsomming van wat als onterecht wordt gezien. De opsomming is niet uitputtend. Verder kwalificeert het artikel de gelijke behandeling door de toevoeging ‘in gelijke gevallen’. De gevallen van een minderjarige en die van een meerderjarige zijn niet gelijk en worden bijgevolg niet gelijk behandeld. Wanneer we het over leeftijdsdiscriminatie hebben, bedoelen we in de regel discriminatie onder meerderjarigen. Die is verboden en de bewijslast ligt bij degenen die dat verbod menen terzijde menen te mogen leggen. Dan heb ik het in eerste instantie over de wetgever zelf. Ter illustratie citeer ik artikel 7.1a van de *Wet gelijke behandeling van leeftijd bij de arbeid*: ‘Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet’. Je kunt je afvragen (ik vraag het me in elk geval af) of de overheid daarmee niet precies de discriminatie oproept die het verondersteld wordt te bestrijden. De overheid schept ‘ongelijke gevallen’ en zet daarmee de deur open voor leeftijdsdiscriminatie. De vraag is hoe de overheid vervolgens met dit, zelf gecreëerde, probleem omgaat.

Dit kom ik tegen op de site Rijksoverheid.nl: ‘Ouderen hebben op de arbeidsmarkt gere-

geld te maken met leeftijdsdiscriminatie. Bijvoorbeeld omdat ze *te duur* of *inflexibel* zouden zijn. De Rijksoverheid gaat leeftijdsdiscriminatie onder andere tegen met regelingen die het voor werkgevers *aantrekkelijk* maken om ouderen aan te nemen’ (cursiveringen van mij, TK). Er is, kennelijk, een gevestigde praktijk van discriminatie (‘geregeld’) en die praktijk houdt zichzelf in stand door, dan wel is het product van, vooropgezette meningen over de productiviteit van ouderen. Praktijken en vooropgezette meningen van werkgevers wel te verstaan want die gaan over het wervings-, selectie- en ontslaggebeuren. En wat doet de overheid daaraan? Die doet daar twee dingen aan. In de eerste plaats *legitimeert* ze de praktijken door discriminatie toe te staan op grond van ‘werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën’. In de tweede plaats *beloont* ze de werkgevers voor vooropgezette meningen. Alsof de overheid verwacht dat ze het overtreden van een regel kan tegengaan met een bonusje hier en daar, en een subsidie her en der.

Dat is nog eens gedoogbeleid.

Over de auteur

Dr. Ton Korver is gepensioneerd econoom. Hij is thans penningmeester International Association on Social Quality (IASQ); in voorbereiding is een boek over gezag; vrijwel dagelijks schrijft hij een column op de site van *www.filosofieinbedrijf.nl*. Mail: *t.korver@telfort.nl*

Job crafting: de sleutel naar duurzame inzetbaarheid?

DORIEN KOIJ

Job crafting is het op eigen initiatief doen van kleine aanpassingen aan de baan zodat deze beter past bij de capaciteiten en interesses van de werknemer. Een voorbeeld is een werknemer met veel ervaring met lastige klanten die daarom deze klanten voor zijn of haar rekening neemt. Job crafting is dus een manier waarop ouder wordende werknemers hun baan kunnen blijven aanpassen aan veranderingen in hun interesses en capaciteiten en daarom de sleutel naar duurzame inzetbaarheid.

Ouder worden op het werk

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema voor organisaties. De beroepsbevolking is aan het vergrijzen en daarom zullen oudere werknemers een groot deel van de toekomstige beroepsbevolking vormen. Tegelijkertijd is de overheid de pensioengerechtigde leeftijd aan het verhogen en moeten oudere werknemers langer doorwerken. We weten echter weinig over hoe organisaties oudere werknemers kunnen motiveren en behouden. Bovendien wordt in de literatuur over ouder worden op het werk veelal verondersteld dat oudere werknemers passieve ontvangers van beleid en maatregelen zijn. We weten echter van theorieën over ouder worden (zoals de environmental proactivity hypothesis) dat oudere werknemers een actieve rol spelen in het omgaan met het verouderingsproces en leeftijdsgerelateerde veranderingen in capaciteiten. Ik verwacht daarom dat oudere werknemers ook actief zullen omgaan met leeftijdsgerelateerde veranderingen op het werk. Ouder worden op het werk is immers meer dan een verandering in kalenderleeftijd. Kanfer en Ac-

kerman (2004) onderscheiden drie leeftijdsgerelateerde veranderingen die relevant zijn op het werk:

1. verliezen in of een verslechtering van fysieke capaciteiten en vloeibare intelligentie, zoals snelheid van informatieverwerking;
2. winst in of een verbetering van gekristalliseerde intelligentie, zoals kennis en ervaring, maar ook in het reguleren van emoties; en
3. een verschuiving in motivatie en doelstellingen, weg van groei en kennis verwerven naar behoud, reguleren van verlies en betekenisvolle gebeurtenissen.

Deze leeftijdsgerelateerde veranderingen hebben invloed op het werk. Ten eerste stellen Kanfer en Ackerman dat deze leeftijdsgerelateerde veranderingen de werkmotivatie van oudere werknemers beïnvloeden en dat de werkmotivatie kan toenemen door de rol van oudere werknemers aan te passen (Kanfer en Ackerman, 2004). Oudere werknemers kunnen verliezen in vloeibare intelligentie compenseren door taken die snelheid in informatieverwerking vereisen uit de weg te gaan en

meer de nadruk te leggen op taken die juist ervaring in de baan vereisen. Zo zullen oudere systeemanalisten effectiever zijn in het verkopen van producten of het verlenen van service vergeleken met jongere systeemanalisten omdat dit een brede baankennis vereist. Jongere systeemanalisten zullen wellicht beter zijn in het snel oplossen van problemen in complexe nieuwe software. Ten tweede wijst het Selectie Optimalisatie en Compensatie model (SOC model) op drie strategieën die oudere werknemers hanteren om met leeftijdsgerelateerde veranderingen om te gaan: het *selecteren* van bepaalde doelen of werkuitkomsten, het *optimaliseren* van persoonlijke hulpbronnen (zoals tijd en energie) om die doelen te behalen en het *compenseren* voor verliezen in persoonlijke hulpbronnen door andere hulpbronnen aan te boren. In de werkcontext betekent *selecteren* bijvoorbeeld dat oudere werknemers zich meer richten op de meest interessante taken, dat ze het aantal taken verminderen, anderen betrekken in hun taken of taken delegeren. *Optimaliseren* op het werk betekent dat oudere werknemers verouderde kennis en vaardigheden opfrissen, relevante vaardigheden en capaciteiten voor de baan proberen te behouden of meer tijd en energie steken in het behalen van doelen. *Compenseren* op het werk betekent dat oudere werknemers extra pauzes nemen, collega's om hulp vragen of een assistent inhuren. Tot slot hebben Kooij e.a. (2011) gevonden dat motivatie op het werk ook verschuift; extrinsieke werkmotieven gerelateerd aan groei (zoals promotie maken en beloning) worden minder belangrijk als werknemers ouder worden en intrinsieke werkmotieven (zoals iets bereiken, het gebruiken van verschillende vaardigheden, helpen van mensen, overdragen van kennis, bijdragen aan de maatschappij en autonomie) worden belangrijker als werknemers ouder worden. Oudere werknemers zullen daarom proberen verschillende vaardigheden op het werk te gebruiken, meer autonomie te creëren, taken naar zich toe te trekken waardoor ze betekenisvolle relaties kunnen opbouwen of anderen kunnen helpen of begeleiden en waardoor ze iets kun-

nen bijdragen aan de maatschappij. Kortom, oudere werknemers zullen job craften.

Job crafting

Job crafting is een vorm van proactief gedrag op het werk; werknemers brengen op eigen initiatief kleine veranderingen aan in hun baan zodat deze beter past bij de eigen capaciteiten en interesses. In een meer traditionele benadering ontwerpt het management van de organisatie top-down de banen en zoekt daar vervolgens geschikte werknemers voor. Job crafting is juist een bottom-up benadering waarbij een werknemer de baan zodanig verandert dat deze beter past bij zijn of haar interesses en capaciteiten. Recent onderzoek laat zien dat job crafting leidt tot een betere match tussen de persoon en de baan, een hogere bevlogenheid en inzetbaarheid en betere werkprestaties van werknemers. Verschillende vormen van job crafting gedrag worden onderscheiden. Wrzesniewski en Dutton (2001), de grondleggers van het job crafting concept, onderscheiden drie vormen van job crafting: aanpassingen doen in het type of aantal taken (taak craften), aanpassingen doen in het aantal of de intensiteit van relaties (relatie craften) of aanpassingen doen in hoe men de baan ziet (bijvoorbeeld als losse taken of als een geheel; cognitief craften). Recent onderzoek definieert job crafting in termen van aanpassingen in taakeisen (zoals uitdagende taakeisen en emotioneel belastende taakeisen) of hulpbronnen (zoals afwisseling op het werk en ontwikkelmogelijkheden; Tims e.a., 2012). Werknemers kunnen uitdagende taakeisen vergroten door een nieuw interessant project naar zich toe te trekken of ze kunnen de belastende taakeisen verlagen door emotioneel belastende situaties uit de weg te gaan. Ze kunnen ook extra hulpbronnen craften, bijvoorbeeld door coaching en feedback te vragen aan collega's of de leidinggevende of door taken naar zich toe te trekken waarvan ze kunnen leren of waarin ze veel ruimte hebben om zelf te bepalen hoe de taak uit te voeren. Onderzoek naar verschillende vormen van job crafting staat echter nog in de kinderschoenen en legt de nadruk op 'toename craften' ofwel uitdagende taken naar zich toe trekken en in

mindere mate op 'afname craften' ofwel belastende taakeisen verlagen. De hiervoor besproken literatuur over ouder worden (op het werk) suggereert echter dat andere job crafting activiteiten en vormen ook relevant zijn voor oudere werknemers.

Job crafting gedrag van ouder wordende werknemers

Op basis van de job crafting literatuur en de literatuur over ouder worden op het werk hebben wij drie vormen van job crafting gedrag van ouder(worden)e werknemers onderscheiden (Kooij et al., 2015):

1. Ontwikkel craften: crafting activiteiten gericht op leren en het aangaan van nieuwe uitdagingen en verantwoordelijkheden, zoals het zoeken naar nieuwe taken, het netwerken met andere professionals en het werk uitdagender maken.
2. Ontzie craften: crafting activiteiten gericht op het verlagen van de fysieke, cognitieve en emotionele belasting en de werkdruk, zoals zorgen dat het werk minder fysiek zwaar is, het inhuren van een assistent en het delegeren van minder belangrijke taken. Deze vorm van craften hangt voornamelijk samen met leeftijdsgerelateerde verliezen (in fysieke capaciteiten bijvoorbeeld) en de compensatie strategie uit het SOC model.
3. Benut craften: crafting activiteiten gericht op het benutten van huidige kennis, vaardigheden, en motivatie, zoals het zoeken naar taken die aansluiten bij de interesses, taken naar zich toe trekken om kennis en capaciteiten optimaal te benutten, en het werk zo organiseren dat het aansluit bij de sterke punten. Deze vorm van craften hangt voornamelijk samen met leeftijdsgerelateerde verschuivingen in motivatie en leeftijdsgerelateerde winst (bijvoorbeeld in gekristalliseerde intelligentie) en de selectie en optimalisatie strategieën uit het SOC model.

Het is belangrijk om meer te weten over deze vormen van job crafting en factoren die job crafting gedrag stimuleren, omdat job crafting gedrag een grote rol kan spelen in duurzame

inzetbaarheid. Een eerste reden waarom job crafting cruciaal is voor duurzame inzetbaarheid is de individuele, bottom-up benadering van job crafting. Hoewel motivatie en capaciteiten over het algemeen veranderen met leeftijd, nemen verschillen tussen werknemers ook toe met leeftijd. Daarom is het moeilijk voor organisaties om uniform beleid voor deze groep medewerkers te maken. Tegelijkertijd hebben oudere werknemers met vaak lange ervaring in de baan en organisatie veel kennis over hun eigen interesses en capaciteiten en de taakeisen van de baan. Een individuele bottom-up benadering lijkt daarmee het meest geschikt voor oudere werknemers.

Ten tweede veranderen motieven en capaciteiten als mensen ouder worden. Tegelijkertijd zitten oudere werknemers vaak langer in dezelfde baan. Daarom kan een misfit tussen de persoon en de baan ontstaan; de baan en persoon passen niet meer optimaal bij elkaar. Bovendien worden taken routine en saai voor werknemers die langer in dezelfde baan zitten en kunnen oudere werknemers een loopbaanplateau ervaren. Door zelf de baan te blijven aanpassen aan veranderingen in capaciteiten en interesses wordt de fit tussen de baan en de persoon hersteld en de psychologische uitdaging van de baan vergroot. Door continue de baan aan te passen aan veranderingen in interesses en capaciteiten, kunnen en willen oudere werknemers langer doorwerken.

Literatuur

- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440–458.
- Kooij, D.T.A.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Kanfer, R., & Dikkers, J.S.E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197–225.
- Kooij, D. T. A. M., Tims, M., & Kanfer, R. (2015). Successful aging at work: The role of job crafting. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 145-161). New York: Springer.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173-186.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review, 26*(2), 179-201. doi: 10.5465/AMR.2001.4378011

Over de auteur

Dorien Kooij is Universitair Docent bij het Departement Human Resource Studies van Tilburg Universiteit. Haar expertisegebieden zijn onder worden op het werk, Human Resource Management en job crafting.

GEDICHT

DE MOEDER HET WATER

Ik ging naar moeder om haar terug te zien
Ik zag een vreemde vrouw. Haar blik was wijd en
leeg, als keek zij naar de verre overzijde
van een water, niet naar mij. Ik dacht: misschien

—toen ik daar stond op het gazon, pilsje gedronken
in de kantine van het verpleegtehuis, de tijd
ging langzaam in die godvergeten eenzaamheid—
misschien zou 't goed zijn als nu Psalmen klonken.

Het was mijn moeder, het lijfje dat daar roer-
loos stond in 't gras, alleen haar dunne haren
bewogen nog een beetje in de wind, als voer

zij over stille waatren naar een oneindig daar en
later, haar God. Er is geen God, maar ik bezwoer
Hem Zijn belofte na te komen, haar te bewaren.

Rutger Kopland

Uit: *Verzamelde gedichten*. Amsterdam: Uitgeverij van Oorschot, 2015.
Variatie op *De moeder de vrouw* van Martinus Nijhoff.

Together we change

Eerstelijnsgezondheidszorg: nu meer dan ooit!

JAN DE MAESENEER, BERT AERTGEERTS, ROY REMMEN & DIRK DEVROEY

Op 9 december 2014 lanceerden de Vlaamse professoren Huisartsgeneeskunde 'Together we change', een document dat de ambitie heeft om de conceptuele basis te zijn voor een overleg met alle actoren in de eerste lijn, in de brede gezondheids- en welzijnszorg en het beleid, en dit met het oog op actie en verandering. Het document wordt door Domus Medica en vele andere actoren op de eerste lijn als basis voor gesprek gezien.

Actuele uitdagingen

Er zijn tal van uitdagingen die zich stellen. Er doen zich een aantal demografische en epidemiologische ontwikkelingen voor waarbij vergrijzing gepaard gaat met een toename van chronische aandoeningen, met vooral een stijging van multi-morbiditeit. De wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen bieden perspectieven voor nieuwe preventieve en curatieve mogelijkheden, maar vereisen een geïntegreerde visieontwikkeling en maatschappelijke en ethische reflectie. Verder zijn er sociaal-culturele ontwikkelingen die de burger steeds meer zien als 'consument' van gezondheidszorg. Op sociaaleconomisch vlak zijn er grote gezondheidsverschillen tussen landen, maar ook tussen sociale groepen binnen één bepaald land: 'Arm maakt ziek en ziek maakt arm' blijft een realiteit en leidt tot een manifeste sociale gezondheidskloof in ons land. Door de globalisering wordt onze samenleving meer en meer multicultureel en leidt ertoe dat globale problemen steeds meer zichtbaar worden op het lokale niveau.

Together we change stelt dat een sterke eerstelijnsgezondheidszorg noodzakelijk is om

de toegankelijkheid van de gezondheidszorg te verbeteren, de voorwaarden te scheppen voor de afbouw van acute ziekenhuisbedden, afname van overgebruik en –productie, de noodzakelijke kwaliteitsverbetering van de zorg te realiseren en interprofessionele samenwerking te stimuleren.

Het microniveau: de burger centraal

In *Together we change* staan de burgers centraal in het zorgproces; hun noden en doelstellingen vormen het uitgangspunt. De hulpvrager heeft de uiteindelijke regie van het zorgproces. Eerstelijnszorg realiseert een toegankelijke, kwaliteitsvolle en kosteneffectieve opvang van gezondheids- en welzijnsproblemen. Zij hanteert een bio-, psychosociaal model en een ecologisch werkkader.

De burger kiest de zorgverstrekking op de eerste lijn via een inschrijving in een huisartspraktijk die deel uitmaakt van een eerstelijnsvoorziening-netwerk met mono- of multidisciplinaire huisarts/erstelijnspraktijken, verpleegkundige praktijken, eerstelijnspsychologische functie, apotheker, kinesitherapeuten, CAW/OCMW-diensten maat-

schappelijk werk, praktijken van vroedkundigen, ergotherapeuten, gezondheidspromotoren, thuiszorgdiensten, tandartsen, mantelzorg en vrijwilligerswerk. Op het vlak van de preventie zijn 'Kind & Gezin' (in het kader van de Huizen van het Kind) en Centra voor Leerlingenbegeleiding betrokken. De inschrijving in de huisartspraktijk leidt tot huisartsenzorg zonder persoonlijke bijdrage (remgeld). Er zijn soepele procedures om van huisartspraktijk (en dus van eerstelijnszorgvoorziening) te veranderen. Hierbij heeft de eerste lijn een poortwachtersfunctie als eerste contact en brede opvang voor hulpvragen. Enkel wanneer nodig, zal de hulpvrager worden doorgestuurd naar de tweede lijn voor gespecialiseerde zorg. Daarnaast wordt in het kader van de chronische zorg gewerkt met een model van geïntegreerde samenwerking binnen eerstelijnsvoorzieningen en tussen eerste en tweede lijn.

Het mesoniveau: eerstelijnszones

Op mesoniveau wordt de eerstelijnszorg georganiseerd in 'eerstelijnszones', die een geografisch aaneengesloten gebied van 75.000 tot 125.000 inwoners omvatten (deze zones sluiten aan bij het kleinstedelijk concept binnen het zorgregiodecreet). Binnen de eerstelijnszones zijn de netwerken van interprofessionele eerstelijnszorgvoorzieningen actief en worden de continuïteitsfuncties zoals huisartsenwachtposten, wachtposten van apothekers en verpleegkundigen en functies die een grotere schaal vereisen dan een eerstelijnszorgvoorziening (integrale jeugdhulp, referentieverpleegkundigen) gerealiseerd. Op dit niveau komt ook de samenwerking met regionale ziekenhuiszorgzones tot stand, die – wanneer nodig – kunnen verwijzen naar supra-regionale klinische netwerken.

De huidige SEL-werking (Samenwerkingsinitiatieven EersteLijnszorg) wordt naar het Vlaams niveau gebracht en geïntegreerd in een nieuw Vlaams Instituut voor de Eerstelijnszorg, waar alle expertise rond de eerste lijn wordt samengebracht en van waaruit het mesoniveau – de eerstelijnszones – wordt ondersteund.

Het macroniveau: budget financiële middelen eerste lijn

Op macroniveau wordt een Budget Financiële Middelen Eerstelijns (BFM1) gedefinieerd. Dit (theoretisch) bedrag wordt op basis van de zorgnoden in een bepaalde eerstelijnszone (theoretisch) toegewezen aan deze zone en dient als een benchmark voor de financiële middelen die de eerste lijn in dit gebied effectief gebruikt. De performantie van de eerstelijnszone wordt geëvalueerd en performante zones kunnen rekenen op extra middelen, waardoor ruimte voor innovatie, experimenten en onderzoek ontstaat.

In de loop van de komende 10 jaar evolueert het betalingssysteem per prestatie voor huisartsen progressief naar 60% niet-prestatiegebonden financiering (via toename van de vergoeding van het globaal medisch dossier (GMD)), 30% prestatiegebonden financiering en 10% pay-for-quality. Daarnaast bestaat de 'forfaitaire' financiering (KB 23.04.2013) zoals deze voor de wijkgezondheidscentra (en ook steeds meer groepspraktijken) functioneert, waarbinnen ook 10% pay-for-quality wordt geïntegreerd.

Ten slotte formuleert *Together we change* een aantal analyses en voorstellen tot actie op het vlak van kwaliteit van zorg, de opleiding, onderwijs en navorming van professionelen, experimenten, innovatie, en wetenschappelijk onderzoek. Finaal wordt ook het probleem 'Brussel' onder de loep genomen. *Together we change* pleit voor een geïntegreerde en gecoördineerde territoriale benadering op het niveau van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, met aandacht voor alle gemeenschappen van de multiculturele stad, niet enkel de Nederlandstalige en Franstalige. In Brussel dient een gezondheids(zorg)beleid uitgewerkt dat een antwoord biedt op de specifieke situatie van Brussel als internationaal centrum en multiculturele stad. Men definieert hier de gezondheidszorg als een gewestmaterie en van hieruit wordt een globaal plan ontwikkeld dat de belangen van alle inwoners in ogenschouw neemt. De ingewikkelde overlegprocedures – waarbij de Vlaamse Gemeenschapscommissie

sie, de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betrokken zijn, houden op te bestaan en worden vervangen door één structuur op het niveau van het Gewest. Operationeel worden meerdere eerstelijnszones gedefinieerd die niet overlappend zijn en het totale grondgebied omvatten. Het stimuleert de vorming van interprofessionele eerstelijnsgezondheidscentra, die elk verantwoordelijk zijn voor 3.000 tot 5.000 burgers/patiënten. Het Gewest stelt hiervoor de noodzakelijke infrastructuur ter beschikking. Er is een afbouw van ziekenhuisbedden en spoedopnames, en de tweede lijn is voor nieuwe problemen enkel via verwijzing door de huisarts te contacteren. Binnen het ziekenhuisaanbod wordt een duidelijk onderscheid gemaakt welke functionele eenheden binnen het ziekenhuis een rol spelen in het kader van de Regionale Klinische Netwerken en welke in het kader van de ‘Supra-regionale Klinische Netwerken’ en welke entiteiten een functie hebben als ‘Universitair ziekenhuis’.

In de voorbije jaren stellen we vast dat er belangrijke wijzigingen gebeuren in de praktijk: het aantal duo- en groepspraktijken neemt toe, er wordt meer interprofessioneel gewerkt, er wordt ingezet op versterking van ICT en gebruik van E-health. Huisartsenwachtposten denken erover na om zich te positioneren tegenover de spoedopname op een ziekenhuis-campus, op voorwaarde dat de noodzakelijke flankerende maatregelen de rechtstreekse toegang tot de spoedopname beperken. De sectoren ‘Welzijn en Gezondheid’ werken steeds beter samen en lokaal worden vormen van wijkwelzijns- en gezondheidsoverleg gerealiseerd. Een belangrijke uitdaging vormt het opleiden van voldoende huisartsen: in de periode 2015-2025 zullen jaarlijks meer dan 300 huisartsen in Vlaanderen moeten worden opgeleid om de noodzakelijke capaciteit te

garanderen. De universitaire centra voor huisartsgeneeskunde leveren op dit vlak belangrijke inspanningen in het kader van het Samenwerkingsverband en het Interuniversitair Centrum voor Huisartsopleiding (ICHO).

