

Arbeidsmarkt van groen naar grijs:

Tijd voor leeftijdsbewust beleid

De vergrijzing en ontgroening zetten door, waardoor het aantal werkenden afneemt. De huidige werknemers zullen hierdoor langer moeten doorwerken. Wat betekent dat voor hun arbeidsomstandigheden? Hoe kunnen arboprofessionals hier nu al rekening mee houden? Welke maatregelen zijn mogelijk om oudere werknemers prettig en gezond hun pensioen te laten halen? Een aantal praktijkvoorbeelden.

Koen Zonneveld

Zorg voor gezonde belasting

Vier op de tien werknemers van woon- en zorgcentrum de Kievitsbloem, onderdeel van stichting Driezorg, is 45 jaar of ouder. Met het oog op vergrijzing en ontgroening zal het percentage medewerkers op leeftijd in het Zwolse zorgcentrum de komende jaren nog verder toenemen. De medewerkers worden ouder, waardoor vaak hun belastbaarheid afneemt, terwijl juist de zorgzwaarte binnen het verzorgingshuis toeneemt. Om te zorgen voor een zo goed mogelijke verhouding tussen belasting en belastbaarheid is in de Kievitsbloem het project 'Samen zorgen voor gezond doorwerken' gestart. 'Wij willen ons specifiek richten op oudere werknemers, om overbelasting bij deze groep te voorkomen', licht P&O'er Suzanne Liebbeek toe. Uit onderzoek van Human Capital Group is gebleken dat een voorwaarde voor succesvol leeftijdsbewust beleid de steun van leidinggevende is. Liebbeek: 'Om te zorgen voor een optimale begeleiding van oudere werknemers, krijgen de leidinggevenden een training om extra vaardigheden te krijgen om met deze doelgroep open en eenduidig te kunnen communiceren. Soms zijn de leidinggevenden jonger dan de medewerker en hebben geen eigen ervaring rondom fysieke belasting. Daarom hebben wij jongere leidinggevende hierover bijgeschoold. De training gaat in op het gesprek; hoe pak je dat aan?' Binnen de organisatie zijn er daarnaast op locatie ergocoaches aangesteld die toezien op de fysieke belastbaarheid van alle medewerkers. De ergocoaches krijgen kennisverdieping en handvatten om preventief te ondersteunen bij lichamelijke overbelasting van medewerkers vanaf 45 jaar. Met als doel om overbelasting en vroegtijdige uitval van medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen.

Problemen met oudere buschauffeur



In het openbaar vervoer ziet Janny Koppens, bestuurder van FNV Bondgenoten, een groot probleem. De gemiddelde leeftijd is met 49,5 jaar erg hoog. Door de ingevoerde marktwerking en het wegbezuinigen van ondersteunende functies is bijna negentig procent van het personeel binnen organisaties voor busvervoer buschauffeur. Dat betekent dat er voor hen vrijwel geen andere functies binnen het bedrijf zijn als ze niet meer mee kunnen.

Koppens heeft als uitgangspunt dat alle chauffeurs gezond hun pensioen moeten kunnen halen. Zij ziet mogelijkheden om dat te bevorderen. 'Primair moet de bedrijfstak aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte door het verbeteren van arbeidsomstandigheden: verlagen van de werkdruk, korter werken, meer rust- en herstelmogelijkheden. Secundair moet de bedrijfstak meer werk maken van het bemiddelen naar ander, minder belastend werk in andere bedrijfsonderdelen, bedrijven of bedrijfstakken. Dat kan door bemiddeling, detachering en arbeidspool-achtige constructies. Door de sterkere concurrentie, veroorzaakt door de ingevoerde marktwerking, zie je juist vaak het tegendeel gebeuren. Door de lagere marges op de contracten vinden bezuinigingen plaats, terwijl de noodzaak alleen maar groeit om iets aan leeftijdsbewust personeelsbeleid te doen.'



Bewust beleid in de bouw

Bij bouw- en aannemingsbedrijf Schouten uit Leidschendam valt de vergrijzing nogal mee. Dat is volgens KAM-coördinator Jan van Heiningen ook het gevolg van bewust beleid. Op ongeveer 180 personeelsleden zijn er altijd zeventien of achttien leerlingen die de zogenaamde BBL-opleiding volgen. Dit betekent dat zij vier dagen per week werken onder leiding van een leermeester en een dag in de week naar school gaan. De begeleiding van de leerlingen is goed geregeld: iedere leerling heeft een eigen leermeester. Op deze manier is het voor jongeren aantrekkelijk om bij Schouten het vak te leren en hier na de opleiding te blijven werken.

Toch is ook bij Schouten de helft van het personeel ouder dan veertig jaar. De ouderen zijn vooral te vinden bij het personeel op de bouwplaats. In de administratie en bij de werkvoorbereiding is hun aandeel kleiner. Het bouwbedrijf probeert er alles aan te doen om de ouderen werkzaamheden te geven waarbij ze lichamelijk of geestelijk minder belast worden. De werkgever stimuleert hen leermeester te worden, zodat ze hun ervaringen kunnen overdragen. Ook zet het bedrijf hen min mogelijk in bij de grote woningbouw, waar het personeel vaak onder tijdsdruk veel productie moet leveren. Daarentegen krijgen de werknemers op leeftijd vooral een rol bij traditionele bouw waar vakmanschap belangrijk is. Of ze krijgen klusjes na de oplevering van een woning, zoals een slecht sluitende deur sluitend maken of ervoor zorgen dat een raampje dat niet meer klemt.

KAM-coördinator Van Heiningen heeft een paar tips om oudere werknemers gemotiveerd te houden. 'Het allerbelangrijkste is het voeren van goede functioneringsgesprekken, juist met de bouwplaatsmedewerkers. Vang hun signalen goed en tijdig op. Voer een gesprek als mensen vaak ziek zijn en vraag hoe het werk anders zou kunnen. Stimuleer bijscholing en zondig omscholing, zodat mensen binnen het bedrijf kunnen blijven of elders aan de slag kunnen.' Volgens Van Heiningen zien oudere medewerkers vaak op tegen het volgen van cursussen. Schouten stimuleert hen om dit toch te doen. 'Medewerkers sporen elkaar onderling ook aan om een bepaalde cursus te volgen.'

Van Heiningen raadt aan om medewerkers regelmatig met elkaar en hun leidinggevende te laten overleggen. 'Zo krijgen ze de kans om te zeggen wat ze van hun werk, van de organisatie van het werk vinden.'

Op weg naar leeftijdsbewust koeriersbedrijf

Bij koerier DHL Express werken vijfduizend mensen. De leeftijdsopbouw van het personeel is best redelijk: zeven procent is jonger dan 25 jaar, zestig procent is tussen de 25 en 45 en eenderde is ouder dan 45 jaar. Toch is er volgens Care and safety-manager Dick Groenewoud reden om aan de slag te gaan met leeftijdsbewust personeelsbeleid. 'Het aandeel 45-plussers groeit. Verder is de maatschappelijke ontwikkeling dat we langer door zullen werken. Ook DHL Express wordt geconfronteerd met de gevolgen van de Wet poortwachter en de WIA. Het is steeds belangrijker voor een bedrijf om de medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden. Dat is niet alleen een noodzaak die van buiten wordt opgelegd, maar is ook goed werkgeverschap.'

Groenewoud vindt het voorkomen van uitval het belangrijkste. DHL Express werkt aan preventie door de medewerkers trainingen te geven waarin zij leren hoe zij het beste kunnen tillen en bukken. Groenewoud: 'Verder is het belangrijk om snel individuele begeleiding te geven bij klachten van medewerkers. Dat geldt niet alleen voor fysieke klachten. Ook bij psychische klachten is het belangrijk om snel deskundige begeleiding te hebben. Met de collectieve zorgverzekeraars hebben we hiervoor afspraken gemaakt over arbeidsgerelateerde zorg. Indien nodig bieden we ook wachtlijstbemiddeling aan.'



Meer informatie

Kijk voor meer informatie over oudere werknemers op www.ouderenenarbeid.nl www.ageproof.nl