



Meer vitaliteit bij de oudere medewerker in de maakindustrie.

Ook in de maakindustrie moet de oudere medewerker doorwerken tot zijn 67e. Dat betekent fysiek zwaar werk en onregelmatige diensten op hogere leeftijd. Vaak gecombineerd met een minder gezonde leefstijl. Het gevolg: toenames in gezondheidsklachten, ziekteverzuim en tijdelijke of permanente uitval. De behoefte aan oplossingen is groot. Maar wat werkt wel, en wat niet? Zilveren Kruis hield de vinger aan de pols tijdens de eerste editie van een serie ontbijtsessies met HR-managers uit de sector Industrie. Onder leiding van een aantal deskundigen werd met elkaar gesproken over vitaliteit onder oudere medewerkers. Het leverde een aantal interessante inzichten op.

Vitaliteit en veroudering

Wat verstaan we eigenlijk onder vitaliteit en veroudering? De uitgangspunten werden besproken door deskundigen [drs. Klaske Veth](#) en [dr. Winni Hofman](#). Veth is senior lecturer/researcher aan Hanze Universiteit Groningen/Radboud Universiteit Nijmegen en verdedigt najaar 2016 haar proefschrift over de 'vitaliteit van de oudere medewerker'. Hofman's activiteit is al decennialang specifiek gericht op 'slaap en werk'.

Onder andere met [Somnio](#) en aan de Universiteit van Amsterdam.

"Of je hand- of hoofdarbeid doet is van grote invloed op die veroudering". Jos Valks (Shell)

Uit een inventarisatierondje bleek dat iedereen ongeveer dezelfde visie op veroudering hanteert.

Marcus Hoen (NS) trapte af: "Veroudering heeft voor mij weinig met je kalenderleeftijd te maken. Vitaal zijn kan ook op iets latere leeftijd nog steeds". Jos Valks (Shell) benadrukte hierop dat of je

Door: Jeppe Delver
- 21-6-2016



hand- of hoofdarbeid doet wel van grote invloed is op die veroudering. "Het betekent simpelweg dat je fysieke en mentale capaciteiten afnemen", aldus Flip Werner (Heineken). Merlyn Esajas (Nuon Vattenfall) noemde de wil als belangrijke factor. Klaske Veth kwam met een aantal aanbevelingen:

Focus op ontwikkeling

Volgens Veth ligt de nadruk voor de oudere medewerker te veel op onderhoud. Maatregelen zijn eenzijdig gericht op het verbeteren van de gezondheid via stressreductie in de vorm van 'ontziemaatregelen' zoals senioredagen en verminderde inroostering. Terwijl uit vele onderzoeken blijkt dat maatregelen op het gebied van ontwikkeling minstens zo succesvol zijn. Ook omdat grotere vitaliteit, toewijding en weerstandsvermogen niet alleen ten goede komen aan de oudere medewerker, maar aan het hele bedrijf.

Internationaal resultaat

Welke maatregelen scoren in de internationaal onderzochte HRM-praktijk het best?

Allereerst continue ontwikkeling 'on the job' samen met deelname aan reguliere training, taakverrijking en zeker ook promotie. Opgevolgd door:

jaarlijkse gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, met specifieke aandacht voor persoonlijke omstandigheden en gezondheid;

- mentorschap over een jongere medewerker;
- horizontale functieverandering;
- deelname aan besluitvorming; en het aanbieden van sportfaciliteiten.

De werkgever kan ook assisteren bij ontwikkeling op het gebied van goed (of beter) slapen, zo bleek uit de tweede presentatie door dr. Winni Hofman.

Coachen met betrekking tot slaap

Volgens Hofman wordt de invloed van slaap op het functioneren op de werkplek nog steeds onderschat. Goed slapen is essentieel voor de gezondheid en het goed functioneren: en heeft directe gevolgen voor de alertheid/concentratie en het nemen van de juiste beslissingen. Juist bij de oudere medewerker wordt de kwaliteit van de slaap minder en nemen de risico's toe.

De volgende maatregelen worden van harte aanbevolen:

Slaaptraining en Power naps

De medewerker kan worden geholpen bij het bereiken van een

betere slaapdiscipline (of slaaphygiëne) door middel van slaaptraining. Op de werkvloer zelf beveelt Hofman het faciliteren van 'power naps' van maximaal 30 minuten voor oudere medewerkers aan. Een kort middagslaapje heeft aantoonbaar een gunstig effect op het functioneren en verbetert alle genoemde elementen. Met als resultaat: een stijging in de productiviteit van de oudere medewerker.

Blauw licht en omroosteren

De oudere medewerker die in ploegendienst werkt heeft problemen met nachtdienst, langzame rotatie en achterwaarts roteren (opeenvolgende dienst in nacht, middag en ochtend). Mogelijke oplossingen zijn hier bijvoorbeeld: het werken met blauw licht tijdens nachtdienst, genoemde power naps, en het anders roosteren van diensten (voorwaarts, sneller, minder nachtdiensten achter elkaar). Een nieuwe trend is het onderling roosteren door de medewerkers zelf, per team of afdeling.

Privacy uitdagingen

Minister Asscher heeft met een beroep op privacy besloten dat een werkgever niet mag informeren naar de gezondheidssituatie van een medewerker. Dat maakt het lastig het onderwerp tussen medewerker en leidinggevende formeel te bespreken. Na afloop van de ontbijtsessie ging het vooral over het spanningsveld tussen die twee. Er bleek een groot verschil tussen diegenen die actie via VNO-NCW bepleiten en anderen – onder aanvoering van Hero Boonstra (Engie Nederland) – die vinden dat het werken onmogelijk is wanneer je als werkgever op dit punt te streng in de leer wilt zijn.

Meer lezen over vitaliteit en de ouder wordende mens?

Lees over [Healthy Ageing at Work](#). En bekijk de [slaaptraining van Somni](#).