Intussen heeft het document *Together we change* ook internationaal bekendheid gekregen: in een editorial ‘Together we change: an ambitious blue-print for primary health care in Flanders’ concluderen de auteurs: “If realised, this would mean a huge reform of primary care, bringing Flanders at the forefront of strong primary care systems”.

Voor wie het volledige document wil doornemen, inclusief de referenties, verwijzen we naar: ‘Together we change’, te raadplegen via: <http://www.hapraaktijkvoorbeelden.bel/together-we-change.htm>

Literatuur

Schellevis, F.G. & Groenewegen, P.P. (2015). Together we change: an ambitious blue-print for primary health care in Flanders. *European Journal of General Practice*; early on line: 1-2. Available at: <http://dx.doi.org/10.3109/13814788.2015.1092517>

Over de auteurs

Jan De Maeseneer is huisarts in een Wijkgezondheidscentrum en voorzitter van de Vakgroep Huisartsgeneeskunde en Eerstelijnsgezondheidszorg (Universiteit Gent). *Bert Aertgeerts* is huisarts in een groepspraktijk en leidt het Academisch Centrum voor Huisartsgeneeskunde (KULeuven). *Roy Remmen* is huisarts in een multidisciplinaire groepspraktijk en is diensthoofd van het Centrum voor Huisartsgeneeskunde, ELIZA, Universiteit Antwerpen. *Dirk Devroey* is huisarts en leidt de Vakgroep Huisartsgeneeskunde en Chronische Zorg (Vrije Universiteit Brussel).

De randgroepoudere blijft buiten beeld

RONALD GELEN

De 'randgroepoudere' is iemand op leeftijd die om uiteenlopende redenen aan de rand van de samenleving is geraakt. Zich zowel in de samenleving als de reguliere zorg niet (meer) kan handhaven, zelf in de knel raakt en voor overlast zorgt. Het gaat om een groeiende groep, waarvoor te weinig aandacht is in de zorg.

Randgroepouderen: een profielschets

Wie 'is' de randgroepoudere? Het gaat om een diverse groep. Denk aan de thuiswonende persoon met een combinatie van zelfverwaarlozing in een vervuilde woning, vereenzaming, zorgmijding, schulden en middelengebruik. Of iemand die vereenzaamt, achterdochtig is, meent bespied te worden en voor burenoverlast zorgt, ondertussen huurachterstanden opbouwend in een toestand van financiële chaos. Denk ook aan de man die zijn emotionele leed én decubitus pijnen stilt met alcohol, en tegelijk alle bemoeienis afweert.

De randgroepoudere is letterlijk en figuurlijk alleenstaand, gescheiden of ongehuwd, het contact met eventuele kinderen en andere familie is verbroken. Het vermogen ontbreekt adequaat contact te onderhouden.

Er is lichamelijke kwetsbaarheid en er zijn chronische gezondheidsproblemen, waaronder vaak long- hart en vaatklachten, huidproblemen.

Middelenmisbruik kan zowel gevolg als oorzaak zijn van de problemen. Bijna 1 op de 5 verslaafden is boven de 55 jaar, zo blijkt uit het Landelijk Alcohol en Drugs Info Systeem. Er is bij de doelgroep een situatie van maat-

schappelijke teloorgang, werkloosheid, financiële problemen en schulden.

Het lukt in zo'n toestand slecht een totaaloverzicht te krijgen en gerichte hulp te geven en dit ondanks de betrokkenheid van meerdere instanties als de sociale dienst, het maatschappelijk werk, buurtagenten en politie, wijkpastoraat, woningbouwvereniging, opbouwwerk, gespecialiseerde thuiszorg, verslavingszorg, GGZ, psychiatrische zorg, daklozenopvang, penitentiaire inrichtingen, en meer.

Ook voor ouderen die na een gevangenisstraf in de samenleving terugkeren, blijkt zelfstandig wonen vaak onhaalbaar. Voor verblijf in een regulier zorgcentrum zijn deze mensen vaak een maat te groot. Door hun andere gedrag en uiterlijk, specifieke problemen als verslaving en gebrekkige sociale vaardigheden, worden zij door hun omgeving met argwaan bekeken en gemeden. In reactie op de geringe acceptatie gedragen zij zich extremer en/of problematischer. Een 'vluchtroute' voor de oudere delinquent is opname in het psychogeriatrisch verpleeghuis, soms direct vanuit het detentiecentrum. Of ervoor, om na een delict verdere strafvervolgung te voorkomen. Hoe vaak dit in Nederland gebeurt, is onze-

ker; dát het gebeurt, is zeker. De ‘verkeerde bed problematiek’ speelt niet alléén voor oude ziekenhuispatiënten die (te) lang wachten op verpleeghuisopname.

Niet in protocol te vangen

Het palet van de randgroepoudere is kortom divers, de begeleiding vraagt een integrale, continue, systematische multidisciplinaire aanpak. Inclusief een specifieke beroepshouding en specialistische kennis over bijvoorbeeld schuldsanering en (effecten van) middelemisbruik. Zo’n hoog complexe situatie vraagt maatwerk met veel feeling in de begeleiding. Op momenten een omzichtige, dan weer een joviale aanpak, of een beslist doortastende benadering. De werkwijze is niet in één protocol te vangen. Je krijgt er een goed idee van, door je onder te dompelen in de praktijk. Zelf neem ik wel eens collega’s mee naar zo’n voorziening, en zij zijn steevast een ervaring rijker. Hieronder doen we het anders met een beschrijving van een organisatie en haar bewoners.

Institutionele zorg

De Gaarshof is géén verzorgingshuis, evenmin een verpleeghuis en zeker geen aanleunwoning of appartementencomplex. Het is een internaat of pension te noemen, gerund door de ‘Stichting Maatschappelijke Opvang’. Het lijkt op een kruising van een klooster-gebouw en een internaat uit vroegere tijden met een sobere inrichting. Het is geen gesloten instelling, er zijn geen separeerruimtes. Erom heen is de omgeving landelijk, met bomen en weilanden. Elke bewoner heeft een eigen zit/slaapkamer van ongeveer 14 m². De douche en toiletvoorziening zijn gezamenlijk en worden door 16 bewoners gedeeld.

Personeel bestaat voor een groot deel uit sociaal-pedagogisch werkenden, een minderheid uit verzorgenden en verpleegkundigen. De bewoners zijn eveneens een verhaal apart. Naast mensen van 70-plus, tref je er jongvolwassenen en mensen van middelbare leeftijd. De ouderen bleken en blijken niet te plaatsen in een regulier verzorgings- of verpleeghuis. Door hun bijzondere combinatie van gezond-

heidsproblemen, maar ook hun psychisch en sociaal anders-zijn. Ze vragen niet alleen een eigen insteek in begeleiding, maar ook een telkens andere mix van tolerantie en veiligheid, met een speelse, nuchtere en directe benadering waarin zo nu en dan paal en perk wordt gesteld. De individuele afstemming hierin is onvermijdelijk en vraagt zowel consequentheid als feeling.

Voor deze complexe zorg wordt in de Gaarshof gebruik gemaakt van een multidisciplinair zorgplan, opgesteld en geregeld geëvalueerd door een op elkaar ingespeeld team van specialist ouderengeneeskunde, specialistisch verpleegkundige, psycholoog, en de praktijkkondersteuner & persoonlijk begeleider van het eigen huis.

Enkele voorbeelden

Bij Jan, wiens levensloop een rode draad van pyromane delicten kent, komt het erop aan om te voorkómen dat hij in situaties komt die hij niet overziet en waarin te hoge eisen aan hem worden gesteld. De daaruit voortvloeiende spanning beweegt hem tot brand stichten. Om te zorgen voor een voor hem kalmerende regelmaat in zijn leven is het belangrijk dat hij zijn werk in de reguliere werkplaats vasthoudt. Hij vindt daarin de afleiding en regelmaat, die voorkomt dat hij vanuit een soort van hulpvraag brand gaat stichten.

Zijn buurman Anton leeft teruggetrokken op zijn kleine kamer, kettingrokend en tot zelfverwaarlozing neigend. Bij uitnodigingen tot wassen en het verwisselen van kleding volgt schouderophalen of afwimpelen. ‘Daar hoeft *JIJ* je niet mee te bemoeien!’ De begeleiding trekt wekelijks alle registers open om een aanvaardbaar minimum aan hygiëne aan te houden. Soms verrast hij je met een onderhoudend contact. Het is dan gezellig tot hij een andere blik in zijn ogen krijgt; en hij vlijmscherpe kritiek, beschuldigingen en/of obscene opmerkingen uit. Teamleden weten hoe ze hier de ‘angel’ uit halen, maar wie voor het eerst met hem te maken krijgt, kan van zo’n aanvaring een slapeloze nacht overhouden.

Zijn overbuurman Harry maakte al op jonge leeftijd een valse start. Als kind werd hij geregeld dagenlang in de trapkast gestopt. Hij kon en kan slechts enkele woorden spreken, werd later door zijn leeftijdsgenoten gepest. Als je hem iets vertelt of vraagt, kijkt hij langs je heen. Kijk je hem in de ogen, dan laadt bij hem de spanning op. Je begeleidt hem op een indirecte manier, voorkomt strak aankijken, spreekt korte zinnen zacht uit; stapje voor stapje geef je aan wat je wilt zonder intonatie. Hij blijft vaak alleen op zijn kamer, laat zich zonder morren door vertrouwd personeel helpen. Maar bij elke verandering zoals een invaller, een kleine verbouwing, of bij feestdagen rent hij de weilanden in, om daar urenlang te gillen.

Overigens: mannen waren en zijn in grote meerderheid, maar sluipenderwijs neemt het aantal vrouwen in de Gaarshof toe. Ook hier is er dus feminisering, zoals in het onderwijs en in hogere functies.

Penny wise, pound foolish

Er zijn ook voorbeelden van thuiszorgteams voor deze doelgroep; zoals het Eropaf Team van Traverse, en Grijs Genoegen van het Leger des Heils. Met veel geduld en vindingrijkheid, gevoel en specifieke know how in het leggen van contact met afwerende mensen, als het moet met langdurende gesprekken letterlijk door de brievenbus, doorbreken zij een mensenwaardige patstelling. Per regio zijn deze teams anders in omvang, financiering en samenstelling; in veel gebieden ontbreken ze eenvoudigweg. De reguliere thuiszorg krijgt bij deze mensen geen voet tussen de deur, al heeft de medewerker wel de nodige feeling en kennis, dan ontbreekt het haar aan flexibiliteit en tijd.

De instellingen en teams voor deze specifieke doelgroep hebben nog meer dan de re-

guliere ouderenvoorzieningen te maken met de wispelturigheid en regeldruk van zorgverzekeraar, overheid en 'de markt.' Omdat zij door gemeenten en zorgverzekeraar niet als 'reguliere' zorginstantie worden herkend, krijgen zij nog méér te maken met noodzakelijk overleg, regeldruk en administratieve verplichtingen. Terwijl ze daarop, door de aard van hun werk, juist minder zijn gericht en meer op individueel steeds weer andere praktische hulp en bijstand.

Zonder deze voorzieningen lopen persoonlijke en maatschappelijke kosten op. Bij Jan kun je jezelf voorstellen dat hij in zijn omgeving (weer) de oude draad oppakt van brand stichten. Anton zou de reguliere thuiszorg, als ze al binnenkomen, kopzorgen geven. Harry zou zich gewoonweg niet kunnen handhaven in de samenleving, misschien ergens creperen, of in een andere sector zoals de VG of psychiatrie een (duur) bed bezetten. Laten we daarom verder blijven kijken dan de hoofdmoot aan zorg en begeleiding: óók de rand doet ertoe!

Literatuur

Geelen, R & W. Dings (2004). Randgroepouderen in het middelpunt. De Gaarshof, tehuis voor dak- en thuislozen. *Denkbeeld*, Tijdschrift voor Psychogeriatric, 16, 1, 2-5.

Geelen R & C. Aarnoudse (2011). De rijdende verzorgende. Een ochtend op pad met de praktische thuisbegeleiding. *Tijdschrift voor Verzorgenden*, juni, 16-19.

Heyendaal, P.H.J.M. (2001). Thuisloosheid blijft altijd bestaan. *Arts & Auto*, 2, 8-11.

Over de auteur

Ronald Geelen is psycholoog bij Thebe te Breda. Hij biedt vanuit deze functie consultatie aan SMO De Gaarshof te Chaam.

Zorgtechnologie voor ouderen

LOWIE VAN DONINCK, VIVETTE VAN COOTEN & LOUIS NEVEN

Het Ambient Assistant Living programma van de Europese Commissie heeft een totaal budget van € 700 miljoen over 7 jaar. Het ministerie van VWS draagt hier jaarlijks € 1,9 miljoen aan bij. Het is één van de voorbeelden die laat zien hoe 'hot' de vergrijzing is en hoe ICT als 'oplossing' naar voren geschoven wordt.

ICT en vergrijzing

Er wordt veel geïnvesteerd in technologieën waarmee (oudere) mensen langer thuis kunnen blijven wonen en waarmee de zorg verbeterd kan worden (Neven, 2015). Ook in Nederland wordt zorgtechnologie vaak genoemd als cruciaal onderdeel van de toekomst van de zorg. Ondanks deze investeringen en toekomstvoorspellingen worden dergelijke zorgtechnologieën echter op dit moment maar weinig ingezet in de zorgpraktijk. Deels ligt dit aan het ontwerp van (zorg)technologie (voor ouderen), deze gaat namelijk te vaak uit van negatieve stereotypes, resulterend in zorginnovaties waarmee ouderen zich niet identificeren (Neven, 2010, 2011, 2015).

Rol van de zorgprofessional

Ook de rol van de zorgprofessional kan echter niet over het hoofd gezien worden. Zorgprofessionals vervullen een sleutelrol bij het al dan niet slagen van de implementatie van zorgtechnologie, maar (aankomende) zorgmedewerkers zijn momenteel onvoldoende bekend met de mogelijkheden hiervan en hebben vaak ook de overtuiging dat goed zorg en zorgtechnologie niet met elkaar verenigbaar zijn. Dit wordt deels veroorzaakt door

het feit dat er momenteel landelijk te weinig aandacht is voor zorgtechnologie in de opleiding van zorgprofessionals (Peeters e.a., 2013; Roberts e.a., 2012). Niet alleen blijven door deze situatie de mogelijkheden van zorgtechnologie onderbenut, maar de vaardigheden en kennis die de zorgprofessional van de toekomst straks nodig zal hebben, worden door deze houding ook niet ontwikkeld. Om aan deze situatie tegemoet te komen hebben het lectoraat Active Ageing en de Academie voor Gezondheidszorg van Avans Hogeschool in het kader van de Wmo-werkplaatsen het Gezondheid en Technologie Lab (GET-lab) ontwikkeld. Wmo-werkplaatsen zijn in 2009 door de overheid in het leven geroepen om nieuwe werkvormen voor zorg en welzijn te ontwikkelen en te evalueren, waarbij de resultaten ter beschikking gesteld worden van de sector. Het GET-lab is zo'n nieuwe werkvorm waarvoor wij een subsidie kregen van de Wmo.

Zin en onzin van bestaande technologie

Het GET-LAB is een laboratorium om ervaringen te delen en experimenten op te zetten met zorgtechnologieën in diverse settings.

Het lab beschikt over high-tech en low-tech zorgtechnologie; geen prototypes maar uitsluitend technologie die vandaag te koop is en morgen in de zorg ingezet zou kunnen worden. Daarbij focussen we op drie thema's: leefstijl, zorg in de wijk en dementie. In deze categorieën zijn zowel high-tech innovaties beschikbaar als hele simpele kleine technieken die misschien net wel het verschil kunnen maken voor een cliënt. Het gaat in het GET-LAB dan ook niet over high-tech of de 'wow-factor', maar over mensen en betere zorg en over het dichten van de kloof tussen zorgprofessionals en technologie.

In het GET-LAB gaat het ook over het delen van bestaande ervaringen uit de zorgpraktijk, zowel positief als negatief. Er zijn namelijk veel verhalen van zorgmedewerkers en hun cliënten die ervaren hebben dat ze met technologie in een bepaalde situatie een prachtig resultaat konden bereiken. Ook de verhalen waarin technologie na enige tijd niet bleek te werken zijn zeer waardevol. Hiermee raken wij aan het kernprobleem, de houding van zorgprofessionals ten opzichte van zorgtechnologie. Peeters (2013) en zijn collega's van het NIVEL stellen dat een zorgprofessional die overtuigd is van het feit dat technologie en zorg niet samen gaan, weinig fiducia heeft in mensen die niet uit de zorg komen maar die toch komen uitleggen hoe zij hun werk anders moeten doen. Veel gehoorde meningen van zorgprofessionals over zorgtechnologie zijn: "dat kunnen mijn cliënten helemaal niet", "ik weet niet hoe dat moet hoor", "dat gaat me mijn baan kosten" en bijvoorbeeld "ik ben in de zorg gekomen om met mensen te werken, niet met techniek". Het is opvallend en tegelijk zorgelijk dat niet alleen de werkende zorgprofessional zo denkt, maar dat de studenten met hun smartphones en iPads in de hand er net zo over denken. Aan de ene kant zijn dit soort reacties begrijpelijk, aan de andere kant wordt de potentie voor het gebruik van technologie gemist, terwijl er wel een kans ligt om de zorg te verbeteren. Juist door studenten en zorgprofessionals de gelegenheid te geven om te experimenteren met zorgtechnologie en te leren van andere ervaringen kan het

besef dat zorg en technologie toch verenigbaar zijn groeien. Door te zien wat de mogelijkheden en onmogelijkheden van zorgtechnologie zijn en met elkaar in discussie te gaan over ook de ethische consequenties groeit een onderzoekende en open houding die zorgprofessionals in de toekomst nodig hebben. Want de ontwikkelingen gaan zo snel dat technologieën die onze eerstejaars nu in het lab zullen tegenkomen, wellicht in 2020, als ze afgestudeerd zijn, al weer achterhaald zijn.

Diverse experimenten door studenten

Hoewel het lab nu net een jaar open is (februari 2015) zijn er al diverse veldexperimenten uitgevoerd door studenten en hebben ook zorgprofessionals binnen de kaders van een Wmo-werkplaats in het lab hun ervaringen gedeeld tijdens diverse workshops. Paro, een robot zeehondje dat in staat is om op een hele laagdrempelige manier contact te leggen met ouderen met dementie, is wellicht de innovatie die het meest op pad is geweest. Twee keer heeft Paro tijdens de Nationale Ouderendag (2014 en 2015) een gesloten psychogeriatrische afdeling bezocht. Deze afdeling was eerst wat terughoudend en afwachtend, 'want ja, wat moet je met zo'n robot', maar na de workshop was men erg enthousiast. De bezoeken met Paro aan diverse cliënten heeft dan ook al legio verhalen opgeleverd. Hierin wordt niet alleen duidelijk dat Paro op verrassende manieren het geheugen kan stimuleren en herinneringen op kan halen, maar ook de context waarin Paro wordt aangeboden is heel belangrijk en bepalend voor het resultaat. Een student heeft daarnaast intensief observerend onderzoek uitgevoerd over de inzet van Paro bij mensen met dementie. Een andere groep studenten bezocht ouderen die zijn opgenomen in een GGZ instelling. In beide omgevingen waren er positieve effecten op het gedrag te zien.

Een tweede innovatie waar al uitgebreid door studenten onderzoek naar gedaan is, is het Fietslabyrint. Dit software programma, stelt mensen in staat om op een home-trainer (met beeldschermkoppeling) door een be-

paalde stad te fietsen. In het geval van dementerenden wordt het aangewend als een vorm van reminiscentie door hen beelden aan te bieden van steden waar zij vroeger gewoond hebben. Uit het onderzoek door studenten is gebleken dat naast de beweegstimulans, de interactie en relatie tussen de cliënt en fysiotherapeut wel degelijk verandert door zo'n product. Dit vraagt wel meer sociale vaardigheden van de fysiotherapeut. Door studenten dit zelf te laten onderzoeken en ervaren, groeit dit besef veel meer dan wanneer het 'even genoemd wordt in een college'. Dit is overigens ook een mooi voorbeeld waarin zorgtechnologie direct en duidelijk leidt tot meer 'warme zorg'.

Ervaringen delen

In het kader van een Wmo-subsidie is het ook van belang dat niet alleen studenten ervaringen opdoen met zorgtechnologie, maar dat ook huidige zorgprofessionals hierin betrokken worden. De workshops bestonden uit een korte lezing, waarbij de wijkteams het onderwerp en de casus vooraf konden aandragen, waarna ze aan de slag gingen. Aan de hand van de diverse technologieën uit het lab werd er vervolgens naar een middel gezocht dat kan zorgen voor betere zorg binnen de omgeving van de cliënt. Een belangrijk onderdeel hierbij is niet alleen het kiezen van de technologie, maar juist met elkaar in gesprek gaan over hoe het vervolgens geïmplementeerd kan worden en welke rol de omgeving van de cliënt (bijvoorbeeld de familie) hierin zou kunnen spelen. Verhalen met ervaringen van cliënten en zorgverleners worden momenteel door een projectteam binnen het lectoraat verzameld door middel van interviews met direct betrokkenen.. Deze zullen gebundeld worden in een boek. Een aantal van deze verhalen wordt op dit moment gepubliceerd als column op de website van Active Ageing Nederland (<http://www.activeageing.nl>). Het GET-LAB is er nadrukkelijk niet om (aankomende) zorgprofessionals 'pro' techniek te maken. Het gaat wel over het wegnemen van vooroordelen over zorgtechniek, het in de praktijk laten ervaren van de mogelijkheden en onmogelijkheden van zorgtechnologie en het creëren

van het vermogen om in te schatten wat positieve en negatieve (ethische) consequenties kunnen zijn van het inbrengen van een zorgtechnologie. Het einddoel is ervoor te zorgen dat zorgprofessionals niet langer *a priori* negatief ten opzichte van zorgtechnologie staan, maar juist goed geïnformeerd zijn over de mogelijkheden en gevolgen van innovatieve zorgtechnologie en met die kennis een goede inschatting kunnen maken over wat wel en niet kan werken in de alledaagse (zorg)praktijk. Dus positief, maar kritisch want zorgtechnologie moet *passen* in de lokale context van een (ouder) persoon. (Neven, 2015)

Het innoverende van het GET-LAB

Hierin schuilt ook het vernieuwende van het GET-LAB. Er zijn in Nederland meer plekken in onderwijsinstellingen waar zorgtechnologie gedemonstreerd wordt. Soms zijn dit een soort 'huizen van de toekomst' waar een blik op de zorg van morgen geworpen kan worden. Soms zijn dit ook labs – al dan niet living – waar gewerkt wordt aan de ontwikkeling van zorgtechnologie. Het GET-LAB kenmerkt zich door een focus op ervaringen in het heden. Hierbij zetten we nadrukkelijk in op het slaan van bruggen tussen zorg en onderwijs, maar ook tussen onderzoek en de zorg en welzijnspraktijk. De inbedding van het lab gebeurt nadrukkelijk in de onderwijspraktijk en daarmee creëren we een verbindend element tussen de opleidingen van onze zorg en welzijnsacademies maar ook tussen het lectoraat en de onderwijspraktijk. We gaan de komende jaren verder met de didactische ontwikkeling van het lab, de verdere inbedding van het lab in de curricula van alle relevante opleidingen en de versterking van de structurele verbinding van het lab met regionale zorg- en welzijnsorganisaties. Naast het fysieke lab denken we over de ontwikkeling van een virtueel lab en manieren om de ervaringen die gedeeld werden in het GET-LAB verder te verspreiden. Zodoende hopen we de kloof tussen zorgtechnologie en zorgverleners verder te verkleinen en studenten op te leiden tot kritische gebruikers van zorgtechnologie.

