

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

# Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

*No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.*

[info@boomamsterdam.nl](mailto:info@boomamsterdam.nl)  
[www.boomuitgeversamsterdam.nl](http://www.boomuitgeversamsterdam.nl)

## BOEKENRUBRIEK

### Mentaal pensioen: nog jaren voor de boeg, maar mentaal al afgehaakt

Huijs, J.J.J.M. (2019). *Motivated and healthy to work! Predictors of and interventions for sustainable employment and promoting return to work (proefschrift)*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Het proefschrift van Jenny Huijs is in de media niet onopgemerkt gebleven. ‘Op je veertigste al met “mentaal pensioen”: wel actief op de arbeidsmarkt, maar eigenlijk al afgehaakt’ kopte *Trouw* op de dag van haar verdediging (23 september 2019). Enkele dagen eerder berichtte de Volkskrant: ‘Een baan ‘uitzitten’ – hoe voorkom je dat?’ In haar proefschrift gaat Huijs in op het idee van ‘mentale pensionering’, wat wil zeggen dat werknemers fysiek aanwezig zijn op hun werk, maar mentaal al afscheid hebben genomen. Ze zitten hun tijd op het werk uit, investeren niet in hun verdere ontwikkeling en verliezen geleidelijk de betrokkenheid bij hun werk, collega’s en de organisatie. Het concept mentaal pensioen omvat drie aspecten:

- een afname in interesse in leren en ontwikkeling (een afnemende pro-actieve leeroriëntatie);
- verminderde motivatie voor en verbondenheid met het werk;
- minder gewaardeerd voelen door collega’s, leidinggevende en de organisatie.

Huijs borduurt daarmee voort op een eerder onderzoek van TNO naar mentale pensionering onder medewerkers van Philips (TNO, 2013). Mentaal pensioen spreekt tot de verbeelding, net als het in de media omarmde idee van de *bullshit jobs* (Graeber, 2018), maar roept ook vragen op. Zo blijft onduidelijk op welke schaal mentale pensionering voorkomt in Nederland, omdat de studie zich richt op medewerkers van vijf organisaties. Mentaal pensioen is ook geen eendimensionaal begrip, maar de drie aspecten worden afzonderlijk gemeten en in samenhang gezien. Opvallend is dat, anders dan de term doet vermoeden, er in de studie geen relatie gevonden werd tussen leeftijd en de mate van mentale pensionering. Uit de gegevens kwam niet het beeld naar voren van de gedisilluseerde vijftigplusser die de tijd tot aan pensionering ongemotiveerd uitzit. Ook de jongere generatie kan er last van hebben.

Is er iets te doen aan werknemers die mentaal al met pensioen zijn, maar nog (lang) niet de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt? Huijs doet verslag van een interventie, ofwel een participatief actieprogramma, in drie organisaties. Hierbij gaan werknemers en leidinggevenden aan de slag om mentaal pensioen aan te pakken, door eerst met elkaar te benoemen wat het is, hoe het komt en welke gevolgen het heeft. Bewustwording van het mogelijk probleem is daarbij een eerste stap. Vervolgens maken de medewerkers zelf een actieplan om de mate van mentaal pensioen te verminderen. Huijs concludeert dat de interventies over de hele linie mentaal pensioen een jaar later niet heeft doen verminderen. Wanneer echter rekening gehouden wordt met de mate waarin de participanten

actief deelnemen aan het actieplan, is er wel een effect te zien. Het is niet eenvoudig om in de praktijk een zuiver wetenschappelijk experiment op te zetten en uit te voeren, en hiervan is ook in deze studie geen sprake. Buijs geeft zelf ook aan dat dit een kanttekening is bij de interpretatie van de resultaten. Niettemin sluit de studie wel aan op de actuele discussie over duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. Uit ander onderzoek blijkt dat de deelname aan scholingsactiviteiten stagneert, ondanks de beleidsmatige aandacht voor het thema, en dat werknemers vaak meer een reactieve dan een pro-actieve leerhouding hebben (Maslowski, 2019). Het concept van mentaal pensioen benadrukt nog eens dat lang niet alle werknemers nog de energie of motivatie hebben om zich te richten op het leren van nieuwe kennis en vaardigheden.

Afnemende mentale pensionering zou ziekteverzuim kunnen verminderen, maar wat te doen als werknemers toch langdurig uitvallen door ziekte?

In het tweede deel van het proefschrift laat Buijs het concept van mentaal pensioen los en richt ze zich op een ander belangrijk maatschappelijk vraagstuk, namelijk langdurig ziekteverzuim en de re-integratie naar het werk. Enkele decennia terug lag de nadruk op werk als oorzaak van verzuim. Zieke werknemers werd geadviseerd eerst volledig te herstellen alvorens het werk te hervatten. Tegenwoordig wordt werk ook gezien als deel van de oplossing. Werk kan mensen ook goed doen en niet-werken door ziekte kan op zichzelf ook schadelijke effecten hebben op de gezondheid, net als langdurige werkloosheid de gezondheid kan schaden (Van Echtelt, 2020). Er is echter nog weinig bekend over de manier waarop zieke werknemers succesvol het werk kunnen hervatten. Weliswaar beïnvloeden bepaalde factoren de kans op werkhervatting, zoals leeftijd, de ernst van de gezondheidsklachten en opleidingsniveau, maar omdat deze factoren vrijwel onveranderbaar zijn, biedt dit de betrokkenen weinig handelingsopties. Buijs richt zich in haar resultaten daarom onder andere op zogenaamde *self-efficacy*, het vertrouwen in het eigen kunnen, dat de kans op werkhervatting vergroot. Zij beperkt zich in het proefschrift niet alleen tot de theorie, maar gaat ook in de praktijk aan de slag. Ze verrichtte een interventiestudie, waarin langdurig zieke werknemers werden getraind op *self-efficacy* en het omgaan met tegenslagen. Vanwege beperkingen in het onderzoeksdesign zijn harde conclusies moeilijk te trekken, maar de resultaten zijn op zijn minst hoopvol te noemen. De Nederlandse regelgeving kent een grote mate van werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Met de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijken werkgevers zich steeds meer te kunnen onttrekken aan deze verantwoordelijkheid. Ziekte leidt dan eerder tot werkloosheid, terwijl re-integratie door de eigen werkgever juist een sleutel is tot succes (Arts & Van Deursen, 2012). Dit proefschrift draagt dus bij aan de belangrijke maatschappelijke opgave om zieke werknemers niet aan hun lot over te laten en hun arbeidspotentieel blijvend te benutten.

Patricia van Echtelt, Sociaal en Cultureel Planbureau en redactielid TvA.  
E-mail: P.van.Echtelt@scp.nl

## Literatuur

- Arts, D., & Van Deursen, C. (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In M. Versantvoort & P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs. Over zinloos werk, waarom het toeneemt en hoe we het kunnen bestrijden*. Amsterdam: Atlas Contact.
- Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TNO. (2013). *Mentale pensionering. Een onderzoek naar kenmerken, determinanten en gevolgen*. Hoofddorp: TNO.
- Van Echtelt, P. (2020). *Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid (WRR working paper)*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid.