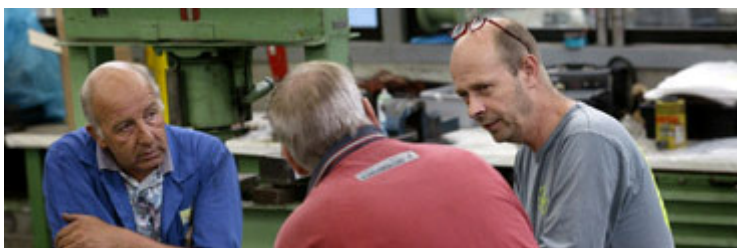


Ouderen en werk



Veranderende arbeidsmarkt

Nederland wordt in de komende jaren geconfronteerd met ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt. Door vergrijzing en ontgroening zal er een tekort aan arbeidsaanbod ontstaan, zowel kwantitatief als kwalitatief. De arbeidsparticipatie moet omhoog en slimmer werken is nodig om de economische groei en de voorzieningen van de verzorgingsstaat te waarborgen.

Optimaal benutten van het arbeidspotentieel en langer doorwerken zijn voorgestelde maatregelen waar werknemers en werkgevers mee te maken zullen krijgen.

Fysieke veroudering

Bij het uitvoeren van dezelfde fysiek belastende arbeidstaken (op submaximaal niveau) worden tussen ouderen en jongeren nauwelijks verschillen gevonden. Het maximaal werkvermogen neemt echter af met het stijgen van de leeftijd waardoor eenzelfde belasting voor een oudere relatief zwaarder is dan voor een jongere. Dit is te merken aan de langere hersteltijd die een oudere nodig heeft en gerapporteerde vermoeidheid aan het einde van de dag. Het is dan ook verstandig om hiermee rekening te houden bij het beoordelen van risico's en maatregelen op het gebied van arbeidsveiligheid.

Mentaal-cognitieve veroudering

Bij onderzoek naar achteruitgang van cognitieve vermogens bij ouderen wordt bij laboratoriumexperimenten vaak een achteruitgang in mentale snelheid, ruimtelijk-visuele vermogens en het snel kunnen leggen van verbanden gevonden. De achteruitgang van deze zogenaamde fluïde vermogens, kunnen ouderen vaak heel goed compenseren door vastgelegde kennis en ervaring (gekristalliseerde vermogens). Ze zijn in staat tot snelle herkenning en beoordeling van situaties en kunnen eerder opgedane kennis en ervaring efficiënt toepassen. Het uitvoeren van bekende taken kost hen daardoor minder energie dan jongeren.

Ouderen kunnen een belangrijke rol spelen in het delen van hun ervaring en kennis op het gebied van arbeidsveiligheid. Kwetsbare groepen zoals jongeren en flexwerkers alsmede anderstaligen kunnen door deze ervaren groep medewerkers begeleid worden voor het verbeteren van arbeidsveiligheid op de werkvloer.

Aanpassingsstrategieën & variatie

Om de arbeidsveiligheid te verbeteren kan onder meer worden gedacht aan een efficiëntere manier van werken, een lager werktempo, het inlassen van minipauzes, het aanwenden van beschikbare hulpmiddelen en het inroepen van hulp van collega's.

Ouderen optimaal inzetten

Het is verstandig rekening te houden met de beperkingen van oudere medewerkers en waar nodig werkinhoud en -organisatie aan te passen. Deze beperkingen doen zich met name voor bij medewerkers in functies met:

- hoge tijdsdruk, in combinatie met weinig regelmogelijkheden
- zware fysieke belasting (rug-, knie-, heupbelasting)
- zich snel ontwikkelende technologie
- onregelmatige diensten of ploegdienstverband

Om vroegtijdige uitval te voorkomen is het zeker bij functies met deze elementen van belang tijdig te zoeken naar en werknemers voorbereiden op alternatieve taken en functies. Met speciale onderzoeken (bijv. Periodiek Medisch Onderzoek (PMO-Levensfase, STECR), Workability Index (www.blikopwerk.nl)) kan onderzocht worden of een werknemer nog in staat is om het werk goed en veilig uit te voeren.

Bij een optimale werkplek horen ook de juiste hulpmiddelen. Er zijn weinig hulpmiddelen die specifiek voor ouderen aangeschaft hoeven te worden. Ook jongeren hebben baat bij hulpmiddelen om bijvoorbeeld zware lasten te tillen. Voor het ergonomisch inrichten van een werkplek geldt uiteraard hetzelfde.

Maatwerk en dialoog

Maatwerk en dialoog zijn sleutelbegrippen in dit inzetbaarheidsvraagstuk. Dé oudere bestaat niet, dé werknemer ook niet. Naast de rol van de werkgever zullen werknemers zichzelf ook tijdig moeten bezinnen op vragen als: Welk werk wil ik graag blijven doen en onder welke omstandigheden is dit mogelijk, welke loopbaanstappen op jongere leeftijd zijn relevant om vroegtijdige slijtage te voorkomen? Hoe kan ik mijn kennis bijhouden en verbreden om tot op hoge leeftijd in het arbeidsproces te kunnen blijven functioneren?

Het op een zinvolle, constructieve manier aangaan van een gesprek over wederzijdse wensen, behoeften en mogelijkheden maakt gerichte aanpassingen en acties mogelijk. De (strategische) rol van HR en leidinggevende zijn hierbij cruciaal. Meer informatie op de website www.tno.nl/arbeidsrelaties.

Links

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met mogelijkheid door te klikken naar arbeid en daar naar ouderen. www.minszw.nl
- Met subsidie van het ministerie van SZW wordt door TNO een website onderhouden met informatie, instrumenten en goede voorbeelden van levensfasebewustbeleid. Goede voorbeelden zijn afkomstig van bedrijven die gebruik maken van de Stimuleringsregeling Levensfasebewustbeleid van het ministerie van SZW. www.leeftijdophetwerk.nl
- Expertisecentrum LEEftijd, is een adviesbureau voor vraagstukken over leeftijd en levensloop. Op de website vindt u achtergrondinformatie en hulpmiddelen. www.leeftijd.nl
- Senior Power wil stimuleren dat mensen tot hun 65e doorwerken. De site biedt informatie over wat werkgevers en werknemers kunnen doen om dat te bereiken. www.senior-power.nl
- Op deze website vindt u informatie over het aangaan van de dialoog tussen werkgever en werknemer en het bieden van maatwerk. www.tno.nl/arbeidsrelaties
- Blik op Werk geeft informatie en stimuleert het gebruik van de Workability Index. www.blikopwerk.nl