Literatuur

Handreiking voor harde en hardnekkige problemen, uitgesproken op 6 februari 2015 te Breda (Neven 2015). Bij deze gelegenheid is het GET-LAB geopend. De rede is beschikbaar als pdf of hard-copy via sma.vos@avans.nl.

Neven, L. (2010). 'But obviously not for me': robots, laboratories and defiant identity of elder test users. *Sociology of health and illness*, 32(2), 335-347.

Neven, L. (2011). Representations of the old and ageing in the design of the new and emerging. Proefschrift, Universiteit Twente, Enschede.

Neven, L. (2015). By any means? Questioning the link between gerontechnological innovation and older people's wish to live at home. *Technological forecasting & social change*.

Peeters, J., Wieggers, D., De Bie, J. & Friele, R. (2013). *NIVEL-overzichtstudies : technologie in de zorg thuis, nog een wereld te winnen*. Utrecht: Nivel.

Roberts, C., Mort, M., & Milligan, C. (2012). Calling for care: 'disembodied' work, teleoperators and older people living at home. *Sociology*, 46(3), 490-506.

<https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/tackling-demographic-challenge-create-growth-and-jobs-commission-proposal-renewed-ambient>

<http://www.zonmw.nl/nl/programmas/programma-detail/ambient-assisted-living-aal/algemeen/klings-demographic-challenge-create-growth-and-jobs-commission-proposal-renewed-ambient>

<http://www.activeageing.nl>

Over de auteurs

Dr. LBM (Louis) Neven is lector Active Ageing bij de Academie voor Gezondheidszorg, Expertisecentrum Caring Society 3.0 aan de Avans Hogeschool. lbn.neven@avans.nl

Drs. L.M.K. (Lowie) Van Doninck, Lectoraat Active Ageing aan de Avans Hogeschool, Hogeschooldocent Kenniskring lectoraat Active Ageing. lmk.vandoninck@avans.nl

VJC (Vivette) van Cooten, MSc, Coördinator van het Gezondheid en Technologie (GET)-lab en hogeschooldocent Kenniskring lectoraat Active Ageing. vjc.vancooten@avans.nl

GESIGNALEERD

Kalender: Leven bij de dag

Jacomette de Blois. Zoetermeer: Boekencentrum, ISBN: 978-90-211-4317-0, 370 pagina's, € 15,00.

'Als iemand je aanraakt... word je wakker' en 365 andere wijsheden van ouderen. Voor elke dag van het jaar één, met een fraaie tekening of foto, verzameld in de praktijk van de zorg. Wie in de zorg voor ouderen werkt, hoort elke dag wel een uitspraak die het waard is om te onthouden. Wijze en dwaze spreuken, diepe en geestige waarheden, hemelse en aardse motto's, klassieke spreekwoorden en tegeltjeswijsheden. Alles komt voorbij. In de kalender 'Leven bij de dag' zijn 366 van zulke uitspraken verzameld. Zo wordt zichtbaar wat ouderen te bieden hebben en gaat hun levenswijsheden niet verloren. Een kalender die altijd te gebruiken is, want niet gebonden aan een bepaald kalenderjaar.



Ruud Vreeman:

Het thema arbeid is de rode draad in mijn leven

ARIE STOLK & FIETJE VAAS



Ruud Vreeman (1947) opgeleid als Arbeid- en Organisatie psycholoog, begon zijn loopbaan als scholingsmedewerker bij de Henri Polak Stichting, het scholingsinstituut van het NVV, werd vervolgens voorzitter van het NVV jongeren contact, toen hoofd kaderscholing bij de industriebond NVV en voorzitter van de Vervoersbond FNV. Daarna maakte hij een carrière switch door met Felix Rottenberg een duovoorzitterschap bij de PVDA aan te gaan. Dat leidde weer tot een lidmaatschap van de tweede kamer voor die partij. Maar het bestuurlijk werk trok hem toch meer en dat leidde tot burgemeesterschappen in respectievelijk Zaanstad, Tilburg en als laatste in Groningen waar hij waarnemend burgemeester was. Momenteel is Ruud lid van PVDA fractie in de Eerste Kamer en zelfstandig adviseur. Naast zijn professionele functies was Ruud ook actief hockeyer, hockeytrainer en bestuurder bij verschillende sportorganisaties waaronder NOC/NSF.

We willen het met je hebben over de ouder wordende mens in het algemeen, over je persoonlijke ervaring met het ouder worden en de kijk op je eigen toekomst.

Nou, dat is nogal wat. Toen ik studeerde onderkende de psychologie drie levensfasen. De kindfase van leren en opvoeden, de loopbaanfase en het pensioen of de uitrustfase. Die driedeling is nogal veranderd. Door de langere levensverwachting, stijging van het pensioeninkomen en verbetering van de gezondheidszorg ziet het beeld van de pensioenfase er nu heel anders uit. Toen ik in de Eerste Kamer kwam – waar overigens een kwart van de leden ouder is dan 65 jaar – heb ik in mijn maidenspeech het volgende betoogd; ‘Je kunt de mensen die met pensioen gaan in grofweg vier typen verdelen. 1. de doorwerker die niet gehinderd door de AOW-leeftijd, zijn of haar vak blijft uitoefenen en zolang het gaat niet van plan is daar mee te stoppen. 2. de familiemens die nu eindelijk de tijd krijgt om van alles met kinderen en kleinkinderen te gaan ondernemen. 3. De levensgenieter die de herwonnen vrijheid gebruikt om langgekoesterde wensen in vervulling te laten gaan, een wereldreis, een zeilboot, een huis in Spanje et cetera. 4. De zwarte-gat-kijker die niet kan wennen aan het feit dat zijn loopbaan is afgelopen en niet goed in staat is het leven nog richting te geven en een beetje in het verleden blijft steken. Het is natuurlijk geen absolute indeling en je ziet veel mengvormen, maar het is wel zoals ik tegen het begin van de pensioenfase aankijk.

Ik begeleid nu een promovendus die een dissertatie schrijft over de vraag: waarom overwegen zo veel mensen tussen de 55 en 65 om te stoppen met werken? Zoals blijkt uit het onderzoek gaat het om mensen die nog vitaal zijn en die hun werk ook nog best aardig vinden. Opmerkelijk is dat ruim 60 % blijkt te willen stoppen. De meeste daarvan het liefst zelfs al eerder; het gaat waarschijnlijk om het verkrijgen van vrijheid. Denk je maar eens in, je zit in een werkomgeving waar geen ontwikkeling meer mogelijk is. Dan ga je verlangen naar een huisje in het

Vrijheidsbeleving ontstaat naast gebondenheid. Dat is het leuke van vakantie, maar altijd vakantie bestaat niet

buitenland. Maar als je kijkt naar de mensen die daarvoor kiezen, dan zie je die toch weer terugkomen na een aantal jaren. Vrijheidsbeleving ontstaat naast gebondenheid. Dat is het leuke van vakantie, maar altijd vakantie bestaat niet.

Zoals je al merkt, ik ben zelf een doorwerker. Ik ben nu 68, lid van de Eerste Kamer, je leert er veel van en je zit weer in het hartje van de politiek. Je spreekt iedereen weer. Daarnaast heb ik nog een tiental andere bezigheden in besturen en in de advisering. Maar ik doe altijd wel de dingen die me na aan het hart liggen. Financiële instellingen bijvoorbeeld die liggen me niet, daar heb ik dan ook niets te zoeken behalve in het betaald voetbal. Ik doe ook niets aan werving het komt vanzelf op me af. Ik vind het leuk en wil dat ook nog wel een poosje blijven doen, maar ik heb zeker veel begrip voor mensen die daar andere keuzes in maken. En als het een beetje te veel wordt, denk ik ook wel eens, 'ik heb zin in een goed boek, of een reis naar Amerika'.

Je bent dus in Tilburg blijven wonen?

Ja, die stad bevalt me wel. Ik heb daar wel een leuk einde aan mijn burgemeesterschap meegemaakt, maar ik heb er een uitgebreid netwerk. We wonen op een mooi plekje, vlak bij de bossen en de universiteit. Het nadeel is wel de decentrale ligging die me veel reistijd bezorgt. Maar dat heb ik er voor over.

Voor veel mensen komt er ruim voor hun pensioenleeftijd al een einde aan hun loopbaan. Wat vind je daarvan als voormalig vakbondsman en als politicus nu?

Ja, dat is een groot maatschappelijk probleem geworden. Daar zijn ook geen eenduidige antwoorden op te geven. De vraagkant van de arbeidsmarkt voor oudere werknemers is gestagneerd. De verhoging van de AOW-leeftijd werd beargu-

menteerd vanuit de noodzaak meer mensen in de tijd van vergrijzing te laten werken. Het omgekeerde gebeurt, de werkloosheid onder de oudere werknemers stijgt nu juist. Maar de werkgevers zijn natuurlijk wel aan zet nu. Ze kunnen de arbeidsorganisatie anders inrichten door leeftijdsgericht personeelsbeleid, er kan geïnvesteerd worden in scholing en het mentorschap kan gestimuleerd worden. De opleidingsfondsen van de verschillende bran-

De verhoging van de AOW-leeftijd werd beargumenteed vanuit de noodzaak meer mensen in de tijd van vergrijzing te laten werken. Het omgekeerde gebeurt: de werkloosheid onder de oudere werknemers stijgt nu juist

ches zouden wat meer over de schutting moeten kijken, waardoor ouderen kansen krijgen in andere vakrichtingen. Als er op die manier aan gewerkt wordt, dan blijft duurzame inzetbaarheid van ouderen geen loze kreet.

Maar in hoeverre is er ook sprake van leeftijdsdiscriminatie? Ouderen worden op grond van hun CV, vrijwel nooit uitgenodigd voor een sollicitatie gesprek.

Dat is in individuele situaties heel moeilijk vast te stellen, als een sollicitant dat tenminste niet direct in een sollicitatiegesprek te horen krijgt. Maar als je naar de grote getallen kijkt en hoort dat een sollicitant van 60 jaar na 200 sollicitatiebrieven nog nooit voor een gesprek is uitgenodigd, dan kan je moeilijk volhouden dat er geen leeftijdsdiscriminatie wordt toegepast.

Toch zoeken politieke partijen zoals D66, CDA en VVD de oplossing vooral door druk op werkloze ouderen te leggen door verdere vereenvoudiging van het ontslagrecht, verkorting van de WW periode en een pleidooi voor demotie. Wat vind jij daar van?

Daar zitten twee elementen in die mij niet bevallen. Het treft mensen die werkloos geworden zijn en toch al een inkomensachteruitgang hebben ondergaan, nog verder in hun inkomensperspectief en – let wel – daar hoort ook een flinke deuk in hun latere pensioeninkomen bij. En daarbij, er is geen enkel bewijs geleverd dat het ouderen ook aan een baan helpt. Het pleidooi voor demotie roept bij mij toch het gevoel op dat oudere werknemers in het algemeen als te duur worden beschouwd. Maar als in specifieke gevallen bij oudere werknemers hun productiviteit niet meer in overeenstemming is met hun beloning dan heeft de werkgever instrumenten genoeg om zowel het loon als de functie aan te passen. Als de beloning van de oudere werknemer echter in overeenstemming is met zijn productiviteit dan is er helemaal geen reden om zijn inkomen te verlagen.

Maar laten we de situatie van de oudere werklozen nu eens goed onder ogen zien. Hun aantal groeit. Maatregelen om druk op werkloze ouderen uit te oefenen, financieel of door sollicitatieplicht hebben weinig effect. Ze

solliciteren maar worden niet gevraagd. Is het dan niet fair om tegen die mensen te zeggen; als je na afloop van de WW periode 55 jaar bent, dan geldt er geen sollicitatie plicht meer. Ga doen waar je zin in hebt.

Daar zou ik niet op tegen zijn, mits het dan om een tijdelijke maatregel gaat. Tijdelijk omdat de arbeidsmarkt kan veranderen. De behoefte aan oudere werknemers kan op een bepaald moment natuurlijk toch weer toenemen en dan moeten ouderen ook wel weer inzetbaar zijn. Maar in de huidige situatie die ik niet zo snel zie veranderen, lijkt het me prima om 55-plussers zonder enige kans op een baan en in de bijstand van de sollicitatieplicht te ontheffen. De bijstand is natuurlijk helemaal verbureaucratiseerd en op fraudepreventie gericht. Ik kan me voorstellen dat je toestaat dat je naast je bijstandsuitkering 20% bijverdient en dat niet helemaal weg belast.

De bijstand is natuurlijk helemaal verbureaucratiseerd en op fraudepreventie gericht

Dat geeft misschien weer een kans om werk te vinden. Je ziet ook de pleidooien voor een basisinkomen terugkomen. Maar wat in de weg zit, is die totale bureaucratie in verband met fraude. Ik zou zeggen, accepteer nou dat er een paar zijn die de boel belazeren. Sollicitatieplicht is frustrerend als het tot niets leidt. Het is een permanente confrontatie met de ellende van je leven. Nooit een antwoord krijgen! Het is allemaal disciplineren en wantrouwen. We moeten naar een 'trust samenleving'. Een coulanceregeling; dat willen we nu ook gaan doen voor beroepsziekten zoals voor militairen die met giftige verf hebben gewerkt. Die mensen komen anders in een wirwar van medische dossiers terecht.

Door vertrouwen te geven zijn we denk ik ook veel beter in staat om mensen met een uitzichtloze kans op werk naar vrijwilligerswerk te begeleiden en te stimuleren. Nieuwe uitdagingen krijgen en aangesproken worden

op je competenties, daar gaat meer stimulans van uit dan verplicht gesteld worden om zinloze opdrachten uit te voeren.

Hoe is je eigen loopbaan eigenlijk verlopen? Wat waren belangrijke momenten en hoe kijk je er op terug?

Ik heb 11 banen gehad en niet langer dan een jaar of zeven op een post gezeten. Het begrip 'Arbeid' is wel de rode draad in mijn leven. Ook als burgemeester ging ik weer over de arbeidsmarkt in de stad praten. Ik heb eerst verschillende functies bij de vakbeweging vervuld, met als laatste functie voorzitter van de Vervoersbond FNV. Dan een gedeeld voorzitterschap van de PVDA, samen met Felix Rotenberg, gevolgd door het lidmaatschap van de Tweede Kamer. Maar het bestuurlijke werk trok me toch meer dan het kamer-lidmaatschap en zo kwam ik kortgezegd op de burgemeesterspost van Zaanstad terecht. Daarna volgde Tilburg en dan vrij recent nog was ik waarnemend burgemeester van Groningen. Ik heb enkele grote conflicten beleefd, die me diep hebben geraakt, maar als ik daar op terug kijk ben ik er voor mijn gevoel als het ware beter uitgekomen. Gek genoeg hebben mijn broer, mijn zoon en ik rond het 35^e levensjaar allemaal een arbeidsconflict meegemaakt en we zijn er allemaal wel beter uitgekomen. Ervaringsleren is een belangrijk begrip in mijn loopbaan. Met vallen en opstaan leer je een heleboel. In Groningen kon ik veel taken als burgemeester op basis van routine uitvoeren. Dat was op mijn veertigste onmogelijk geweest. Ik heb het idee dat ik pas de volgende baan goed kon doen doordat ik de vorige baan had gedaan.

Kom je uit een familie van conflictmakers?

Nou dat geloof ik niet, maar misschien hebben we wel allemaal iets van het strikt bewaken van je eigen grenzen. Iets onverzettelijks in wat je wel en niet wilt of kunt accepteren. Als bestuurder heb ik de ervaring opgedaan dat het creëren van een goede werksfeer veel belangrijker is dan het hebben van uitputtende kennis of technische vaardigheden. Door een goede werksfeer ontstaat teamwerk en ko-

men er gemakkelijker resultaten. Het is mijn drijfveer geworden om het vooral leuk te hebben met de mensen waar ik mee om ga en belangstelling en aandacht te tonen.

Ben je nog net zo gedreven als op het moment dat je de politiek in ging?

Ja, maar de mate waarin je je eigen levensloop daardoor laat bepalen heeft wel met je leeftijd te maken. Nu moet een nieuwe generatie maar aan de bak. Ik wil wel meedenken en ik zit in allerlei partijcommissies, maar ik wil wel uit de frontlinies blijven.

Je hebt een brede belangstelling, vooral in sport en muziek. Het belang van teamwerk heb je zeker geleerd in het hockey?

Ja, waarschijnlijk wel. Ik ben een liefhebber van teamsporten. Ik vind ze belangrijk en leuk. Ik was actief in de hockey als keeper bij Groninger Studs en later coach bij de dames van MHC HBS in Bloemendaal. Ja, en wat je bij veel sportmensen ziet, dan kom je min of meer vanzelf ook in de bestuurlijke functies van sportorganisaties terecht. En door mijn ervaring als burgemeester stroom je dan ook gemakkelijk door naar koepelorganisaties, denk ik. Ik ben nu nog voorzitter van de Nederlandse IJshockeybond.

In je biografie 'werkend leren' wordt duidelijk dat je gefascineerd bent door Amerika, de muziek, de sport en het leven daar. Je schreef een boek over de relatie leiderschap en blues. Je kent veel details over rock artiesten. Waar komt die fascinatie vandaan en waarom is dat zo belangrijk voor je?

Muziek heeft te maken met je levensloop. Bij de opkomst in de jaren 50 en 60 van de popmuziek ging ik op zoek naar de Roots: de Blues. Deze muziekgeschiedenis is mij blijven fascineren. Ik ben op zoek gegaan in de Mississippi delta en Chicago naar de beelden die bij deze muziek horen. Ik speel zelf een beetje gitaar en die muziek is een rode draad gebleven. In het boek Hoochie Coochie Man doe ik een gedachte experiment met als thema wat de relatie is tussen de blues en leiderschap.

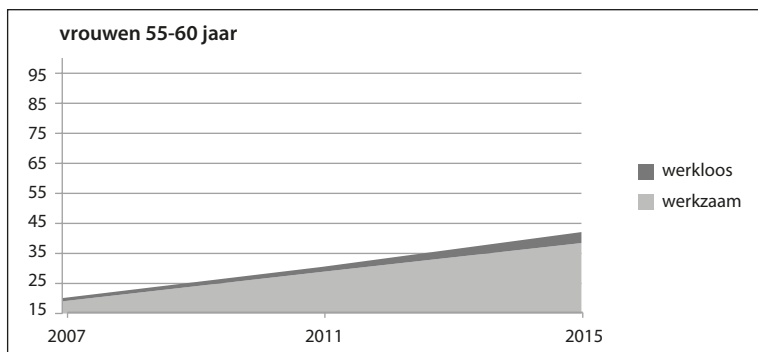
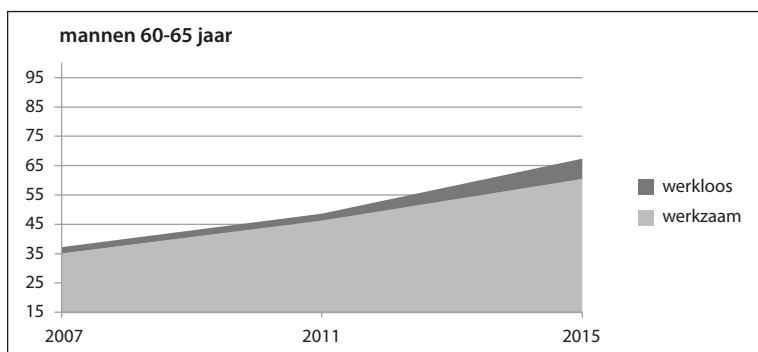
Ouderen blijven steeds langer doorwerken

HANNA VAN SOLINGE

Mede door wijzigingen in de pensioenregeling blijven ouderen steeds langer doorwerken. Dat is zichtbaar in de zogenaamde participatiecijfers. De arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking deelneemt aan het arbeidsproces. In 2007 was 35% van de 60-65-jarige mannen en 19% van de vrouwen in die leeftijdsgroep werkzaam. In 2015 was dat aandeel spectaculair gestegen tot 60% bij de

mannen en 39% bij de vrouwen. Als gevolg van het verslechterde economisch klimaat en de beperktere mogelijkheden om bij reorganisaties gebruik te maken van pre-pensioenmogelijkheden, steeg in diezelfde periode ook de werkloosheid onder ouderen. Het werkloosheidspercentage verdriedubbelde bij mannen van 2,2% tot 6,7% en bij vrouwen van 1,1% tot 3,7%.

Netto arbeidsparticipatie en werkloosheid van 60-65-jarigen (2007-2015)



De *netto arbeidsparticipatie* (onderste gebied) geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Werklozen worden hierin dus niet meegeteld.

De huisartspraktijk en sociaal werk verbonden

JAN WILLEM VAN DE MAAT, CARINA BALLERING & HILDE VAN XANTEN

De ondersteuning en zorg voor ouderen transformeert op dit moment. Een van de belangrijkste doelen van deze transformatie is het bieden van integrale ondersteuning en zorg (gericht op alle levensdomeinen) aan kwetsbare ouderen die thuis wonen. Om werkelijk integrale ondersteuning en zorg te kunnen bieden, zullen medewerkers uit zowel het medische als het sociale domein meer met elkaar moeten samenwerken. Maar hoe pak je dat aan? Movisie verrichtte een onderzoek naar wat goed werkt bij het verwijzen en samenwerken tussen eerstelijnszorg en sociaal werk.

Langer thuis, meer vereenzaming?

Doordat er geen indicaties meer gegeven worden voor verzorgingshuizen dienen ondersteuning en zorg voor kwetsbare thuiswonende ouderen dichtbij hen, in de wijk, vormgegeven te worden. De huisarts, de praktijkondersteuner en de wijkverpleegkundige hebben daarbij, naast hun behandelende functie, een belangrijke signalerende en verwijzende functie. Ouderen van wie de gezondheid afneemt of die vereenzamen, komen vaak als eerste bij hen in beeld. Uit een recent onderzoek van de Nederlandse Omroep Stichting (NOS) (Vleugels, 2015) blijkt echter dat maar liefst driekwart van de huisartsen de zorg voor thuiswonende ouderen onvoldoende vindt. Zij zien onder meer vereenzaming en ouderen die slecht eten en drinken.

Brede kijk op gezondheid

In de huidige transformatie van de ondersteuning en zorg voor ouderen komt steeds meer de nadruk te liggen op de kwaliteit van leven.

Daarom is het nodig om niet alleen te kijken naar de *fysieke* gezondheid van ouderen, maar naar de mens als geheel, inclusief de *mentale* en *sociale* gezondheid. De nieuwe definitie van gezondheid sluit daar naadloos op aan: 'Gezondheid is het vermogen van mensen zich aan te passen en eigen regie te voeren in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven' (Huber, 2012). Naast een brede kijk op gezondheid staat in deze definitie het perspectief van de oudere, en niet de opvatting van de hulpverlener, centraal. In de gezondheidszorg wordt dat ook wel 'persoonsgericht werken' genoemd; het aansluiten bij de wensen en doelen van mensen zelf.

Samenwerken is noodzakelijk

De huisarts en de praktijkondersteuner (POH'er) kunnen, in samenspraak met wijkverpleegkundigen, deze persoonsgerichte zorg niet alleen bieden. Op het moment dat er (ook) sociale problematiek speelt, zoals vereenzaming, gebrek aan zingeving en zelfver-

waarlozing, is samenwerking met en verwijzen naar het sociaal werk, het sociaal wijkteam of vrijwilligerswerk geboden. In de praktijk wordt deze verbinding echter vaak niet gemaakt. Het Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG) pleit er in het recent verschenen boek 'Protocollaire Ouderenzorg' (Van Maurik-Brandon, Ten Dam & Dautzenberg, 2015) dan ook voor de scheiding tussen zorg en welzijn te doorbreken. Maar hoe je deze multidisciplinaire samenwerking – inclusief het signaleren en naar elkaar verwijzen – in de praktijk het beste vorm kunt geven, is momenteel nog een zoektocht.

Resultaten onderzoek

Het onderzoek dat Movisie heeft uitgevoerd (Van de Maat, Ballering & Van Xanten, 2016) bestond uit een literatuuronderzoek, interviews met acht goede voorbeelden van samenwerking en een focusgroep met betrokkenen van de geïnterviewde goede voorbeelden. Vertrouwen in elkaar is het sleutelbegrip in een goede samenwerking en doorverwijzing tussen eerstelijnszorg en sociaal werk. Dat vertrouwen moet opgebouwd worden door in de eerste plaats elkaar te (leren) kennen.

“Mensen zeggen vaak: ‘Je moet een sociale kaart hebben.’ Maar zodra je die op papier hebt, is hij al weer achterhaald. Dus wat wij zeggen: ‘Je hebt een levende sociale kaart nodig. Organiseer een Meet & Greet, loop eens met elkaar mee of organiseer een ‘sociaal café.’” (deelnemer focusgroep).

Verder blijkt een goede samenwerking tot stand te komen door een eenvoudige werkwijze bij de verwijzing en een aantrekkelijk aanbod vanuit het sociaal werk. Een andere belangrijke randvoorwaarde voor succes is dat de partijen elkaars meerwaarde kennen en regelmatig terugkoppelen naar, en afstemmen met elkaar.

Een soepele samenwerking blijkt veel op te leveren. Niet alleen voor de ouderen, voor wie onder meer de kwaliteit van leven en de zelfredzaamheid verbetert, maar ook voor de

professionals en hun onderlinge samenwerkingsrelatie. Huisartsen geven bijvoorbeeld aan dat zij een verlichting van de werkdruk ervaren en een vollediger beeld van de situatie van de oudere krijgen.

‘Als je weet dat de sociaal werker er goed mee aan de slag gaat dan zit er energie in de samenwerking. Bovendien ervaar ik minder werkdruk, omdat de problemen waar mensen mee komen opgelost kunnen worden bij het sociaal werk. Die mensen komen niet meer bij mij terug met dit probleem.’ (geïnterviewde huisarts).

En doordat professionals uit verschillende sectoren elkaar – en elkaars vaardigheden – beter leren kennen, werken zij ook bij andere vraagstukken vaker met elkaar samen. Voor veel medewerkers in de eerstelijnsgezondheidszorg zijn de mogelijkheden die het informele circuit te bieden heeft via vrijwillige inzet een eyeopener. Alle reden dus om integrale ondersteuning en zorg, gericht op alle levensdomeinen, tot een standaard manier van werken te verheffen in Nederland.

Transformeren betekent anders denken en anders werken

Een nieuwe manier van werken is nodig om een omslag te maken naar integrale zorg die werkelijk gericht is op alle levensdomeinen én op kwaliteit van leven. Daar komt de transformatie naar een samenleving die meer gericht is op eigen regie en het gebruik maken van eigen kracht en informele netwerken nog eens bij. Ook dat vereist een nieuwe manier van werken van professionals. Dit gaat niet vanzelf. Hiervoor dienen organisaties in ondersteuning en zorg dan ook tijd en financiën vrij te maken.

Tegelijkertijd moeten burgers ook een omslag in hun denken maken. Dat het sociaal werk kan helpen problemen bij de wortel aan te pakken en mensen weer meer grip op hun leven te geven, zou ook bij burgers beter bekend moeten zijn. Waar zij nu op consult bij de huisarts nog vaak vragen om een pil of een verwijzing naar de psycholoog, zou de keuze

voor ondersteuning door een sociaal werker of vrijwillige coach net zo vanzelfsprekend moeten zijn. Dat betekent dus ook dat de communicatie en marketing van het sociaal werk professioneler moet worden en zich zowel op andere beroepsgroepen als op verschillende groepen burgers moet richten. Meer budget hiervoor reserveren lijkt noodzakelijk.

Toegang tot sociale netwerken benutten

Het sociaal werk kan beter benut worden voor verbinding en toeleiding naar sociale netwerken en sociale activiteiten. Het doorgeleiden van kwetsbare ouderen naar formele en informele initiatieven in de wijk en het onderling verbinden van bewoners kan van grote meerwaarde zijn voor ouderen die langer thuis, in wijk of dorp, blijven wonen. Voor de eerstelijnszorg betekent samenwerken met het sociaal werk dat er een directe toegang ontstaat naar sociale netwerken en activiteiten in de wijk. Een relatief eenvoudige manier om deze samenwerking te borgen vanuit de huisartsenpraktijk, is het inrichten van een multidisciplinair overleg, waarbij een sociaal werker aansluit (bijvoorbeeld een contactpersoon vanuit het sociaal wijkteam).

Wie legt de verbinding?

Voor een goede samenwerking blijkt het van belang te zijn afspraken te maken over wie de rol van verbinder met het sociaal werk op pakt. Welke beroepsgroep deze taak het beste op zich kan nemen, is momenteel nog onderwerp van discussie en uiteraard hangt dit mede af van de problematiek van de oudere. Uit de gesprekken en interviews kwam naar voren dat de rol van POH'ers lijkt te groeien. Zij staan vaak dichtbij de ouderen en kunnen een intermediaire rol op zich nemen. Bij medische klachten kunnen zij mensen doorgeleiden naar de huisarts en bij sociale problematiek kunnen ze de samenwerking met het sociaal werk opzoeken. Wijkverpleegkundigen kunnen een soortgelijke intermediaire rol oppakken, mits zij daarvoor expliciet de opdracht en tijd krijgen. Binnen de taak van de zogenaamde 'segment 1 wijkverpleegkundige'

Kennis- en experimentenprogramma

Langer Thuis

Het onderzoek 'Medisch en sociaal verbonden' vond plaats in het kader van 'Langer Thuis', een onderzoeks- en experimentenprogramma van Movisie, Aedes-Actiz Kenniscentrum Wonen-Zorg en Platform31, ondersteund door de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De publicatie 'Medisch en sociaal verbonden' is gratis te downloaden via www.movisie.nl.

(S1) is dit mogelijk. Zij fungeren dan als eerste aanspreekpunt bij professionele zorg (mogen indiceren en een zorgplan maken) en maken de verbinding naar het sociale domein. De positionering van de verschillende professionals en het uitlijnen van de werkwijze zijn momenteel volop in ontwikkeling.

Integrale zorg vraagt om integrale financiering

Als we willen dat bij de ondersteuning van en zorg voor kwetsbare ouderen eerstelijnsgezondheidszorg en sociaal werk op lange termijn goed samenwerken, dan moet de financiering van deze integrale zorg duurzaam geregeld zijn. Dat is nu nog niet het geval. De goede praktijkvoorbeelden in dit onderzoek gebruikten verschillende vormen van tijdelijke financiering. Bijvoorbeeld 'potjes' van zorgverzekeraars voor innovatie in de eerste lijn. Een cruciaal probleem voor de financiering van integrale ondersteuning en zorg blijven bovendien de verschillende financieringsstromen voor ondersteuning en zorg. Aanpakken die zich richten op integrale zorg besparen in de praktijk vaak geld in de zorg op het gebied van de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Zorgverzekeringswet (Zvw), maar ze kosten juist geld voor de gemeente die de Wmo uitvoert en het sociaal werk (grotendeels) financiert. Vanwege de positieve resultaten van het verlenen van integrale zorg en de daaraan verbonden kostenbesparingen is het van belang dat zorgverzekeraars en gemeenten met elkaar tot een oplossing komen voor duurzame financiering van inte-

grale zorg, waarbij de lasten en de lusten eerlijk verdeeld worden. In de praktijk blijkt dit echter zeer moeizaam van de grond te komen.

Literatuur

Huber, M. (2012). *Parel voor een nieuw concept van gezondheid*. Parelproject ZonMw. Den Haag: ZonMw.

Van de Maat, Ballering & Van Xanten (2016). *Medisch en sociaal verbonden. Over de gouden kansen van samenwerking tussen eerstelijnszorg en sociaal werk*. Utrecht: Movisie.

Vleugels, A. (2015). Ouderen krijgen thuis te weinig zorg. Hilversum: NOS. Zie: <http://nos.nl/artikel/2029952-ouderen-krijgen-thuis-te-weinig-zorg.html>

Over de auteurs

Jan Willem van de Maat en Carina Ballering werken als onderzoeker voor Movisie, het landelijk kennisinstituut voor Sociale Vraagstukken. Hilde van Xanten werkt als senior adviseur voor Movisie en is onder andere programmaleider van Langer Thuis.

GESIGNALEERD

Weblog Schrijver in Huis

Zie voor meer informatie: <http://schrijverinhuis.nl>

In maart 2014 ging het *Writer in Residence*-programma “Schrijver in Huis” van start. Op uitnodiging van Literair Productiehuis Wintertuin wonen en werken jonge schrijvers twee weken tot twee maanden in een appartement van Vitalis WoonZorg Groep in Eindhoven. In ruil daarvoor bieden deze auteurs een tegenprestatie aan de bewoners van het betreffende huis: een nieuw verhaal of gedicht, een schrijfworkshop, een voordracht of een uitgave. *Artist in Residence*-programma's laten kunstenaars elders verblijven en werken, onder meer om inspiratie op te doen. Met dit AiR-programma kiest Wintertuin een originele en inspirerende locatie die de schrijvers de mogelijkheid biedt om de verhalen, ervaringen en herinneringen die leven in het huis te vangen in een verhaal of gedicht en te bewaren voor de toekomst. Op deze wijze kunnen de bewoners hun eigen geschiedenis en verhalen doorgeven aan anderen. Tot nu toe waren Elske van Lonkhuyzen, Willem Claassen en Maartje Wortel “Schrijver in Huis”



Ouderen, wanneer gaan ze hun huis toekomstbestendig aanpassen?

SABINE VERKROOST & ARJAN IN 'T VELD

Langer zelfstandig thuis wonen is het adagium van de komende jaren. We verlangen van onze ouderen dat zij zo lang mogelijk proberen oud te worden in hun eigen huis. 'Aging in place' zoals de Amerikanen het zo mooi zeggen. En het liefst doen onze ouderen dat dan zelfredzaam, zonder al teveel gebruik van zorg, vitaal, actief en middenin de samenleving. Het woord participatiesamenleving haalde zelfs de Dikke van Dale.

Voor gemeenten, woningcorporaties en zorg- en welzijnsorganisaties is dat 'langer zelfstandig wonen' een flinke opgave. Met nieuwe vragen waar nog niet altijd antwoorden op zijn. Zijn er voldoende geschikte woningen om oud in te worden en wat moet dan worden (bij)gebouwd? Kan zorg aan huis wel overal worden geleverd? Wat zijn de wensen van nieuwe generaties ouderen? Willen zij verhuizen, of juist niet? Wat verwachten zij van hun gemeente?

Bewustwordingscampagnes

De afgelopen jaren is onder diverse noemers, vooral door gemeenten en woningcorporaties, flink gewerkt om ouderen bewust te maken van de uitdagingen van het langer zelfstandig thuis wonen. Onder andere via campagnes over het toekomstbestendig aanpassen van de woning. Met veelzeggende titels als 'Mijn huis, mijn toekomst' 'Gewoon gemak' en 'Lekker blijven wonen' en gericht op aanpassingen in alle soorten en maten. Van antisliptegel tot wandbeugel en van digitaal spiekoog tot lamp met bewegingssensor. Waarbij ouderen vooral wordt gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid. Veel ge-

meenten boden zelfs subsidies om het aanpassen te stimuleren en grote organisaties als VNG, Aedes, Actiz en de ministeries van BZK en VWS kwamen met checklists en andere tools voor gemeenten en corporaties om lokaal aan de slag te kunnen gaan.

Kleine successen

Maar echt storm loopt het tot nog toe niet bij de loketten. Subsidiepotten halen niet vanzelfsprekend de bodem. Natuurlijk, er zijn ouderen die hun woning aanpassen, maar er is geen sprake van massale actie. De successen zijn bescheiden, met enkele uitschieters als positieve uitzonderingen. Het lijkt erop dat vooral de organisaties rondom onze ouderen in beweging zijn, maar zij zelf nog maar mondjesmaat. Hoe komt dat toch? Kunnen we niet meer doen om succes te behalen? Wat kunnen we leren van de uitschieters? We weten dat een betrokken en actieve kartrekker of projectleider zorgt voor meer succes alsmede een enthousiast netwerk aan vrijwilligers die het gesprek aangaan met ouderen. Maar er moet meer mogelijk zijn om het resultaat van campagnes te vergroten.

In de huid van kruipen van de doelgroep

Een deel van het vergroten van het succes van campagnes kan worden gezocht in het gebruik van goede, effectieve communicatie. Met onderwerpen die er voor ouderen echt toe doen en hen weten te raken. Voor zulke communicatie zullen we ons in onze ouderen moeten verplaatsen. Voor wie doen we dit eigenlijk? Hoe zien zij hun woontoeekomst en zijn zij bereid hun woning, liefst preventief, aan te passen? En willen zij überhaupt investeren om langer zelfstandig te kunnen blijven wonen?

Onderzoek geeft inzicht

Om de doelgroep beter te leren kennen is in opdracht van de Provincie Gelderland een grootschalig onderzoek uitgevoerd onder 50-plussers naar hun houding en gedrag ten aanzien van het aanpassen van hun woning. Ruim 1200 mensen gaven ons waardevolle inzichten. De uitkomst van het onderzoek is in 2014 gepubliceerd onder de titel *De drempel van Jan*. In de publicatie worden algemene feiten over 50-plussers in relatie tot wonen, welzijn en zorg verrijkt met feiten over het aanpassen van de woning. De handleiding bevat ook een stappenplan om zelf een communicatiestrategie te ontwikkelen.

Leeftijd speelt bijvoorbeeld geen significante rol

Vooruitschuiven van het aanpassen van de woning heeft niets met leeftijd te maken. Iemand van 80 jaar denkt er niet wezenlijk anders over dan iemand van 60. Mensen aanspreken op leeftijd, of de veronderstelling dat men minder gezond is naar mate men ouder wordt, geeft onvoldoende richting aan de marketing van en communicatie over woningaanpassingen. Het gaat er niet om hoe oud of hoe gezond iemand is, maar hoe gezond iemand zich voelt. Bijna tweederde van de 50-plussers voelt zich (heel erg) gezond, ondanks een aanwezige aandoening of ziekte. Mensen van 75 jaar en ouder voelen zich niet vaker ongezond dan mensen die jonger zijn, maar drukken zich neutraler uit ('niet gezond,

niet ongezond'). 'Je gezond voelen' positief inzetten is een communicatiekans.

Preventie is iets voor later

Mensen verleiden om hun woning aan te passen via het argument 'preventie', ofwel het verminderen van (val)risico's in de woning, is een weg van de lange adem. Ouderen lijken er niet gevoelig voor. Uit onderzoek blijkt dat iets meer dan de helft van hen geen concrete plannen heeft, omdat er simpelweg nog niets met hen aan de hand is. Mensen willen pas geïnformeerd worden over woningaanpassingen als zij problemen met de gezondheid ervaren. Zodra het nodig is komen zij in actie. Preventie is daarmee overigens geen verloren zaak. Door preventie te koppelen aan thema's als comfortverhoging, verbouwing, energiebesparing of interessante techniek in huis zouden we hen wel kunnen raken.

Wat gaat aanpassen kosten?

Naast de groep die niet concreet van plan is de woning aan te passen is er een groep ouderen die wel plannen heeft, maar deze plannen waarschijnlijk niet snel concreet maakt. Mede vanwege het feit dat men niet goed overziet wat aanpassen gaat kosten. Veel informatie over woningaanpassingen die via gemeenten en corporaties wordt verstrekt gaat vooral over het nut van de aanpassing. Concrete kosteninformatie komt mondjesmaat aan de orde of ontbreekt geheel. Commerciële organisaties zien hierdoor een markt ontstaan voor advies over en uitvoering van woningaanpassingen. En komen veel gerichter en sneller met kosteninformatie. De eerste kostenvergelijkingssites over woningaanpassingen zijn inmiddels in de lucht.

Ongeveer 85% van de ouderen die van plan is de woning aan te passen geeft aan bereid te zijn om zelf kosten te maken.

Meer focus, groter effect

Een duidelijk beeld hebben van ouderen en wat hen weerhoudt of juist aanzet tot het aanpassen van hun woning is een eerste stap. Om vervolgens effectiever te communiceren is het verstandig om de groep te segmenteren. In de

publicatie *De drempel van Jan* is een segmentatie opgenomen die uitgaat van vijf segmenten: actieve levensgenieters, traditionele senioren, mantelzorgers/vrijwilligers, zorgontvanger en zelf(zorg)uitzoekers. Elk segment is uitgewerkt in een profiel met kenmerken. Per segment is ook een aantal zaken benoemd die belangrijk zijn voor het communiceren over het aanpassen van de woning. Zo is bekend dat als actieve levensgenieters aanpassen, zij dat vooral doen vanuit comfort en behoud van onafhankelijkheid. Traditionele senioren zijn relatief gevoeliger voor aanpassingen die gerelateerd zijn aan gemak. Zij doen aanpassingen minder vaak voor zichzelf, maar eerder voor een ander. Dat geldt ook voor mantelzorgers, die overigens het snelst tot aanpassen overgaan. Om deze groep te bereiken is het goed te weten dat het overwegend vrouwen zijn. Dat vraagt om een meer feminie toon in de communicatie.

Slechts een paar voorbeelden hoe in communicatie effectiever gestuurd kan worden door woord en beeld aan te laten sluiten op de belevingswereld van ouderen. Een communicatiestrategie die uitgaat van één of twee segmenten is in eerste instantie meer dan genoeg om op te richten.

De boodschap herkenbaar en dichtbij brengen

De grootste uitdaging is om 'langer zelfstandig thuis wonen' en het aanpassen van de woning in gewone woorden bij ouderen onder de aandacht te brengen. Voor iedereen, en dus ook voor ouderen, is het vanzelfsprekend om zelfstandig thuis te willen blijven. Daar hoeven wij hen niet aan te herinneren. Waar het wel om gaat is hoe ouderen dat uiten. Zij praten bijvoorbeeld over de dagelijkse dingen kunnen blijven doen, ook als het allemaal wat

minder gaat. En hoe zij daar hun woning op kunnen inrichten.

Maatwerk met flinke portie eigen ervaring

We moeten niet over de ouderen praten als een grote anonieme groep, maar (leren) denken in logische groepen en die vervolgens tot leven brengen. Daarbij is het goed om ons telkens te realiseren dat het ook over onze dierbaren gaat. Vader of moeder, de buurman of buurvrouw en wellicht over uzelf of uw partner. Ga het gesprek met hen aan over wat u wilt bereiken en hoe u dat denkt aan te pakken. Luister naar hen, herkennen zij zich in uw verhaal? Gebruik die ervaringen voor het letterlijk en figuurlijk wegnemen van de drempel van Jan.

Literatuur

De drempel van Jan. Praktische handleiding voor marketing en communicatie van woningaanpassingen. (2014) Initiatief van Bureauvijftig en Verkroost Advies in samenwerking met Provincie Gelderland.

Over de auteurs

Ir. Sabine Verkroost (1973) is sinds 2004 werkzaam als zelfstandig adviseur, onderzoeker en inspirator op het gebied van langer thuis wonen en de vergrijzing. Zij is altijd op zoek naar nieuwe wegen om mensen nog beter te ondersteunen bij gewoon en plezierig wonen. Contactgegevens: info@verkroostadvies.nl

Drs. Arjan in 't Veld (1983) houdt zich al sinds 2006 bezig met de kansen van vergrijzing. Zijn visie: anders kijken naar ouder worden. Als ouderenmarketingexpert, spreker en commentator is hij verbonden aan Bureauvijftig, en als ondernemer o.a. oprichter van coöperatie We helpen en mede-eigenaar van LiveSafe.

Mensen met dementie en hun zingeving

BARBERA VAN DER SCHANS & PETERJAN VAN DER WAL

Wie voor het eerst een verpleegafdeling voor mensen met dementie oploopt, kan al snel het gevoel krijgen dat hier de zin van het leven ophoudt te bestaan. Zin en dementie lijken niet samen te gaan. Of is de werkelijkheid hoopgevender? En wat draagt daar toe bij?

Zorgen voor zin

Dementie is een ziekte van voortdurende geestelijke aftakeling die ingrijpt in iemands hele leven. Door vergeetachtigheid en andere cognitieve beperkingen verliest men steeds meer de controle. De toekomst wordt onzeker en men vindt evenmin houvast in zijn dagelijks bestaan omdat men constant geconfronteerd wordt met falen en blanco plekken in het geheugen. De dementie gooit het hele leven overhoop van zowel de mensen met dementie zelf als hun naaste omgeving. Het is een constant rouwproces waarbij men elkaar steeds meer verliest. In die zin is dementie naast een neurologisch syndroom ook een existentieel syndroom: het raakt de zin van het bestaan.

Om overeind te blijven is het belangrijk dat mensen met dementie en hun naasten zin ervaren in en betekenis geven aan hun leven. Maar hoe doe je dat en wie of wat kan je daar bij helpen? Om daar achter te komen heeft Vereniging Het Zonnehuis in samenwerking met Ideon in het kader van het Expertisenetwerk Levensvragen en Ouderen (www.netwerklevensvragen.nl) het project 'Zorgen voor ZIN bij mensen met dementie' opgezet. Geprobeerd is om de zingevingsbronnen van mensen met dementie en hun naasten op het

spoor te komen en tegelijk iets te doen aan de onderkende handelingsverlegenheid van zorgprofessionals. Gaandeweg werd duidelijk, dat het vooral van belang is om naasten te ondersteunen bij zingeving aan het leven, omdat dat ook een positieve uitwerking heeft op de mensen met dementie zelf.

Focusgroepen als onderzoeksinstrument

Uit de verschillende focusgroepen van respectievelijk mensen met dementie zelf, mantelzorgers, verzorgenden en hulpverleners kwamen opvallend genoeg steeds bijna dezelfde dingen naar voren. Verbondenheid met anderen, autonomie, gelijkwaardigheid, behoud van rol en transcendentie of een groter bewustzijn blijken een voorname rol te spelen bij het vorm- en inhoud geven aan een betekenisvol leven wanneer er dementie in het spel is.

Toch zijn er ook enkele opvallende verschillen. Zo vormt gezondheid een belangrijke bron van zingeving voor mensen met dementie zelf, maar komt dit in de andere focusgroepen slechts minimaal naar voren. Het begrip 'geloof' werd slechts in twee focusgroepen (mensen met dementie en verzorgenden) als een belangrijke waarde genoemd. Bij de mensen met dementie gaat het daarbij

vooral om verbondenheid en bij de verzorgenden daarnaast ook om houvast in rituelen.

Verbondenheid met anderen

Verbondenheid met anderen betreft in eerste instantie naasten, maar ook verbondenheid tussen medewerkers en bewoners speelt een rol. Bij het voortschrijden van de dementie uit verbondenheid zich steeds meer in de behoefte aan veiligheid, liefde voelen en samen zijn. Bij de mensen met beginnende dementie geeft het veel waarde om onder lotgenoten te zijn: mensen die begrijpen waar je tegenaan loopt en bij wie je je niet hoeft te schamen. In een verder gevorderd stadium wordt verbondenheid meer gevoed vanuit een wat vager 'ik ken jou'-gedachte. Uit de focusgroepen van verzorgenden en van hulpverleners kwam naar voren dat het belangrijk is om het gemeenschapsgevoel in de huiskamer te stimuleren en bewoners elkaar zoveel mogelijk te laten helpen of ondersteunen (meer nog dan dat zij door de verpleging ondersteund of geholpen worden). Voor de verpleging ligt hier dus een drievoudige taak: het ondersteunen van verbondenheid tussen bewoners en familieleden, tussen bewoners onderling en tussen bewoners en henzelf.

Autonomie

De grootste angst voor mensen met dementie is verlies van autonomie. Veel mantelzorgers merken dat hun naaste zo zelfstandig mogelijk wil zijn, maar dat de confrontatie met falen leidt tot schaamte en gezichtsverlies. Tegelijk voelen mantelzorgers zich vaak erg schuldig over het feit dat ze veel achter de schermen moeten regelen. Die combinatie trekt een zware wissel op de relatie tussen beiden, met name bij partners. Mantelzorgers proberen – daarin begeleid door verzorgenden en hulpverleners – autonomie te bevorderen door zo creatief mogelijk hun zelfstandigheid te ondersteunen. Daarbij richten zij zich vooral op wat iemand (nog) wel kan. Tegelijkertijd is dit voor veel mantelzorgers moeilijk omdat zij hierbij regelmatig hun eigen verwachtingen moeten bijstellen en geneigd kunnen zijn om de ander te gaan verbeteren.

Samenwerking tussen verpleging en bewoners is ook heel belangrijk. De hulpverleners geven daarbij aan dat het belangrijk is om oog te hebben voor veranderingen in de zelfstandigheid van bewoners en de benadering daarop aan te passen. Mensen met dementie hebben de beste kans zich zo zelfstandig mogelijk te voelen, wanneer zij zo onopvallend mogelijk geholpen worden. Bijvoorbeeld door kleding vast in de juiste volgorde te leggen zodat hier geen fouten mee gemaakt kunnen worden.

Gelijkwaardigheid

Autonomie hangt enigszins samen met 'gelijkwaardigheid'. Mensen met dementie geven aan dat ze zich vaak niet meer voelen meetellen. Mantelzorgers zeggen dat zij zich regelmatig als een soort supermens moeten gedragen (iemand die alles oplost, alles weet, alles kan en alles overneemt). Tot ieders verdriet raakt de balans van gelijkwaardigheid hierdoor verstoord. Het verlangen naar meer momenten van ervaren gelijkwaardigheid is dan ook groot. Sommige naasten proberen dit op te lossen door juist gebruik te maken van de expertise van de ander. Een echtgenote vertelde dat zij haar man, die niet meer zelfstandig auto mag rijden, op laat treden als 'levende TomTom'. Een dochter vertelde dat ze haar moeder regelmatig om advies vraagt bij hun gezamenlijke hobby kaarten maken. Toch is ook een dergelijke creatieve aanpak geen garantie voor succes; veel mantelzorgers hebben het gevoel dat zij op eieren lopen en constant moeten schipperen.

Wederkerigheid in een relatie bevordert een gevoel van gelijkwaardigheid. Bewoners die elkaar een complimentje geven of helpen, ervaren daarin dat zij van betekenis mogen zijn. Verzorgenden proberen dit dan ook te stimuleren. Ook ondersteunen zij naasten om wederkerigheid in de relatie terug te brengen. Zo was er een echtgenoot die altijd wegliep bij zijn vrouw wanneer zijn emoties hem te veel werden. De verzorgende vroeg aan hem of hij het aandurfde op zo'n moment een keer toch bij zijn vrouw te blijven. Toen hij dat vervolgens deed, sloeg zijn vrouw haar arm om hem heen en troostte hem. Verzorgenden

en hulpverleners gaan het belang van wederkerigheid beseffen wanneer zij zelf meer zin in hun leven ervaren als mensen met dementie zich door hen laten helpen. Als zij leren zich kwetsbaar op te stellen, zijn mensen met dementie op hun beurt ook in de gelegenheid hen te helpen.

Rol behouden

Gelijkwaardigheid hangt sterk samen met het 'behouden van je rol'. Iedereen heeft meerdere rollen in het leven (vader/echtgenote/werknemer/sporter/politiek betrokkene etc.). Veel mensen ervaren na de diagnose dementie dat zij enkel nog de rol van hulpbehoevende overhouden. Een mevrouw vertelde dat ze nog steeds naar manieren zoekt waarin ze de moeder van haar kinderen is, maar dat ze het gevoel heeft dat de rollen zijn omgedraaid. Veel mannen geven aan dat ze nog veel eigenwaarde halen uit het werk dat ze gedaan hebben. Dat staat soms in schril contrast met hun huidige afhankelijkheid. Tegelijkertijd ontdekken veel deelnemers ook nieuwe rollen. Zo geven meerdere mannen met dementie aan dat ze nu meer in het huishouden helpen omdat hun partner dit om lichamelijke redenen niet meer kan (hangt samen met gevoel van gelijkwaardigheid). Partners worstelen er vaak mee om hun partner met dementie weer of alsnog/nog als partner te zien. Toch verlangen mensen met dementie hier wel naar. Verzorgenden proberen familieleden hierin te helpen. Zelf proberen zij hierop in te spelen, bijvoorbeeld door hen aan te spreken op zaken die belangrijk voor hen waren; informatie van familie is hierbij erg belangrijk. Voor kinderen is het doorgaans makkelijker om hun vader of moeder weer in de vertrouwde rol van vader of moeder te bevestigen, hoewel er altijd wrijving is met de afhankelijkheid van de ander.

Transcendentie of groter bewustzijn

Mensen met dementie geven aan dat zij zich sinds hun dementie meer bewust zijn van dingen waar zij vroeger niet op letten. Ze voelen zich meer verbonden met de natuur, kunnen als het ware genieten van het groeiende gras of de schoonheid van de wereld om hen

heen. Hiermee samenhangend geven meerdere deelnemers aan dat zij dichter bij hun gevoel zijn dan vroeger. Ook bij de andere focusgroepen kwam dit naar voren. Een mantelzorger vertelde dat ze haar vader tegenwoordig wel eens op een bankje bij het park tegenkomt waar hij enkel voor zich uit staart en geniet van de natuur. Aanvankelijk schrok ze hier van. Later beschouwde ze dit als heel waardevol voor hem. Een andere dochter gaf aan dat haar moeder tegenwoordig veel meer kan genieten van een bos bloemen. Over het algemeen is de ervaring dat mensen met dementie dieper kunnen genieten van kleine dingen dan voorheen.

Zorgen voor Zin

Leven met dementie maakt het leven niet zinloos. Zin en betekenis wordt echter vooral gevonden in relatie tot anderen, en zoals een aantal keren naar voren is gekomen in het bijzonder in relatie tot hun naasten. Voor verpleging en hulpverleners is het dan ook belangrijk om vooral aandacht te besteden aan de naaste omgeving van de mensen met dementie. Om daarmee te bevorderen dat de vertrouwde rollen behouden blijven, mensen zich met elkaar verbonden blijven voelen, in gelijkwaardigheid en wederkerigheid en dat ze zichzelf daarbij als autonome wezens kunnen ervaren. Tezamen met de bonus van een groter bewustzijn van de schoonheid in het kleine kan een leven met dementie dan nog heel waardevol zijn.

Over de auteurs

Drs. Barbera van der Schans (bvanderschans@zgvlaardingen.nl) is sinds 2004 als psycholoog werkzaam in de verpleeghuiszorg. Sinds 2009 is ze daarnaast betrokken bij Ideon (*www.ideon-dementie.nl*), een kennis- en informatiecentrum voor dementieprofessionals.

Drs. Peterjan van der Wal (ajpw.vanderwal@inter.nl.net) is sinds 1998 als geestelijk verzorger verbonden aan Zonnehuisgroep Vlaardingen en verricht onderzoek in de ouderenzorg in opdracht van de landelijke vereniging 'Het Zonnehuis' (Leiden, *www.vereniginghetzonnehuis.nl*).

Onvoorstelbaar

JOEP DOHMEN

In de jaren vijftig van de vorige eeuw ging mijn vader 's morgens om 7 uur naar zijn werk. Hij was een lage ambtenaar die zorgdroeg voor de kinderbijslag. 's Avonds tegen zeven uur kwam hij weer thuis, helemaal afgedraaid. Behalve op zaterdag, want dan kwam hij al om half twee in de middag terug. Na het avondeten viel hij meteen in slaap in zijn rookstoel. Hij maakte lange dagen tegen een klein salaris. Mijn moeder was huisvrouw, zonder betaling. Huisvrouw was in die dagen meer dan een dagtaak. Ze moest het immers doen zonder stofzuiger, wasmachine, oven of strijkijzer. We hadden 1 kolenkachel in de piepkleine keuken. Daar zaten we meer dan tien jaar lang met het hele gezin aan de keukentafel. Alleen op zondag ging de kachel in de huiskamer aan. God wat hebben wij het in huis vaak koud gehad, maar gelukkig lag de WC wel binnenshuis. Natuurlijk hadden we geen auto, televisie of telefoon; het digitale tijdperk lag mijlenver. De enige vraag was: *redden we het deze maand?*

Het boek *Gouden jaren* van Annegreet van Bergen (2014), nu al bijna 20 drukken, draagt als ondertitel *Hoe ons dagelijks leven in een*

halve eeuw onvoorstelbaar is veranderd. Ik sta even stil bij het woord 'onvoorstelbaar', omdat dat zelden zo van toepassing is als hier. Van Bergen laat zien hoe onze leefwereld de afgelopen vijftig jaar op werkelijk alle fronten is verbeterd. Hoewel ik het zelf heb zien gebeuren, kan ik nog steeds nauwelijks geloven hoe we met zijn allen in de huidige welvaartsamenleving terechtgekomen zijn. Het is alsof Onze Lieve Heer de schepping nog een keer dik heeft overgedaan. Hier een paar wonderen.

Kijk eens wat er iedere dag op tafel komt aan spijs en drank. Kijk eens in de spiegel hoe wel doorvoed u bent, hoe gezond en hoe goed gekleed. Kijk eens naar de fraaie gebitten van jonge mensen. Tel het aantal apparaten dat u in huis hebt om u te bedienen. Zie hoe groot uw huis is, hoe stevig, hoe licht, hoe warm en hoe zorgvuldig ingericht. Tel eens hoeveel vrije dagen u dit jaar alweer hebt, hoe vaak u op vakantie gaat, en waar al niet naar toe? U leidt een comfortabel leven. U hebt alles, u bent steenrijk.

U wilt toch niet vertellen dat u het de komende jaren niet gaat redden?

Seks in het woonzorgcentrum: geen evident verhaal

JAN VAN VELTHOVEN, ELS MESSELIS & ELLEN VAN HOUDENHOVE

Een enquête bij multidisciplinaire teams in Vlaamse woonzorgcentra (N=50) door hogeschool Odisee toont aan dat seksualiteit en intimiteit bij ouderen tot de dagelijkse realiteit behoren. Medewerkers van woonzorgcentra weten vaak niet hoe te reageren bij confrontatie met seksualiteit van bewoners. Deze thema's komen ook vaak niet aan bod in hun opleiding. Nochtans gaven de deelnemers aan sterk geïnteresseerd te zijn in opleidingen en vormingen rond (praten over) seksualiteit en intimiteit bij bewoners.

Seksualiteit en intimiteit op latere leeftijd

Onderzoek toont aan dat 65-plussers, in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen, minder belang hechten aan seks en dat de seksuele tevredenheid, vooral van mannen, iets lager is dan die van jongere leeftijdsgroepen. Het cliché van de aseksuele oudere klopt echter niet: 65-plussers blijken gemiddeld éénmaal per twee weken seks te hebben (Elaut e.a., 2013). Het stereotype denken over seksualiteit op oudere leeftijd blijft echter bestaan en heeft een weerslag op de attitudes die hulpverleners en omgeving hebben ten opzichte van seksualiteit bij ouderen. Daarnaast is het ook zo dat ouderen deze stereotype denkwijzen zelf internaliseren: men gaat er van uit dat intimiteit en seksualiteit niet meer voor hen is weggelegd ook al voelt men de behoefte nog, of men schaamt zich ervoor en durft het niet aan te kaarten bij verzorgenden. Een betere opleiding van hulpverleners rond omgaan met en praten over seksualiteit, en een grotere openheid voor de manier waarop het thema in beeld

wordt gebracht, zou veel problemen en misverstanden voorkomen (Swinen, 2011; Messelis, 2009).

Veel mensen vinden seksualiteit en intimiteit belangrijk voor zichzelf, voor hun relatie en voor de kwaliteit van hun leven. Het beleven van seksualiteit en intimiteit behoren tot de autonomie en de keuzevrijheid van ieder persoon ongeacht zijn of haar leeftijd. Er blijkt een grote nood te bestaan bij hulpverleners aan handvatten rond hoe om te gaan met seksualiteit en intimiteit bij oudere cliënten of patiënten. In Groot-Brittannië stelde het Royal College of Nursing richtlijnen op die verpleegkundigen en verzorgenden helpen om met seksualiteit en intimiteit van ouderen in zorgvoorzieningen om te gaan. Hierin wordt onder meer gesteld dat een evenwicht moet worden gezocht tussen het recht op privacy van individuen en controle met het oog op zorg en observatie. Verder moet men streven naar het in beschouwing nemen van relaties en seksualiteit als onderdeel van het zorgproces (Heath, 2011). Wanneer het niet mogelijk is

om zelfstandig keuzes te maken, is het belangrijk dat hulpverleners kunnen teruggevallen op regelgeving en protocollen enerzijds en op levensverhalen van individuen anderzijds.

De dagelijkse realiteit in woonzorgcentra wijst uit dat seks bij – zorgbehoevende – ouderen bijna onbespreekbaar is en dat seks binnen de muren van woonzorgcentra vaak science fiction blijft. Nochtans hoort seksualiteit ook bij het latere leven, en wordt men als medewerker van een woonzorgcentrum geregeld geconfronteerd met seksualiteit van bewoners: een oudere man die een erectie krijgt tijdens het verzorgen, een koppel op de afdeling die op dezelfde kamer willen slapen, een vrouw met dementie die zich in het openbaar ontkleedt. Deze situaties behoren tot de dagdagelijkse realiteit. Met dit pilot-onderzoek beoogden we in kaart te brengen hoe medewerkers van woonzorgcentra in Vlaanderen omgaan met seksualiteit en intimiteit bij ouderen en welke behoeften zij hebben: is er een beleid rond seksualiteit en intimiteit bij bewoners? Krijgt men ondersteuning? Heeft men behoefte aan vorming rond deze thema's?

Realiteit, maar geen evident verhaal

De helft van de bevroegde professionals wordt in het woonzorgcentrum vaak geconfronteerd met seksualiteits- en intimiteitsbeleving van ouderen. Iets meer dan de helft van de respondenten is van mening dat er in zijn/haar woonzorgcentrum extra aandacht besteed moet worden aan dit onderwerp. Driekwart van de respondenten denkt dat seksualiteit en intimiteit thema's zijn die ouderen bezighouden. De overgrote meerderheid meent dat ouderen seksuele intieme noden hebben en dat seksualiteit en intimiteit bij het leven horen, dus ook in het woonzorgcentrum.

Meer dan één op vier respondenten voelt zich onwennig om met ouderen te praten over hun seksualiteits- en intimiteitsbeleving; praten met familie van ouderen over seks en intimiteit voelt onwennig aan voor iets minder dan de helft van de deelnemers. Meer dan één op vier respondenten voelt zich ook onwennig wanneer ze merken dat collega's niet

Een greep uit de resultaten

Vijf Vlaamse woonzorgcentra namen deel aan het onderzoek. In totaal vulden 50 deelnemers met uiteenlopende functies in het woonzorgcentrum (zorgkundige, verpleegkundige, administratief medewerker) een vragenlijst in rond omgaan met seksualiteit en intimiteit van bewoners. De meerderheid van de respondenten was vrouw, tussen de 31 en 60 jaar en in het bezit van minimaal een diploma hoger onderwijs of hoger beroepsonderwijs.

openstaan voor seksualiteit en intimiteit bij bewoners. Iets minder dan de helft van de respondenten vindt dat er in het eigen woonzorgcentrum onder collega's vaak lacherig gedaan wordt over seks en intimiteit bij ouderen. De overgrote meerderheid van de respondenten is evenwel van mening dat seks en intimiteit bespreekbaar zijn met de collega's. Slechts vier op tien respondenten vindt deze thema's bespreekbaar met de familie van de bewoners.

Omgaan met seksualiteit en intimiteit bij ouderen

Meer dan één op vier deelnemers geeft aan niet te weten wat te doen bij confrontatie met een vrijend koppel in de kamer. Ook weet minder dan één op drie respondenten niet wat te doen bij confrontatie met een masturberende bewoner. Ongeveer één op drie deelnemers vindt verder dat het begeleiden van bewoners met seksuele noden of vragen een vast onderdeel uitmaakt van hun taak.

Echter, iets minder dan één op vier respondenten stelt dat ze binnen hun woonzorgcentrum voldoende ruimte krijgen om op seksuele noden/behoeften van ouderen in te gaan. Bovendien gaf slechts vier op tien respondenten aan zich competent genoeg te voelen om met de beleving van seksualiteit en intimiteit van ouderen om te gaan.

Verder is het opvallend dat amper 12% van de respondenten aangeeft voldoende geschoold te zijn in de thematiek rond seks en intimiteit bij ouderen.

Seks- en intimiteitsbeleid en infrastructuur

Iets meer dan één op drie deelnemers mist een degelijk seks- en intimiteitsbeleid op hun werk. Slechts 8% van de deelnemers is van mening dat er in hun werkomgeving duidelijke afspraken bestaan over het omgaan met seksualiteit en intimiteit. Ongeveer één op drie deelnemers is van mening dat er vanuit hun woonzorgcentrum te weinig aandacht wordt besteed aan seksualiteit en intimiteit van ouderen. Net geen 60% krijgt ondersteuning van zijn/haar verantwoordelijke op het gebied van ouderen en hun seksualiteit/intimiteit indien gewenst.

Iets minder dan vier op tien deelnemers vindt dat ouderen in hun woonzorgcentrum te weinig fysieke privacy hebben. De meerderheid van de respondenten vindt dat bewoners recht hebben op een aparte relaxatieruimte wanneer ze daartoe behoefte hebben. De overgrote meerderheid van de respondenten is bovendien van mening dat bewoners het recht hebben om een bordje 'niet storen' te gebruiken. In hoeverre hier ook in wordt voorzien, is niet gevraagd.

Seksualiteit en intimiteit: vorming en opleiding

Ongeveer zes op tien respondenten heeft interesse om informatie te ontvangen over de Vlaamse seks- en intimiteitskoffer, ontwikkeld door Els Messelis (2014). Een meerderheid van de bevroegde professionelen heeft bovendien interesse in gerichte vormingen en opleidingen rond (praten over) seksualiteit en intimiteit. De meeste interesse is er voor vormingen en opleidingen rond seksualiteit en intimiteit met de link naar dementie.

Conclusie

Hoewel de resultaten van dit pilotproject omwille van de beperkte steekproef met enige voorzichtigheid moeten worden behandeld durven we toch reeds te suggereren dat medewerkers van woonzorgcentra vragende partij zijn naar handvatten om met seksualiteit en intimiteit van ouderen in een woonzorgcentrum om te gaan. Deze handvatten kunnen verschillende vormen aannemen: van gerichte oplei-

dingen en vormingen, werk- en beeldmateriaal tot beleidsvoorbereidende documenten die tips bevatten op het vlak van infrastructuur, werking en communicatie. Om meer valide resultaten te genereren werd het pilotonderzoek recent uitgebreid naar alle woonzorgcentra in Vlaanderen. Ook de vragenlijst werd aangevuld om een nog concreter zicht te krijgen op hoe er met de thema's seksualiteit en intimiteit wordt omgegaan en waar men als medewerker van een woonzorgcentrum nood aan heeft om met deze thema's om te gaan. Op basis van de resultaten willen we concrete handvatten aan het werkveld bieden hoe om te gaan met deze belangrijke thematiek.

Literatuur

- Elaut, E., Caen, M., Dewaele, A., Van Houdenhove, E. (2013), Seksuele gezondheid in Vlaanderen. In A. Buysse, e.a., (red), *Sexpert. Seksuele gezondheid in Vlaanderen* (pp.41-118). Gent: Academia Press.
- Heath, H. (2011). *Older people in care homes: sex, sexuality and intimate relationships. An RCN discussion and guidance document for the nursing workforce*. London: Royal Collage of Nursing.
- Messelis, E. (2014). *De Vlaamse sekskoffer: editie voor 50+!*. Gepresenteerd op de BVGG – SBGG | Congres – 37e Wintermeeting. Oostende.
- Messelis, E. (2009). *Mannen willen seks, vrouwen willen intimiteit. Wat 50-plussers er in de werkelijkheid zelf over denken*. Mechelen: Standaard Uitgeverij.
- Messelis, E., Van Velthoven, J. & Van Houdenhove, E. (2014). Tijdloos genieten. In G. Coene, D. De Ruysscher, E. Schandevyl, A. Mares (red.), *Vriendenboek Emeritaat prof. Dr. Machteld De Metsenaere*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Swinnen, A. (2011). *Seks van ouderen. Een multidisciplinaire benadering*. Amsterdam: University Press.

Over de auteurs

Jan Van Velthoven is gerontoloog, directeur zorg woonzorgprojecten De Kleine Kasteeltjes en zaakvoerder-adviseur van het studiebuureel JVV Q in Zorg.

Els Messelis en Ellen Van Houdenhove zijn redactielid van Gerôn.

De invloed van technologie op de arbeidsmarkt

BAS VAN DE HATERD

De invloed van de technologie op de arbeidsmarkt is gigantisch. Frey & Osborne hebben becijferd dat in de komende 20 jaar ongeveer 40% van alle banen zullen verdwijnen. Elk beroep met het woord chauffeur erin zal met de zelfrijdende auto verdwijnen binnen 5 tot 10 jaar maximaal. De hausse aan faillissementen van (bekende) winkelketens in 2015 is een teken van het verdwijnen van het beroep winkelverkoper, ook voorspeld door Frey & Osborne.

1985: onze eerste computer

We schrijven 1985. Mijn broer en ik kregen onze eerste computer. Een Commodore 64. Computers waren de toekomst. We moesten maar goed leren er mee om te gaan vonden mijn ouders. “Maar mijn tijd zal het wel duren, die computers”, zei mijn moeder, geboortjaar 1946, er ook meteen bij. Enkele jaren later kreeg ze vanuit het GAK (nu UWV) een cursus Wordperfect aangeboden. De docent was onder de indruk van het feit dat mijn moeder, voormalig basisschoollerares, de stof snel oppikte en andere cursisten hielp dat hij haar vroeg computercursussen te gaan geven. Tot haar pensioen heeft ze naast het geven van cursussen ook lesmateriaal gemaakt en verschillende handboeken over Wordperfect, Word en andere applicaties geschreven. Elke keer als mijn moeder zegt dat ze te oud is om bepaalde nieuwe technologie, zoals Smartphones, te leren, herinneren we haar aan die dag rond haar 40ste, waarop ze zei dat “computers haar tijd wel zou duren”.

De ontwikkelingen met betrekking tot technologie gaan tegenwoordig nog veel snel-

ler, vanwege de exponentiële kracht van de ‘Wet van Moore’. Deze wet bleek op veel meer van toepassing dan enkel op computerchips. De brede en sterk vereenvoudigde interpretatie van deze wet zegt dat elke technologie elke 18 maanden verdubbelt, of het nu de snelheid van een processor, de opslagcapaciteit van een harde schijf of de energieproductie van een zonnecel is. Hierdoor is voortgang dus niet lineair, maar exponentieel. Ontwikkelingen gaan dus dermate snel dat het belangrijk is om in het begin van de ontwikkeling hierop in te spelen.

Doorbraaktechnologieën

Een aantal technologische ontwikkelingen kunnen worden gezien als echte doorbraaktechnologieën. Technologieën die de wereld zoals we die nu kennen, zullen kantelen. De meeste hiervan zullen worden gedreven door ICT, data en zelflerende algoritmes. Met name dat laatste, waarbij niet alles meer door mensen wordt bedacht, maar de software zelf op basis van eerdere ervaringen besluiten neemt, is baanbrekend. Dat is ook de basis voor bijvoorbeeld de zelfrijdende auto. Deze

Zelfrijdende auto

Het meest in het oog springende voorbeeld van deze ontwikkeling is waarschijnlijk de zelfrijdende auto. In 2003 was er een wetenschappelijke publicatie van Levy & Murnane over de invloed van technologie op werk. Daarin stond onder andere de volgende conclusie: rijden in het verkeer zal niet geautomatiseerd kunnen worden. In 2010 kwam Google met de eerste zelfrijdende auto die zelfstandig door normaal (stads)verkeer reed. Inmiddels heeft deze auto meer kilometers gereden zonder een ongeval dan welke mens op aarde ook. De verwachting is dat in 2020 deze auto's goed genoeg zijn om te worden toegelaten op de wegen.

zelflerende algoritmes zijn ook de basis voor de robotrevolutie die eraan komt. Op het gebied van robotics zijn nog iets meer drempels te overwinnen, maar gezien de exponentiële groei die ook op dit gebied zichtbaar is, zullen die snel genoeg overwonnen worden.

Een andere doorbraaktechnologie is de 3D printer. Deze technologie zal de wereld van productie, maar ook logistiek, op zijn kop zetten. Lokale productie wordt ineens weer rendabel, elke uitvinder en kunstenaar kan zonder moeite iets in massa produceren en de mogelijkheden voor maatwerk zijn ongekend. Business modellen zullen massaal veranderen, een model gebaseerd op 'onderdelen en onderhoud' zoals bij veel auto's, maar ook bij scheermesjes, is niet meer houdbaar als je alles zelf kan printen.

Op het gebied van energie zijn ook veel interessante ontwikkelingen. De meest bekende en in het oog springende ontwikkelingen zijn op het gebied van zonnecellen. Er wordt momenteel gewerkt aan een folie dat werkt zoals onze ogen, zodat ook op bewolkte dagen, waar er nog steeds voldoende licht is om te zien, zonnecellen volledig kunnen opladen. Tijdens de klimaatop in Parijs eind 2015 hebben 25 miljardairs een fonds in het leven geroepen waarin ze honderden miljoenen stoppen voor onderzoek naar duurzame energie. Nu ook de research naar deze ontwikkelingen niet meer alleen door overheden

en universiteiten gedaan worden zal 'Moore's Law' hier waarschijnlijk ook op van toepassing blijven. Tevens zijn er op het gebied van draadloze energie interessante ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de succesvolle experimenten met het omzetten van radiogolven in energie. Dit kan leiden tot een mobiele telefoon die zichzelf oplaadt uit de radiogolven die hij zelf en de andere telefoons in de omgeving, uitzenden. De wet van het behoud van energie zou in de toekomst wel eens heel nuttig kunnen blijken.

Arbeidsmarkt

De invloed op de arbeidsmarkt van al deze technologische ontwikkelingen zal ongekend zijn. In het eerder aangehaalde artikel van Frey & Osborne blijkt dus dat 40% van de banen over 20 jaar niet meer bestaan, wat overigens niet betekent dat er geen banen voor terugkomen.

De arbeidsmarkt zal fundamenteel veranderen de komende tien tot twintig jaar. Net zo fundamenteel als tijdens de industriële revolutie. Die leverde ons onder andere het weekend op. Daarvoor was 7 dagen per week, en doorgaans meer dan 8 uur per dag, werken heel normaal. Ook bracht deze ons het pensioen, waar voor die tijd werken tot je sterft heel normaal was. Welke werk-privé verhouding we gaan krijgen is onbekend, net als de invloed die dit zal hebben op de verdeling van zorgtaken tussen maatschappij en individu. Aan de andere kant is het de vraag of we, wanneer we veel minder fysiek inspannende werkzaamheden doen en ook mentaal minder stress hebben, nog wel een behoefte blijft om op 67 of 70 jarige leeftijd te stoppen met werken. Door technologie vervaagt de grens tussen werk en privé steeds verder, waarbij het onbekend is of we in de toekomst nog wel kunnen zeggen dat we aan het werk zijn of niet.

Ook qua werk zal de arbeidsmarkt de komende tien tot twintig jaar volledig veranderen. Elk beroep met chauffeur in de naam zal verdwijnen door de zelfrijdende auto. Veel productie gerelateerde beroepen zullen verdwijnen of veranderen door de 3D printer.

Zakelijk of privé?

Ik wil de vervaging tussen werk en privé graag illustreren met enkele persoonlijke voorbeelden. Ik doe mijn beste denkwerk over artikelen en presentaties vaak tijdens het sporten. Is dit dan werk of privé? Veel van mijn vrienden zijn tevens zakenrelaties. Borrels, feestjes en weekendjes weg met deze mensen, is dat zakelijk of privé? Jaarlijks ga ik een week naar Frankrijk om mijn vakliteratuur bij te lezen en te fietsen. Is dat zakelijk of privé?

Hierdoor ontstaan ook weer veel nieuwe beroepen, op het gebied van materiaalontwikkeling en ontwerp bijvoorbeeld. Ook zal de reparatie- en installatiesector een boost krijgen door 3D print technologie.

De invloed van technologie in onze levens brengt ook andere ontwikkelingen met zich mee. Zo heeft elke beweging een tegenbeweging. Door de komst van technologisch eenvoudige varianten zal de drang naar 'ambachtelijk werk' groter worden. De 3D food printer zal een revolutie ontketenen in de voedselindustrie en ondertussen zal "Heel Holland Bakt", en haar opvolgers, populairder worden dan ooit. Door het overmatige gebruik van technologie zijn er nu al meer personal trainers in Nederland dan ooit en één van de wereldwijd snelst groeiende beroepen van de afgelopen vijf jaar volgens LinkedIn was niet voor niets de Zumba instructeur. Ook is de 'recreatief therapeut' niet voor niets de functie waarvan Frey & Osborne zeggen dat deze de kleinste kans heeft om te verdwijnen.

Dat het werk sterk zal veranderen staat vast. De kans is dus groot dat ook de oudere werknemer mee zal moeten met veranderende werkzaamheden. Aangezien het lerend vermogen afneemt naarmate de leeftijd toeneemt is het voor 'ouderen' belangrijk om vroeg mee te gaan met nieuwe ontwikkelingen. Alleen dan kan een oudere werknemer meegaan met de exponentiële ontwikkeling van de technologie die van invloed is op zijn of haar vakgebied. Alleen dan kan een oudere werknemer voldoende waarde toevoegen voor zijn werk-

gever om relevant te blijven op de arbeidsmarkt.

Een andere belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt voor ouderen is de vraag hoe hun zorg straks geregeld gaat worden. Welke besluiten de overheid hierin zal nemen is niet te voorspellen, maar dat het sociale vangnet anders ingericht zal worden lijkt wel vast te staan. Het sociale terug brengen in sociale voorzieningen zien we bijvoorbeeld in Engeland, waar de overheid zich al meer aan het terugtrekken is. Een interessant voorbeeld hiervan zijn de 'Circles', gestart door sociaal serieel ondernemster Hilary Cottam. Terug naar organisatie op kleine schaal, waarbij iedereen bijdraagt en er een sociale band ontstaat die uiteindelijk ook helpt bij het vervullen van zorgtaken die vroeger door de overheid gedaan werden.

Welk werk er zal verdwijnen en wat ervoor in de plaats zal komen is zelfs voor mij, als futurist, lastig te voorspellen. In mijn boek '10 banen die verdwijnen & 10 banen die verschijnen' heb ik een voorzet gedaan, maar de toekomst is en blijft onzeker. Wel weet ik dat ik mijn moeder, inmiddels 70 en met pensioen, nog steeds bij de les is als het om technologische ontwikkelingen gaat. Ze heeft immers nog zo'n 20 jaar te gaan in dit leven. Bijzonder genoeg maakt ze zich, vooral doordat ze zo goed met computers en smartphones kan omgaan, heel erg nuttig in allerlei lokale cirkels zoals de wijkkrant en haar loopgroepen.

Literatuur

Voor een lijst met geraadpleegde literatuur kunt u contact opnemen met de auteur: bas@vandehaterd.nl

Over de auteur

Bas van de Haterd is auteur, spreker en adviseur over de invloed van technologie op de arbeidsmarkt en de maatschappij. Hij schreef onder andere de boeken *Revolutie van Werk* en *10 Banen die verdwijnen & 10 Banen die verschijnen*.

Leren op de werkplek en duurzame inzetbaarheid

HENK BAKKERODE, ARIE STOLK, FIETJE VAAS, BEATRICE VAN DER HEIJDEN, MARJAN GORGIEVSKI & ANNET DE LANGE

Leren op de werkplek kan de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen mits er sprake is van maatwerk. Een recent onderzoek door Van der Heijden en collega's (2015) focuste op de kansen die leren op de werkplek biedt om duurzame inzetbaarheid te realiseren. Duidelijk is: baan én baas moeten de werknemer uitdagen!

Leren op de werkplek zelf

Het betreft een empirisch onderzoek onder 330 koppels van werknemer (alle leeftijds-categorieën) en direct leidinggevende in een Nederlands bedrijf voor bouwmaterialen. Het ging om mensen uit diverse bedrijfsonderdelen (management, ICT, sales, administratie etc.). Aan deze 330 (x 2) personen werd via het Intranet gevraagd om online een oordeel te geven over de inzetbaarheid van de individuele werknemer (inschattingen dus door de

werknemer zelf en door zijn of haar leidinggevende). Expres werd het oordeel van die twee personen tegelijk gevraagd (en dat is nieuw), en niet van de werknemer alléén. Inzetbaarheid wordt gedefinieerd als 'de continue vervulling, verwerving of het creëren van werk door het optimale gebruik van competenties'. Om het te kunnen meten, werd het begrip inzetbaarheid uitgewerkt in een instrument dat bestaat uit 5 schalen die vijf verschillende dimensies van inzetbaarheid onderschei-

Het onderzoek door Van der Heijden en collega's

Onlangs publiceerde de Nijmeegse hoogleraar Beatrice van der Heijden met twee collega's de resultaten van een baanbrekend survey-onderzoek rond leren op de werkplek en duurzame inzetbaarheid in het *European Journal of Work and Organisational Psychology*. Het artikel heeft als titel: *'Learning at the workplace and sustainable employability: a multi-source model moderated by age'*.

De probleemstelling van dit onderzoek luidde: Wat is de invloed van leren op de werkplek op de mate van de inzetbaarheid van de werknemer?

Houdt de inschatting van de inzetbaarheid van de werknemer, door de werknemer zelf en zijn of haar leidinggevende, ook verband met de leerkenmerken van de werkplek? Wat is de relatie tussen de leerwaarde van een functie en de toepasbaarheid van recent verworven training en ontwikkeling op de werkplek? Ten slotte is een onderzoeksvraag of de leeftijd van de werknemer dit verband beïnvloedt. Met andere woorden: Is het '(kunnen) leren op de werkplek' een significante voorspeller van de inzetbaarheid van de werknemer en welke rol speelt leeftijd hierbij?

den, namelijk: beroepsexpertise, persoonlijke flexibiliteit, anticipatie & optimalisatie, organisatiesensitiviteit, en balans.

Voor het ontwikkelen van 'vakvolwassenheid' is leren op het werk cruciaal. Daarom moeten ook de kansen op leren die de functie en werkplek bieden worden meegenomen als mogelijke voorspeller van inzetbaarheid. Een functie heeft voldoende leerwaarde als deze een breed en diep beroep doet op vakkennis en -vaardigheden, als de functie een volledig geheel is van voorbereidende- uitvoerende en controlerende taken en als zij taken van uiteenlopende moeilijkheidsgraad bevat. De baan moet de werknemer uitdagen om in de eigen ontwikkeling en groei te investeren.

Uitdagende functies

Eerder empirisch onderzoek liet al zien dat het hebben van een functie met een hoge leerwaarde – of anders gezegd een 'uitdagende functie' – positief samenhangt met de ontwikkeling van die werknemer en ook met diens ambities om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. In een uitdagende functie nemen werknemers eerder initiatief en hebben zij meer kansen op succes in hun loopbaan. In het onderzoek van Van der Heijden en collega's wordt dat bevestigd: de leerwaarde van een functie correleert positief met de door de werknemer en zijn of haar leidinggevende ingeschatte inzetbaarheid. Het hebben van een uitdagende functie blijkt dus van groot belang te zijn voor duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Het onderzoek biedt meer inzicht in de aard van die samenhang. De leerwaarde van een functie voorspelde 3 (van de 5) dimensies van inzetbaarheid, namelijk organisatiesensitiviteit, persoonlijke flexibiliteit en anticipatie & optimalisatie. Deze verbanden werden zowel voor de zelfbeoordelingen als uitkomstmaat als voor de chef-beoordelingen gevonden. Het eigen oordeel over de inzetbaarheidsdimensies kwam in grote lijnen overeen met dat van de direct leidinggevende. Een ander opvallend resultaat uit de studie is dat de mate waarin recent in training en ontwikkelingsprogramma's opgedane kennis en vaardigheden toepasbaar zijn in het eigen

werk significant samenhangt met alle 5 dimensies voor de zelfingeschatte inzetbaarheid van de werknemer, met name met beroepsexpertise en anticipatie & optimalisatie. In het geval van de beoordelingen door de direct leidinggevenden als uitkomstmaat werd er alleen een samenhang met anticiperen en optimaliseren gevonden.

De relatie tussen de leerwaarde van de functie en de dimensie beroepsexpertise was niet significant. Met deze uitkomst lijkt het erop dat de leerwaarde van de functie vooral belangrijk is voor iemands bredere ontwikkeling.

Voor wat betreft het effect van de ingeschatte toepasbaarheid van de genoten training en opleiding zien we enkel een effect op de zelfingeschatte 'balans'. Het lijkt erop dat deze toepasbaarheid van nieuwe kennis en vaardigheden mensen dus ook in de gelegenheid stelt om andere gunstige aanpassingen in hun werk te doen, en/of om de balans tussen werk en privé beter te bewaken.

Verschillende conceptualisaties van leeftijd

Wat de invloed van leeftijd betreft: de resultaten zijn hier anders dan op basis van de theorie verwacht werd door de onderzoekers. Zij veronderstelden dat oudere werknemers zelf zouden menen dat een functie met veel leermogelijkheden tot een betere inzetbaarheid zou leiden, en dat hun leidinggevenden op basis van stereotiepe redeneringen daar juist anders over zouden denken. Dat wil zeggen, zij zouden vooral een hoger effect verwachten bij de jongeren. En ook werd verwacht dat de mogelijkheid om nieuw verworven kennis en vaardigheden toe te passen in de eigen functie bij ouderen meer dan bij jongeren een positief effect zou hebben op de inzetbaarheid. Maar dit kon dus niet bevestigd worden in dit empirische onderzoek. Concreet, zowel de leerwaarde van de functie als de toepasbaarheid van training en opleiding had een sterker effect op de zelfbeoordelingen voor anticipatie en optimalisatie voor de jongere werknemers. Bovendien bleek de relatie tussen leerwaarde en zelfbeoordelingen van beroepsexpertise

sterker en alleen significant voor de jongere werknemers.

Een mogelijke verklaring is dat de significante relatie tussen het hebben van een uitdagende functie en de toepasbaarheid daarin van nieuw geleerde kennis en vaardigheden enerzijds en de inzetbaarheid anderzijds niet lineair met de leeftijd verandert, maar bijvoorbeeld pas optreedt vanaf een leeftijd van 50-55 jaar. Het wordt ook aanbevolen om in vervolgonderzoek een onderscheid te maken tussen verschillende conceptualisaties van leeftijd: chronologische leeftijd of kalenderleeftijd (hoe oud iemand is); leeftijd van de professionaliteit (vakmanschap, jaren dienstverlening); leeftijd van de privé situatie (thuis- en economische situatie); psychosociale beleving van leeftijd (beeldvorming oudere werknemer, subjectief tijdspectief); en leeftijd van de gezondheid.

De onderzoekers wijzen er ook nog op dat het organisatieklimaat (sfeer van onderling vertrouwen) en de mogelijke deelname aan HR activiteiten een sterk bepalende factor is voor de ontwikkeling van de inzetbaarheid van oudere werknemers.

Maatwerk is cruciaal

Dit onderzoek ondersteunt de gedachte dat daadwerkelijke, blijvende en succesvolle veranderingen in arbeidsorganisaties en op de werkvloer, in de functies zelf moeten starten. Primair dáár zullen de werknemers zich de nodige eigenschappen, vaardigheden, kennis en cultuur eigen moeten kunnen maken om ook op langere termijn inzetbaar te blijven, hetzij op de hun bekende hetzij op een voor hen nieuwe werkplek.

De resultaten van dit onderzoek zijn van groot belang en hebben duidelijke implicaties voor de praktijk van de HR ontwikkelingen met betrekking tot leren op de werkplek en voor het ontwerp van arbeidsorganisaties en functies. Loopbaanmanagement en HR- en job design- initiatieven die worden gericht op het creëren van uitdagende functies en het verhogen van de toepasbaarheid van training en ontwikkeling in de functie, kunnen goed sporen met een bredere strategie om werk-

nemers meer eigen initiatief te gunnen en te laten nemen. Maatwerk in trainings- en ontwikkelingsprogramma's is cruciaal, nu blijkt dat leerkenmerken van een functie op verschillende wijzen zijn gerelateerd aan de 5 afzonderlijke dimensies van inzetbaarheid.

Een sterke kant van het onderzoek is dat het met nieuwe methoden en nieuw empirische materiaal waardevolle inzichten verschaft in de betekenis van leerkenmerken (dat wil zeggen, de leerwaarde van functies en van leren op de werkplek zelf) voor de verhoging van de inzetbaarheid (en de 5 daarbij onderscheiden dimensies). Dat is met name van belang omdat de nood hoog is om tenminste tot aan de pensioengerechtigde leeftijd inzetbaar te blijven.

Hoe verder?

Meer onderzoek is nodig. De door Van der Heijden en collega's gevonden verbanden tussen leerkenmerken en de afzonderlijke dimensies van inzetbaarheid maken duidelijk dat verhoging van inzetbaarheid een zaak is van werknemer en werkgever gezamenlijk. Zij dienen een open gesprek (dialogoog) te voeren over wat ontwikkeld moet worden gegeven de actuele competenties, en over hun (verschillende) inschattingen van de inzetbaarheid van de werknemer. Ervaring moet je opdoen op de werkvloer door het nieuw geleerde direct toe te passen, met constructieve feedback van de leidinggevende en naaste collegae. De functie moet de werknemer uitdagen om zijn of haar talenten te ontwikkelen en zo zijn of haar basis te verbreden en zijn of haar inzetbaarheid te verhogen.

Literatuur

Van der Heijden, B.I.J.M., Gorgievski, M.J., & De Lange, A.H. (2015). Learning at the workplace and sustainable employability: a multi-source model moderated by age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1) 13-30.

Over de auteurs

De schrijvers zijn (oud-)redacteur van Gerōn en de auteurs van het oorspronkelijke artikel.

In gesprek met ... Paul Schenderling

Het wetenschappelijk bureau van het CDA ontwikkelde een nieuwe visie op de economie.

FIETJE VAAS & ARIE STOLK

Het wetenschappelijk bureau van het CDA heeft in 2015 een drietal visies voor de lange termijn ontwikkeld voor de economie, de politiek en de samenleving. Over de economische visie had de Geron redactie recent een gesprek met de auteur Paul Schenderling van het rapport 'Bloei en Groei'. Het is een uitgebreide visie op het verdienvermogen van Nederland. Als startpunt wel vergelijkbaar met de kritiek op het economisme van GroenLinks voorman Jesse Klaver. Het CDA vindt dat de economie ten dienste moet staan van de samenleving en niet andersom.

Waarom is bij de perspresentatie van dit rapport zo de nadruk gelegd op de noodzaak van Demotie terwijl het woord demotie in het ruim honderd pagina's tellende rapport slechts een keer voorkomt en dan ook nog in een bijzin?

Schenderling: Ja, dat moet je eigenlijk vragen aan het Financieel Dagblad die het demotiebegrip wel heel erg uit de context van het rapport heeft gehaald. We willen juist naar voren brengen dat de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werknemers door gezamenlijke maatregelen van werkgevers en werknemers verbeterd zou moeten worden en demotie zou daar onder kunnen vallen, evenals het benutten van de kennis en ervaring van oudere werknemers binnen een organisatie.

Maar de context van het pleidooi voor demotie in uw rapport is de stelling dat oudere werknemers (te) riant arbeidsverhoudingen zouden hebben. Dat is een focus op de kostenstrategie voor de oplossing terwijl het CDA uitgangspunt doet verwachten

dat meer gezegd zou worden over nieuwe mogelijkheden van meerwaardevorming door het benutten van specifieke kwaliteiten van oudere werknemers dan de paar woorden die er nu aan worden geweid. Dat zou aansluiten bij 'de creatieve strategie' waar het CDA voor zegt te kiezen.

Schenderling: Wij baseren ons op vergelijkende onderzoeken tussen Europese landen door de OESO en daaruit komt naar voren dat salaris stijgingen (in cao's) in Nederland veel langer doorgaan dan in andere landen. Grofweg geldt hier: jonge werknemers verdienen minder dan zij opbrengen. De impliciete gedachte achter dit systeem was dat loyaliteit van werknemers wordt gekocht door uitgestelde beloning. Wij zijn er voor om de beloning van werknemers meer in overeenstemming te brengen met de productiviteitsontwikkeling en zo de loonontwikkeling meer op een Europese lijn te brengen en daardoor het arbeidsmarktperspectief van oudere werknemers te verbeteren.

Verschild die opvatting dan zo erg van de gangbare economie visie op dit punt?

Schenderling: Jazeker, wij zijn groot voorstander van het brengen van nieuwe bestaanszekerheden rond arbeid en inkomen, zodat mensen gezinnen kunnen stichten, huizen durven kopen et cetera. En dat is een lijn die echt anders is dan de gangbare liberale opvatting die flexibiliteit voorop zet. Wij zijn ook voor een herwaardering van de vaste arbeidsrelatie en bepleiten een 'waarderende arbeidsrelatie'. Flexibiliteit leidt tot meer werkdruk, terwijl een vaste, waarderende arbeidsrelatie beter is voor de innovatie.

Maar ligt de sleutel voor oplossingen op dit gebied dan niet vooral in de manier waarop arbeid (werk) georganiseerd wordt?

Schenderling: Ja, dat is ook wat we bepleiten en willen ondersteunen met een basisverzekering die voor werknemers en ZZPers gelijk is. We willen de periode van twee jaar verplichte doorbetaling bij ziekte afschaffen zodat werkgevers minder huiverig worden om mensen in vaste dienst te nemen. We zijn ook voor een verplichte bijscholing van werknemers om de vakbekwaamheid op peil en actueel te houden.

Maar zijn er ook manieren om die steeds verder gaande druk van flexibilisering aan banden te leggen?

Schenderling: Nou ja, de flexibele arbeid wordt gefaciliteerd en in een stroomversnelling gebracht door de ontwikkeling van digitale platforms binnen de 'on-demand economie' en dat zet de onderhandelingspositie van een grote groep kwetsbare werkenden onder druk. Dat leidt tot uitholling van arbeidsvoorwaarden en ontduiking van het minimumloon. Daarom willen wij de rol en positie van de arbeidsinspectie versterken en sancties op misbruik van economische macht ten koste van werkenden en kleine zelfstandigen verzwaren.

In het rapport wordt niets gezegd over industriebeleid of sectorbeleid en dat is nogal opmerkelijk in een stuk dat over economie gaat.

Schenderling: In onze visie is het denken in termen van sectoren of bedrijfstakken in toenemende mate irrelevant. Het concurreren op taak en vaardigheidsniveau wint daarentegen aan belang. Snelle communicatie en transportmogelijkheden maken het opknippen van productieketens steeds gemakkelijker. Economische activiteit verplaatst zich naar de meest gunstige locatie. Daarvoor kan of moet de overheid goede regionale voorwaarden scheppen. Wij hebben het in dit verband over 'Ondernemende Ecosystemen'. Dat zijn flexibel georganiseerde, regionaal georiënteerde clusters van bedrijven en instellingen gericht op het bedenken en toepassen van ideeën in telkens wisselende combinaties van partijen.

Een opvallend gemis in dit rapport is de economische betekenis van het vrijwilligerswerk. Je zou toch juist van het CDA verwachten dat daar veel aandacht naar toe gaat?

Schenderling: Het was een groot dilemma om de betekenis van het vrijwilligerswerk wel of niet in dit rapport op te nemen. We hebben er voor gekozen om het niet te doen. Het komt wel uitvoerig aan bod in een ander visierapport van het CDA dat handelt over de rol, de inrichting en de betekenis van de samenleving. Dat die keuze zo uitgevallen is, betekent niet dat er geen economische waarde aan vrijwilligerswerk wordt toegekend, integendeel zelfs, maar we willen commerciële uitholling ervan vermijden en daarom staat er niets over in dit rapport.

Over de auteurs

Fietje Vaas en *Arie Stolk* zijn redacteur van Gerön.

Het idee van verdiende rust na een arbeidzaam leven

FIETJE VAAS

Simone Scherger (ed.) (2015) Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. London: Palgrave Macmillan (320 pagina's, \$ 100,00, ISBN 978-1-137-43513-2)



'Paid work beyond pension age' is een reader met essays van auteurs van diverse universiteiten uit Europa en de Verenigde Staten. De auteurs baseren hun bijdragen op literatuuronderzoek, empirisch kwantitatief en kwalitatief onderzoek en expertinterviews.

Het boek bestaat uit drie delen. In het eerste deel zijn studies opgenomen van de situatie in diverse landen en worden vergelijkingen gemaakt tussen de landen: Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten van Amerika, Zweden, Italië, Rusland en China.

In het tweede deel wordt de institutionele en structurele context behandeld en worden culturele en ideologische invloeden beschreven.

In het derde deel wordt ingegaan op de consequenties van werken in de latere levensfase op pensionering en welzijn en verschillen daarin.

Deel 1 Landenstudies

In de meeste bestudeerde landen neemt het werken na de pensioengerechtigde leeftijd

(licht) toe. In alle landen zijn de systemen en wet- en regelgeving omtrent pensionering aan het veranderen onder druk van vooral vergrijzing en een langere levensverwachting.

Pensioensystemen bestaan in de meeste landen uit drie pijlers. Ten eerste een publiek pensioen dat voor iedereen geldt vanaf een bepaalde leeftijd met een gelijke uitkering en een variabele inbreng via de belastingen of een socialezekerheidspremie. Dan is er een beroeps-, bedrijfs- of bedrijfstakpensioen dat een uitkering biedt die – meestal – gekoppeld is aan een middelloon (het gemiddelde van het loon ontvangen in de loopbaan) en gefinancierd wordt door bijdragen van werknemer en werkgever. En de derde pijler is geheel privaats: de pensioenverzekering. Er is verschil in de mate waarin het accent ligt op het pu-

blieke of het private deel; met Duitsland aan de publieke en de UK en VS aan de private kant. Maar de trend in alle landen is: meer privaat regelen. Het vroegpensioen is of wordt afgebouwd en de pensioengerechtigde leeftijd is of wordt verhoogd.

Voor het werken na het pensioen zijn niet alleen het pensioenstelsel (en dus de financiële situatie van mensen) en de wet- en regelgeving van belang maar ook de werking van de arbeidsmarkt. Hier is een vergelijking interessant. De Engelse arbeidsmarkt is liberaler; de Duitse sterk gereguleerd, ook naar beroep. In Engeland leert men meer 'on the job', in Duitsland in beroepsopleidingen. Dat maakt dat er in Engeland minder verschil is tussen in- en outsiders en meer mobiliteit. De sterkere eisen omtrent beroepsopleidingen in Duitsland veroorzaken barrières voor ouderen om terug te keren naar werk.

Een factor die zich ook doet gelden en verschillen verklaart, is het interne ondernemings-, personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid. Het artikel over de situatie in Zweden bijvoorbeeld, laat zien dat – in tegenstelling tot wat verwacht werd – de toename van mensen die langer en ook na het pensioen werken, groter is bij blue collar werkers dan bij de rest. Blue collar werknemers hebben het meest geprofiteerd van verbeteringen in de arbeidsomstandigheden omdat ze van verder kwamen.

Rusland en China vormen een verhaal apart. In Rusland werken heel veel mensen door na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (60 voor mannen, 55 voor vrouwen). Vaak is er een economische noodzaak om te blijven werken.

In China blijft men ook vaak werken met een pensioenuitkering. Maar het meest opvallende in het verhaal over China is dat voor zover sprake is van arbeidsmarkt- en pensioenregelingen, deze alleen gelden voor de stedelijke en niet voor de agrarische bevolking. In 2012 had 55% van de ouderen boven de

pensioengerechtigde leeftijd (60 voor mannen, 55 voor vrouwen) een pensioen.

Deel 2. De context

Onderzoek in de VS werpt een interessant ander licht op de problematiek. Europese onderzoekers hebben zich vooral op de overheidsbeleid gericht. In de VS is het individueelheid van onderzoek. In het klassieke 'Fordisme' (*dat overigens ook lang in West-Europa heerste en nog niet geheel verdwenen is, FV*) was sprake van life-time employment. Het individu ontleende zekerheid en vooruitgang aan een aanstelling bij een werkgever die onderhandelde met de bonden over voor iedereen geldende prijsindexatie en salarisverhoging, salaris- en promotiesystemen en andere arbeidsvoorwaarden. Vooruitgang was gegarandeerd door een systeem van salarisschalen en promotieregels. Er was een zekere bescherming tegen ontslag, waarbij je meer zeker was naarmate je langer in dienst was: first in, last out. Deze zekerheden worden in de VS (*en elders, FV*) sinds de jaren 80 afgebroken met de teruggang van de zware industrie.

Globalisering draagt de laatste decennia bij aan dat proces en aan de toename van flexibele arbeidscontracten (precarious work). Het overheidsbeleid is in veel gevallen gericht op het realiseren van een risicomaatschappij en het afbouwen van sociale vangnetten.

Een van de bijdragen in het boek sluit hierbij aan en gaat over het ondernemingsbeleid en de invloed op al of niet werken van ouderen in de EU. In het ondernemingsbeleid spelen stereotypen een belangrijke rol, zowel negatieve als positieve. Negatieve beelden zijn: ouderen zijn vaak ziek, inflexibel, hun deskundigheid is niet up-to-date en te gespecialiseerd. Positieve stereotypen over ouderen zijn: ze zijn betrouwbaarder, loyaler en communiceren beter. De auteur stelt vast dat ouderen slechts in heel beperkte mate deelnemen aan maatreg-

len (cursussen en life-style programma's bijvoorbeeld) die hun inzetbaarheid duurzamer kunnen maken. Ze hebben er geen belangstelling voor of zien het nut er niet van in en het wordt niet gestimuleerd noch gefaciliteerd door de werkgever. Het is heel erg nodig dat er door sociale partners en overheid duurzaamheidsbeleid ontwikkeld wordt dat een mix inhoudt van training, gezondheidsbeleid, herontwerp van de arbeidsorganisatie- en van functies, interne flexibiliteit, mobiliteit, en loopbaanmanagement.

Het laatste hoofdstuk in dit deel gaat in op de morele kant van het vraagstuk: pensionering en werken. *(Bij het lezen van dit hoofdstuk in het Engels stuitte ik op een taalprobleem dat wellicht een ideologisch punt verraadt. In het Nederlands hebben we geen aparte vertaling voor 'retirement'. Woordenboeken en Google-translate vertalen het woord met 'pensioen'. Men zegt 'ik ben met pensioen' en dat kan betekenen: 'ik heb een (of meerdere) pensioenuitkeringen' maar ook 'ik ben gestopt met werken'. In het Duits gebruikt men de woorden 'Rente' en 'Ruhestand', FV).*

In het debat kan men bij de diverse partijen uiteenlopende opvattingen waarnemen. Bij vakbonden hoort men: 'het pensioen is een verworven en sociaal recht; we moeten vechten voor het behoud daarvan'. Werkgevers vinden een vast moment om met pensioen te gaan uit de tijd en te kostbaar. Belangenorganisaties hebben uiteenlopende opvattingen – afhankelijk van hun doelen – tussen 'het recht op een arbeidsloos pensioen en het recht om te werken', in.

Achterliggend is het beeld dat men over ouderen heeft: capabel, zelfstandig en gezond versus kwetsbaar en bescherming behoevend.

Deel 3 Consequenties

Werken na de pensioengerechtigde leeftijd of met een pensioenuitkering neemt toe. De

meesten werken parttime en vaak als zelfstandige zonder personeel. Het gaat vooral om hooggekwalificeerd én laag-gekwalificeerd werk, weinig in de industrie (behalve in China).

Maar eigenlijk zijn er twee verhalen. Het eerste gaat over vaak goed geschoolden die graag de arbeidsvreugde, de status, de relaties en het gevoel een bijdrage aan de samenleving te leveren, willen vasthouden. Zij doen ook na hun pensioen leuk werk. De tweede groep bestaat uit de meest laaggeschoolden die een slechte pensioenvoorziening hebben, vaak lang en belastend werk hebben gedaan en met hun gezondheid kampen. Zij doen na hun pensioen nog rot werk. De ongelijkheid in werk en inkomen vóór het pensioen wordt na het pensioen gereproduceerd.

Het idee dat een paradigma-shift nodig is, van het 'pensioen als verdiende rust' naar een 'actieve en productieve oude dag' lijkt vooral uit de koker van de goed-geschoolden te komen. Maar in het beleid moet er rekening mee gehouden worden dat niet overal en voor iedereen de arbeidsomstandigheden verbeterd zijn. Integendeel, er worden nieuwe vormen van vervreemding, uitbuiting, onzekerheid en ondergeschiktheid gesignaleerd bij toename van vormen van flexibele arbeid (precarious work). Voor de mensen die in die omstandigheden moeten werken, zou het pensioen nog steeds een bevrijding moeten betekenen van de noodzaak om te werken.

Aan het slot van het boek wordt een alternatief gepresenteerd voor het eenvoudig verlenen van het arbeidzaam leven en de drie fases in de levensloop. De scheiding tussen onderwijs, werken en niet-werken op oudere leeftijd zou men moeten vasthouden, maar gedurende de levensloop een paar keer moeten herhalen. Na een eerste periode van onderwijs en, zeg, vijftien jaren werken zou één jaar niet werken en één jaar onderwijs kunnen volgen

en dan weer vijftien jaren werken et cetera. De jaren niet-werken moeten publiek georganiseerd en gefinancierd worden. Dit systeem zou leiden tot gezond en actief oud worden en de productiviteit verhogen. Het zou zelfs ongelijkheid kunnen reduceren doordat er voor iedereen meer aandacht en tijd is voor onderwijs.

Het boek overziend, vind ik het interessant dat door alle verschillende invalshoeken en vergelijkingen nieuwe inzichten ontstaan. Ik heb een beetje moeite met de focus van het boek: gaat het nu wel over werken na de pensioengerechtigde leeftijd en is dat nu wel echt een probleem of een belangwekkend thema voor de auteurs? Het al-

ternatief voor de drie levensfasen dat aan het einde van het boek wordt gepresenteerd, is nauwelijks uitgewerkt en zou in mijn ogen op tal van praktische problemen stuiten. Afgezien van de financiering die zeer complex zal zijn, gaat het uit van de foute veronderstelling dat mensen heel eenvoudig even kunnen stoppen bij een werkgever of met hun ontwikkeling in dat werk en dan zonder problemen weer terug kunnen keren in dit of ander werk.

Heel boeiend vind ik het om te lezen hoe verschillend in diverse landen met dezelfde problematiek van vergrijzing en arbeid wordt omgegaan en om te snappen hoe diep in sommige culturen het idee van de verdiende rust na een arbeidzaam leven, ligt verankerd.

GESIGNALEERD

Ouderen doen ertoe: hoe de oudere mens vanuit een (zorg)gemeenschap van betekenis kan zijn

Margriet Sprong-Brouwer. Zoetermeer: Boekencentrum, ISBN: 978-90-239-2771-6, 256 pagina's, € 17,90.

Mantelzorgers en buurtbewoners worden steeds meer betrokken bij zorg- en dienstverlening aan ouderen. Bij alle verandering lijkt één trend onveranderlijk. In onze omgang met ouderen is vooral sprake van eenrichtingsverkeer van vitale mensen naar zorgbehoeftige ouderen. De auteur van dit boek houdt een warm pleidooi voor tweerichtingsverkeer met een werkelijke dialoog. Zorgbehoeftige ouderen hebben genoeg te bieden aan andere generaties en verlangen ernaar om van betekenis te zijn. Wat kunnen zorgaanbieders concreet met deze verlangens doen en hoe kunnen zij ouderen zichtbaarder maken in onze maatschappij? Dit boek schetst hiervoor een denkkader en geeft daarnaast ook praktische handvatten. De auteur geeft ook ruime aandacht aan zingevingsvragen van ouderen en laat zien hoe deze verweven zijn met de dagelijkse zorg- en dienstverlening. Dit boek is een must voor bestuurders, managers, beleidsmakers en iedereen die affiniteit heeft met de ouderenzorg.



Even Buurten: gelukkig oud worden in de buurt

ESTHER RIKKENGGA

Veel ouderen willen zo lang mogelijk zelfstandig blijven wonen. In hun eigen huis en in hun eigen wijk. Maar het sterke informele netwerk dat daarvoor nodig is, ontbreekt vaak. Met de methodiek 'Even Buurten' richten vier Rotterdamse wijkteams zich op een integrale wijkaanpak. Behulpzame buurtbewoners helpen graag een handje mee.

Langer thuis dankzij eenvoudige oplossingen

Met de methodiek Even Buurten helpen wijkteams ouderen boven de 70 jaar langer zelfstandig in hun eigen buurt te wonen. Deze mensen lopen in het dagelijks leven soms tegen grote of kleine problemen aan, die ze zelf niet op kunnen lossen. Zoals gezondheidsklachten, psychische problemen of gevoelens van eenzaamheid. Klachten die ervoor kunnen zorgen dat mensen niet meer goed zelfstandig kunnen functioneren. “Maar met een beetje ondersteuning van de mensen om hen heen, het informele netwerk, kunnen zij toch gewoon thuis blijven wonen”, meent Mirjam de Leeuwe, projectleider bij de gemeente Rotterdam. “De oplossing is vaak verrassend eenvoudig. Een boodschapje doen, iemand naar de dokter brengen, samen een wandeling maken of een kopje koffie drinken. Het blijken waardevolle oplossingen, die ouderen in staat stellen zo lang mogelijk zelfstandig te blijven wonen.”

Ondanks deze eenvoudige oplossingen vinden veel ouderen het lastig zélf om die hulp te vragen. Die vraagverlegenheid wordt nog groter op het moment dat zij weinig andere wijk-

bewoners kennen. Daarom is binnen Even Buurten een belangrijke rol weggelegd voor zogenoemde ‘sleutelfiguren’: bewoners of ondernemers die de wijk en haar bewoners goed kennen. “Dit kunnen de burens zijn, maar ook de huismeester of de visboer”, aldus De Leeuwe. “Deze sleutelfiguren kunnen met signalen van kwetsbaarheid terecht bij een ‘spil’, een professional uit het wijkteam die het overzicht heeft over het lokale zorg- en welzijnsaanbod. De spil kijkt vervolgens welke laagdrempelige oplossing het informele netwerk kan bieden voor een oudere en zoekt daar een buurtbewoner bij. Is er structureler hulp nodig, dan worden vrijwilligers ingeschakeld. Mocht het nodig zijn, dan wordt de oudere verwezen naar professionele zorg- en welzijnsverlening.”

Informele zorg onderdeel van regulier aanbod

Even Buurten begon in 2011 als experiment van verschillende zorg- en welzijnsaanbieders uit Rotterdam, de gemeente Rotterdam, de Erasmus Universiteit, het Netwerk Ouderenzorg Zuidwest-Nederland (GENERO) en Hogeschool Rotterdam. Financiering kwam vanuit het Nationaal Programma Ouderen-

zorg. De Leeuwe: “De wens bestond al langer om niet-professionele zorg een plek te geven in het aanbod voor kwetsbare ouderen. Dat was niet alleen een kwestie van opvatting, maar ook van pragmatiek: de overheid en verzekeraars trekken zich terug en de gemeente heeft geen budget om alle functies over te nemen. Het informele netwerk wordt dus steeds belangrijker voor persoonlijke, praktische en financiële hulp. Terwijl de vanzelfsprekendheid van deze informele hulp juist afneemt.”

Dat onderschrijft ook de 73-jarige Eveline Bieslijn-Mertens uit de Rotterdamse deelgemeente Prins Alexander. “Ik heb lange tijd mijn zieke ex-man verzorgd. Daar had ik het zo druk mee, dat ik mijn eigen huishouden een beetje verwaarloosde. Mijn kinderen merkten dat het een rommeltje werd in huis. De spullen die ik in huis heb om bijvoorbeeld te breien en te borduren, maakten het nog onoverzichtelijker”, vertelt mevrouw Bieslijn-Mertens. “Er zijn niet veel mensen waar ik een beroep op kan doen. Mijn kinderen hebben het druk met hun eigen werk. Zij hebben niet de tijd om een heel huis op te ruimen.”

Ouderen enthousiast over initiatief

Dankzij hulp van Even Buurten kunnen ouderen zoals mevrouw Bieslijn-Mertens hopelijk langer thuis blijven wonen. Om te onderzoeken of dat daadwerkelijk het geval is, evalueerden onderzoekers van de Erasmus Universiteit de nieuwe werkwijze. Daarbij vormden de ervaringen van in totaal 372 oudere deelnemers uit de vier Rotterdamse wijken van Even Buurten en hun mantelzorgers de basis. Uit de resultaten blijkt dat ouderen Even Buurten een goed initiatief vinden en er positief tegenover staan.

Dat geldt ook voor mevrouw Bieslijn-Mertens, die via haar dochter met Even Buurten kennis maakte. “Spil Natasja Sterk nam contact met me op. Heel blij was ik eerst niet hoor. Maar achteraf ben ik erg opgelucht dat het zo gelopen is. Ik hoopte snel aan hulp te komen om mijn huis weer netjes te krijgen. Dit is ook gelukt: door de inzet van een beetje

De zes stappen van Even Buurten

- 1. De wijk definiëren en in kaart brengen.** De grenzen van de wijk worden vastgesteld. Geografische en organisatorische elementen zijn hierbij bepalend. Soms wordt aangesloten bij de indeling van sociale wijkteams.
- 2. Netwerken.** Het is belangrijk om te weten wie sleutelfiguren en professionals in de wijk zijn. Zij weten welke ouderen hulp nodig hebben.
- 3. Signaleren van problemen.** Via sleutelfiguren, zorgprofessionals, buurtbewoners, tijdens wijkactiviteiten of door het inzetten van een vragenlijst, krijgt de ‘spil’ – een professional uit het wijkteam – informatie over ouderen die ondersteuning nodig hebben.
- 4. Probleem verhelderen en aanpakken.** De spil gaat met de oudere in gesprek. Hij of zij bekijkt of het informele netwerk een oplossing kan bieden of dat doorverwijzing naar professionele hulp noodzakelijk is.
- 5. Wijkactiviteiten organiseren.** De spil organiseert activiteiten om ouderen te bereiken, contact te leggen met sleutelfiguren en contacten tussen bewoners te versterken. Hij of zij versterkt bij voorkeur bestaande initiatieven.
- 6. Evaluatie en borging.** Betrokkenen evalueren de geboden oplossingen én de aanpak door de spil.

professionele hulp wilden mijn kinderen na een gesprek met Natasja komen helpen. Ook helpt Natasja me om hulp te regelen bij het Centrum Indicatiestelling (CIZ). Net heb ik weer een brief gekregen, dus ik heb een afspraak met Natasja om deze samen met haar door te nemen.”

Zorgprofessionals ervaren betere samenwerking

In de evaluatie keken de onderzoekers óók naar de ervaringen van de spillen en professionals. De spillen zijn duidelijk tevreden over hun werkzaamheden. Een grote meerderheid (95%) is ervan overtuigd dat hun werkzaam-

heden de situatie van ouderen verbetert. “Ouderen zijn er écht mee geholpen”, zegt Brigitte Kruik (48), ruim twee jaar spil in Rotterdam. “We leren ze uitgaan van het positieve: wat kan ik – met een beetje ondersteuning – nog wél? Neem die mevrouw die slecht ter been is en nauwelijks nog haar huis uitkomt. Voor haar hebben we iemand gevonden die eens in de drie weken haar bibliotheekboeken voor haar ruilt. Of het wandelmaatje voor de weduwe van in de zeventig. We hebben haar gekoppeld aan een mevrouw van tachtig die nog goed ter been is en ook van wandelen houdt. Samen hebben we afspraken gemaakt over de manier waarop het contact het beste vormgegeven kon worden. En het werkt; de samenhang in de wijk neemt toe.”

Ook andere zorgprofessionals zijn te spreken over Even Buurten, zo blijkt uit het onderzoek: zij ervaren een betere samenwerking tussen het formele en het informele zorgnetwerk. “En dat is broodnodig in het complexe proces van het geven van gecoördineerde zorg en ondersteuning”, aldus De Leeuwe. Een kleine kanttekening is hier wel op zijn plaats. Uit de wetenschappelijke evaluatie blijkt namelijk dat Even Buurten nog niet doelmatiger is dan de reguliere zorg in termen van verbetering van zelfredzaamheid en welzijn. “In zowel de interventie- als de controlegroep neemt het zorggebruik in de tijd toe. Gezien de complexe aard van Even Buurten is het mogelijk dat de onderzoeksperiode te kort was om interventies te optimaliseren en effecten bij ouderen te kunnen vaststellen. We moeten de aanpak de tijd geven om zich te bewijzen; winsten zijn pas op langere termijn zichtbaar.”

Bekroond met een parel

Omdat Even Buurten de sociale samenhang in de wijk verbetert – en daarmee aansluit bij het streven naar meer participatie in de langdurige zorg – ontving Even Buurten dit na-jaar een Parel van ZonMw. Het onderzoeksinstituut reikt deze prijs enkele malen per jaar uit aan projecten die in het oog springen, bijvoorbeeld omdat de resultaten praktisch goed

Het Nationaal Programma Ouderenzorg (NPO)

Het NPO verbetert de zorg en ondersteuning voor kwetsbare ouderen. Talrijke organisaties slaan daarvoor landelijk en regionaal de handen ineen. Doel is een samenhangend zorgaanbod dat beter is afgestemd op de individuele behoeften van ouderen. Binnen het NPO lopen 75 transitie-experimenten en onderzoeks- en implementatieprojecten. De resultaten zijn sinds april 2015 te zien op www.BeterOud.nl. Het NPO is een programma van ZonMw, in samenwerking met de NFU en de CSO. Het NPO is in 2008 gestart. Opdrachtgever is het ministerie van VWS.

toepasbaar zijn of omdat het project aansluit bij actuele ontwikkelingen. Met de Parel wil ZonMw anderen inspireren om het beste uit hun projecten te halen.

Inmiddels is Even Buurten een structureel onderdeel van de werkwijze van twaalf Rotterdamse wijkteams. In nog dertig andere wijken wordt onderzocht hoe de methodiek ingevoerd kan worden. Ook in Groningen en Zeeland lopen projecten volgens de Even Buurten-aanpak. Voor bestuurders en beleidsmakers die interesse hebben in de aanpak is een toolbox ontwikkeld met onder andere kernbegrippen, de werkwijze, organisatie modellen en financieringsmogelijkheden. Binnen Hogeschool Rotterdam is een opleidingsprogramma ontwikkeld voor toekomstige spijlen. Deze is ook vertaald naar een minor ‘Social Work’. Om de methodiek nog verder te verspreiden ondersteunt het ministerie van VWS Even Buurten in het programma *In voor zorg!*

Meer informatie

Meer weten over Even Buurten? Kijk op de website www.BeterOud.nl.

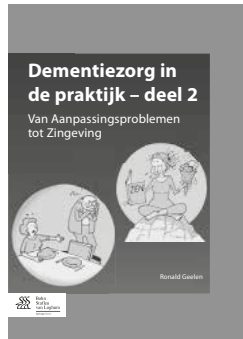
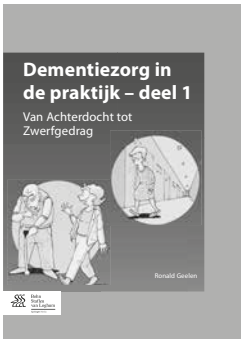
Over de auteur

Esther Rikkengaa is tekstschrijver bij Leene Communicatie, communicatiebureau te Gouda, www.leenecomunicatie.nl

Alles over dementie

RIA WIJNEN

Ronald Geelen (2015). Dementiezorg in de praktijk. Deel 1 – Van Achterdocht tot Zwerfgedrag en Dementiezorg in de praktijk. Deel 2 – Van Aanpassingsproblemen tot Zingeving. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. (309 pagina's, € 44,99, ISBN 978-90-368-0845-3 en 248 pagina's, € 40,90, ISBN 978-90-368-0771-5)



Dat dementie een groot probleem is dat nog groter gaat worden, hoeft geen betoog. Dat impliceert dat er veel geschreven wordt over deze aandoening. Ronald Geelen is in Nederland een deskundig en vruchtbaar publicist. Van zijn hand verschenen twee kloelke praktijkboeken.

Wat het meest opvalt bij het openslaan van beide delen is de gestructureerde opbouw. In deel 1 dat als ondertitel 'Van Achterdocht tot Zwerfgedrag' kreeg, zijn alle hoofdstukken op dezelfde manier ingedeeld, te beginnen met een probleembeschrijving. Stap voor stap wordt in de volgende paragrafen het probleem geanalyseerd en de oplossing beschre-

ven. De voorbeelden zijn herkenbaar en aansprekend. Het hoofdstuk sluit af met een literatuurverwijzing en verwijzingen naar handzame websites. Voorafgaande aan deze hoofdstukken is er een inleiding met adviezen voor de omgang met mensen met dementie, eveneens voorzien van duidelijke voorbeelden.

In deel 2, met als titel 'Van Aanpassingsproblemen tot Zingeving' is hetzelfde stramien te zien. Het verschil met het eerste deel is dat in dit deel meer aandacht wordt besteed aan minder praktische zaken. De kwaliteit van leven van de mens met dementie wordt meer centraal gesteld. Hoewel, eerlijk is eer-

lijk, je moet dat als lezer wel zelf ontdekken en invullen. De auteur vertrekt zo eenduidig vanuit het perspectief van de hulpverlener (wat moet deze doen of laten om de levenskwaliteit van de hulpvrager te vergroten?), dat je soms wel eens denkt dat de persoon met dementie helemaal niets meer te berde kan brengen dan afwijkend gedrag. Vragen en analyseren wat de hulpvrager denkt en graag zou willen, daarvoor heeft de auteur minder oog. Modern denken over hulpverlening, zoals de hulpvrager in de eigen kracht zetten, komt minder expliciet aan bod.

Beide boeken zijn geen leesboeken, daarvoor is de structuur te eenzijdig. Het zijn echte handboeken, die je openslaat als je geconfronteerd wordt met een probleem. Achterdochtig, agressief, angstig, claimend, delirant, depressief, ongewenst intiem, ontremd en zwerfgedrag. Apathie, eenzaamheid, psychotische verschijnselen, roepen, rouw en verlies, slaapproblemen, slecht horen, vertraging, verzet bij wassen en kleden, aanpassingsproblemen, communicatiestoornissen, slecht eten en drinken, het komt allemaal ge-

structureerd aan bod. Een hoofdstuk over hoe je de familie kunt begeleiden, over minderwaardigheidsgevoelens en zelfoverschatting, wilsbekwaamheid en hoe je veilig kunt werken, het ontbreekt niet.

Uit beide boeken blijkt de ervaring die Geelen gedurende zijn praktijk heeft opgedaan en zijn betrokkenheid als psycholoog bij de bewoners van de verpleeginstelling waar hij gewerkt heeft. Zijn voorbeelden komen uit de praktijk van het verpleeghuis maar zijn zonder moeite over te zetten naar een thuis-situatie. Zijn stappenplannen getuigen van inlevingsvermogen. De voorbeelden zijn uit het leven gegrepen, kortom een boek dat er toe doet. Het boek is geschreven, tenminste zo staat het verwoord in het Voorwoord, voor professionals. Maar ik ben er zeker van dat – nu veel mensen met dementie in de thuis-situatie blijven – partners, familieleden en mantelzorgers ook veel aan het boek kunnen hebben.

Over de auteur

Ria Wijnen is redacteur van *Gerōn*

Kan ik u verder nog ergens mee helpen?

Over de gevolgen van depressie voor het dagelijks leven

WIM HOUTJES, INKE SCHAAP, NOËLLE SANT & DORLY DEEG

In dit artikel beschrijf ik met drie co-auteurs de aanleiding en de resultaten van mijn promotieonderzoek naar de zorgbehoeften van ouderen met een depressie. Een depressie kan leiden tot zorgbehoefte, maar omgekeerd kunnen onvervulde zorgbehoeften ook voeding geven aan het voortduren van een depressie. Als een oudere niet herstelt van een depressie kan systematische aandacht voor de zorgbehoefte een nieuwe impuls geven aan de depressiebehandeling.

Waarom duurt het herstel van een depressie soms zo lang?

In mijn werk als verpleegkundig specialist in de ouderenspsychiatrie ontmoette ik veel ouderen met ernstige vormen van depressie. Ik vond het moeilijk om te zien dat bij sommige van hen het effect van de behandeling uitbleef. Ik vroeg me af of we in de behandeling van depressie niet iets over het hoofd zien. Als we de patiënt centraal stellen in de behandeling, maar we bestrijden slechts depressie symptomen, doen we dan wel genoeg? Weten we voldoende van ouderen die maar niet herstellen van een depressie en kijken we verder dan de klachtenpresentatie op het spreekuur? Ik ging op zoek naar literatuur over depressiebehandeling en zorgbehoeften bij ouderen. De relatie tussen depressie, het effect van behandeling en onvervulde zorgbehoeften bleek nauwelijks onderzocht te zijn. Dat was voor mij de aanleiding voor mijn onderzoek (Houtjes, 2015).

Onderzoek doen begint met een probleemstelling

Om richting te geven aan mijn onderzoek formuleerden we de volgende probleemstel-

lingen: 'Het is onvoldoende bekend wat de gevolgen zijn van een depressieve stoornis voor het dagelijks leven van ouderen. Daarbij is het onduidelijk of het beloop van een depressie in het latere leven verband houdt met het vermogen sociaal maatschappelijke rollen te vervullen'. In twee deelstudies ben ik aan de slag gegaan met deze probleemstelling. De relatie tussen depressie-ernst en zorgbehoefte stond centraal in deel 1. In deel 2 hebben we onderzocht hoe het beloop van een depressie over langere tijd van invloed is op het vermogen van ouderen om sociale rollen te vervullen.

Mevrouw de Bruin knapt maar niet op

Ik ben begonnen met een case study omdat we het belangrijk vonden het perspectief van de mensen om wie het gaat als uitgangspunt te nemen. In deze case study heb ik de situatie van mevrouw De Bruin beschreven. Zij was ten tijde van het onderzoek 84 jaar. Ze was opgenomen op een psychiatrische afdeling van een ziekenhuis omdat ze ernstig depressief en suïcidaal was. Mevrouw had last van

terugkerende depressies. Ze had haar man verloren en woonde alleen. Na een behandeling van vele maanden was er geen sprake meer van suïcidaliteit, maar haar depressie was nog steeds aanwezig. Omdat ze in het ziekenhuis als uitbehandeld werd beschouwd werd ze verwezen naar de Afdeling Ambulante Ouderenpsychiatrie waar ik als verpleegkundig specialist de behandeling zou overnemen. Als onderdeel van de functionele diagnostiek heb ik de CANE (Camberwell Assessments of Needs for the Elderly) afgenomen. De CANE is een gevalideerd instrument waarmee ik de zorgbehoeften van mevrouw de Bruin in kaart kon brengen. Hieruit bleek dat mevrouw vooral behoefte had aan betekenisvolle dagactiviteiten, sociaal contact en aan steun als zij het moeilijk had. Ook wilde ze graag een veilige woonomgeving. Behandeling gericht op het vervullen van de met de CANE geïventariseerde zorgbehoeften zorgde ervoor dat de toestand van mevrouw de Bruin verbeterde. Haar depressieve klachten namen af en haar kwaliteit van leven nam toe.

Depressie en onvervulde zorgbehoeften; weten wat een patiënt mist.

In het eerste deelonderzoek hebben we onder 99 ouderen de samenhang onderzocht tussen onvervulde zorgbehoeften (gemeten met de CANE) en de ernst van de depressie (gemeten met Montgomery Åsberg Depression Rating Scale, MADRS). De gegevens uit het onderzoek bij de deelnemende ouderen hebben we aangevuld door met behulp van de CANE ook mantelzorgers en hulpverleners te vragen een inschatting te maken van de zorgbehoefte van de patiënt. We vonden dat de ernst van de depressie het meest sterk samenhangt met psychologisch en sociaal onvervulde zorgbehoeften. Behoeften met betrekking tot de omgeving of fysieke behoeften hingen minder sterk samen met de ernst van de depressie. We wilden ook weten hoe het gesteld was met de overeenstemming tussen de patiënt, betrokken mantelzorgers en hulpverleners met betrekking tot de perceptie van de onvervulde zorgbehoeften van patiënten. Bij het vergelij-

ken van de CANE resultaten bleken patiënten in vergelijking met betrokken hulpverleners significant meer onvervulde zorgbehoeften te hebben gescoord. De zorgbehoefte inschatting door mantelzorgers bleek echter nauwelijks te verschillen van de perceptie van de eigen zorgbehoefte door de oudere.

Voorts wilden we weten of de ernst van de depressie een voorspeller zou zijn voor de mate van overeenstemming tussen betrokkenen. De ernst van de depressie bleek inderdaad voorspellend voor verschillen in perceptie van onvervulde zorgbehoefte tussen hulpverleners en patiënten, en wel zo dat de kans op overeenstemming tussen hulpverlener en patiënt over de inschatting van zorgbehoeften kleiner is als er sprake is van een ernstiger depressie. Hieruit volgt dat de depressie-ernst het verkrijgen van adequate hulp mogelijk in gevaar brengt.

Opvallend was dat de fysieke zorgbehoeften het meest vervuld bleken. Mogelijk spreken oudere mensen met een depressie gemakkelijker over de fysieke problemen dan over mentale problemen of zijn fysieke problemen makkelijker op te lossen.

Depressiebeloop, eenzaamheid en netwerkgrootte

Voor de tweede deelstudie werden gegevens van de Longitudinal Aging Study Amsterdam (LASA) gebruikt. Dit grote bevolkingsonderzoek naar diverse aspecten van veroudering levert al vanaf 1992 een schat van gegevens op. Uit de meer dan 3000 deelnemende ouderen waarmee het onderzoek is gestart, selecteerden we 277 ouderen met relevante depressieve klachten. De gegevens van deze ouderen, gemeten over een periode van 13 jaar, hebben we gebruikt om te analyseren of het beloop van een doorgemaakte depressie van invloed was op de grootte van het sociale netwerk en ervaren eenzaamheid. Wat we al vreesden bleek te kloppen. Ouderen met een chronisch depressiebeloop liepen het grootste risico op afkalving van het sociale netwerk en de ontwikkeling van eenzaamheidsgevoelens. Daarbij ontdekten we dat er van een verband tussen een chronisch depressiebeloop en de afname van het sociale netwerk vooral sprake

was bij een hogere leeftijd, het ontbreken van een partner en het wonen in stedelijk gebied.

Chronische depressieklachten: vooral alleenstaanden en mannen verliezen emotionele steun

We worden er door de overheid voortdurend op gewezen dat het voor een goed functionerende participatiesamenleving van belang is sociale steun uit te wisselen. Maar lukt dat wel als je ouder bent en te kampen hebt met depressieve gevoelens? Ben je dan wel in staat anderen emotioneel en praktisch te steunen? En zijn er als je ernstig depressief bent nog mensen die zich om een oudere met depressieve klachten bekommeren? Kun je uit je sociale netwerk emotionele of praktische steun verwachten? Ter beantwoording van deze vragen hebben we wederom LASA gegevens gebruikt; nu om de relatie tussen depressiebeloop en het kunnen ontvangen en geven van emotionele en instrumentele steun te onderzoeken. We hebben onderzocht hoe de uitwisseling van sociale steun over een periode van 13 jaar samenhangt met het beloop van depressie. Ook hebben we onderzocht welke factoren deze samenhang beïnvloeden. Bij de uitwisseling van sociale steun maakten we een onderscheid tussen verkregen en gegeven emotionele steun en verkregen en gegeven instrumentele (praktische) steun.

Tot onze verrassing zagen we dat een chronisch depressiebeloop alleen een rechtstreekse invloed had op het ontvangen instrumentele steun. Toen we dieper gingen graven vonden we dat het verband tussen depressiebeloop en het uitwisselen van steun sterk wordt bepaald door het geslacht en de huwelijkse staat van de oudere. Zo ontdekten we dat vooral mannen en ouderen zonder partner én een chronisch verlopende depressie, een grote kans lopen emotionele steun te verliezen. Zowel mannen als vrouwen zonder partner en een chronisch depressiebeloop lopen het risico om ook instrumentele steun te verliezen.

Preventie en voorkomen van chroniciteit

Het gebruik van de CANE biedt de mogelijkheid om naast het in kaart brengen van de zorgbehoefte van de cliënt ook de ingeschatte zorgbehoefte door mantelzorgers en behandelstaf vast te stellen. Dit is een belangrijk voordeel van de CANE. Het instrument geeft hulpverleners en patiënten de gelegenheid om over discrepanties in de waargenomen zorgbehoefte in gesprek te gaan, met als doel een gemeenschappelijk gedragen koers uit te zetten in de behandeling. Systematisch zorgbehoefteonderzoek dient naar ons oordeel deel uit te maken van het proces van functionele diagnostiek, waarbij niet alleen het klachtenpatroon richtinggevend is voor de behandeling, maar waarbij ook de gevolgen van een aandoening voor het dagelijks functioneren van mensen wordt beschreven. Naast gedegen medisch (psychiatrisch) onderzoek is systematisch (verpleegkundig) zorgbehoefteonderzoek noodzakelijk om bij een stagnerende depressiebehandeling op het spoor te komen van depressie-onderhoudende factoren in de vorm van onvervulde zorgbehoefte. Ouderen die geen depressieve klachten meer ervaren, maar ook ouderen met een fluctuerend depressiebeloop, lopen na verloop van jaren minder risico op afkalving van persoonlijke netwerken, toename van eenzaamheid en het verliezen of kunnen geven van emotionele steun dan ouderen met een chronisch depressiebeloop. Hieruit volgt naar ons oordeel dat er zowel door hulpverleners als door sociale wijkteams krachtig en eendrachtig ingezet zou moeten worden op depressiepreventie en het voorkomen van chroniciteit bij met name oudere mannen en ouderen zonder partner.

Literatuur

- Houtjes, W. (2015). *Needs of elderly people with late-life depression. Challenges for care improvement*, Academisch Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam. ISBN 978-94-6108-985-4
- Montgomery S.A. & Åsberg M. (1979) A new depression scale designed to be sensitive to change. *British Journal of Psychiatry*. 134(4):382-9.

Reynolds T., Thornicroft G., Abas M., Woods B., Hoe J. & Leese M. et al. (2000) Camberwell Assessment of Need for the Elderly (CANE). *British Journal of Psychiatry*. 176: 444-52.

Over de auteurs

Wim Houtjes is gepromoveerd op het onderwerp en werkzaam als verpleegkundig specialist GGZ, daarnaast is hij hoofdopleider bij

GGZ-VS, de driejarige opleiding tot verpleegkundig specialist in de GGZ en onderzoeker. *Inke Schaap* is docent verpleegkunde en onderzoek bij de Hogeschool van Amsterdam *Noëlle Sant* is medewerker Kennistransfer LASA aan het VU medisch centrum *Dorly Deeg* is hoogleraar Epidemiologie van de veroudering aan het VU medisch centrum

GESIGNALEERD

Prof. Dr. D. L. Knooklezing 'Een explosie van leven' & Studiemiddag NVG-KNOWS 'Perspectieven op kwetsbaarheid?'

Locatie: Utrecht, Stadskaasteel Oudaen, datum: 20 mei 2016, 14.00-17.00 uur, kosten: gratis, aanmelden via: nvg@solcon.nl

Nooit eerder hebben in de westerse wereld zoveel mensen zo'n hoge leeftijd bereikt in zo'n goede gezondheid. Het is de meest ingrijpende maatschappelijke verandering die door de Industriële Revolutie in gang is gezet. De kans om 65 jaar te worden verdrievoudigde van 30 naar 90 procent. Ook gepensioneerden boekten forse winst; zij hebben niet meer tien, maar twintig jaar voor de boeg. Voor de pasgeborenen ligt er nog meer leven in het verschiet; een van hen zal zeker 135 jaar worden. Tijdens de Prof. Dr. D.L. Knooklezing zal Rudi Westendorp ingaan op de gevolgen van de sterk toegenomen levensverwachting en de vraag hoe tot op hoge leeftijd een goede kwaliteit van leven te houden. Voorafgaand aan deze lezing vindt de studiemiddag plaats: Simone de Bruin van het Centrum voor Voeding, Preventie en Zorg houdt een lezing over vroegopsporing bij *frailty* en Jeanet Blom van de Afdeling Public Health en Eerstelijngeneeskunde van het LUMC zal spreken over de kosten-effectiviteit van proactieve, integrale zorg voor kwetsbare ouderen in de huisartspraktijk. De lezing en de studiemiddag zijn vrij toegankelijk voor zowel leden als niet-leden.

COLOFON

Uitgever

Bohn Stafleu van Loghum
Paul Dijkstra, Postbus 246, 3990 GA Houten
www.bsl.nl

Redactie

E-mail: geron@bsl.nl

Abonnementen

Klantenservice Bohn Stafleu van Loghum
Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383736
e-mail: klantenservice@bsl.nl
Voor meer informatie en bestellingen raadpleeg
www.bsl.nl
Het abonnement kan elk gewenst moment ingaan
en wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden
voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.
Bij een wijziging van de tenaamstelling en/of het
adres, verzoeken wij u de adresdrager met de
gewijzigde gegevens op te sturen naar de afdeling
Klantenservice.

Abonnementsprijzen 2016

Reguliere abonnementsprijs (print & online
toegang): € 64,50
Online only voor particulieren: € 38,70
Prijzen voor instellingen voor meer exemplaren
en online toegang op aanvraag.
Studenten ontvangen 50% korting.
Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag
op de abonnementsprijs.

Advertenties

Bohn Stafleu van Loghum
Frank van der Walt, Postbus 246, 3990 GA Houten
Telefoon: 030-6383732
E-mail: f.walt@bsl.nl

Arbeidsmarkt:

Peter de Jong, Sr. Accountmanager
Telefoon: 030-6383888/06-10946138
E-mail: p.dejong@bsl.nl

Levering en diensten geschieden volgens de
voorwaarden van Springer Media bv, gedeponeerd
bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder
dossiernummer 32107635 op 17 juni 2010. De
voorwaarden zijn in te zien op www.bsl.nl, of
worden de koper op diens verzoek toegezonden.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen
en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd
met bronvermelding en met schriftelijke toestem-
ming van de uitgever.

Verschijsning

Viermaal per jaar.

Ontwerp omslag

Simon van Kessel

Inzenden artikelen

De redactie van Gerōn stelt inzending van artikelen
met informatie en opinies uit praktijk, beleid en
wetenschap van het ouder worden in de moderne
samenleving zeer op prijs. U wordt verzocht uw bijdrage
op te stellen volgens de geldende richtlijnen
(zie <http://www.bsl.nl/shop/geron-40718c.html>) en
in te sturen naar het redactieadres: geron@bsl.nl.

©2016, Bohn Stafleu van Loghum

ISSN: 1389-143X

mvw
media voor vak
& wetenschap



Bohn
Stafleu
van Loghum

VOLGENDE KEER IN GERŌN

THEMA: BELANGENBEHARTIGING VAN OUDEREN

- De 'belangenbehartiging van ouderen in
Nederland' in een sterk veranderend veld
- Belangenbehartiging door ouderenbonden in
België/Vlaanderen: de stand van zaken
- Noom, Netwerk van Organisaties van
Ouderen Migranten

EN VERDER:

- Samen sporten in de buitenlucht
- De transformatie van serviceflats
- Vrijwilligerswerk in België op latere leeftijd
- Koopkrachtontwikkeling van gepensioneerden
in relatie tot werkenden

In dit nummer

verder onder andere

Maart 2016 | jaargang 18 | #1

Job crafting: de sleutel naar duurzame inzetbaarheid?

— Dorien Kooij

Together we change Eerstelijnsgezondheidszorg: nu meer dan ooit!

— Jan de Maeseneer, Bert Aertgeers, Roy Demmen & Dirk Devroey

De randgroepoudere blijft buiten beeld

— Ronald Geelen

Zorgtechnologie voor ouderen

— Lowie van Doninck, Vivette van Coolen & Louis Neven

De huisartspraktijk en sociaal werk verbonden

— Jan Willem van de Maat, Carina Ballering & Hilde van Xanten

Ouderen, wanneer gaan ze hun huis toekomstbestendig aanpassen?

— Sabine Verkroost & Arjan in 't Veld

Mensen met dementie en hun zingeving

— Barbera van der Schans & Peterjan van der Wal

Seks in het woonzorgcentrum: geen evident verhaal

— Jan Van Velthoven, Els Messelis & Ellen Van Houdenhove

De invloed van technologie op de arbeidsmarkt

— Bas van de Haterd

Leren op de werkplek en duurzame inzetbaarheid

— Henk Bakkerode, Arie Stolk, Fietje Vaas, Beatrice van der Heijden, Marjan Gorgievski & Annet de Lange

