

Waardevolle rol voor leefstijlbeleid ouderen

Vitaal belang

Nederland vergrijst in snel tempo en daarom wordt het steeds belangrijker om oudere werknemers zo lang mogelijk vitaal en actief te houden. Leefstijlbeleid kan daaraan een belangrijke bijdrage leveren. TNO onderzocht samen met het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) hoe het hier binnen Nederlandse organisaties mee gesteld is.

tekst Linda Koopmans, Luuk Engbers, Robert Gelinck, Vincent Hildebrandt

In het kader van de toenemende vergrijzing is er momenteel veel aandacht voor verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. In het verlengde daarvan dringt de vraag zich op hoe Nederland het toenemende percentage ouderen op de arbeidsmarkt optimaal fysiek en mentaal inzetbaar krijgt en houdt. Een effectief leefstijlbeleid kan hieraan een bijdrage leveren. Het is namelijk gebleken dat een gezonde leefstijl van werknemers leidt tot reductie van het arbeidsverzuim en een verhoging van de productiviteit.

Onderzoek

TNO onderzocht, in samenwerking met het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), in hoeverre Nederlandse bedrijven de oudere werknemer als (groeiend) aandachtspunt in hun bedrijfs-, HRM- en leefstijlbeleid zien. 1501 leidinggevenden en HR-managers zijn onderzocht om na te gaan hoe zij naar oudere werknemers kijken. Ook is nagegaan of de visie van een bedrijf wordt bepaald

door het soort werk dat er verricht wordt: fysiek (landbouw, bosbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, horeca, vervoer en gezondheids- en welzijnzorg) of niet-fysiek (groot- en detailhandel, financieel, zakelijk, openbaar bestuur, overheid, onderwijs, cultuur en overige dienstverlening). In het vervolg van dit artikel zetten we de onderzoeksgegevens op een rij.

Oudere werknemers

De oudere werknemer is momenteel bij 42 procent van de organisaties een aandachtspunt in het bedrijfs- of HRM-beleid (zie tabel 2). Nog eens 9 procent van de organisaties zegt in de toekomst aandacht aan oudere werknemers te gaan besteden. Organisaties verwachten bij de oudere werknemer voornamelijk problemen op het fysieke vlak: lichamelijke klachten (45 procent) en fysieke inzetbaarheid (44 procent). Daarnaast scoren ook problemen met de algemene gezondheid (37 procent), ziekteverzuim (36 procent) en productiviteit (35 procent) hoog. Bedrijfsgrootte speelt geen rol bij

de visie van de organisatie ten aanzien van beleid richting oudere werknemers.

Leefstijlbeleid

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat een effectief leefstijlbeleid – zoals het stimuleren van bewegen en gezonder eten onder werknemers – de inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers kan bevorderen en kan bijdragen aan het verlagen van hun ziekteverzuim. Van de organisaties die apart aandacht (willen gaan) besteden aan de oudere werknemer, ziet 40 procent in leefstijlbeleid een instrument dat kan helpen om de verwachte problemen tegen te gaan. Nog meer belang wordt gehecht aan het stimuleren van de inzetbaarheid en/of productiviteit (57 procent) en het leeftijdsbewust personeelsbeleid (55 procent). Het merendeel van de organisaties (63 procent) ziet dit binnen twee jaar van de grond komen. Hoewel negen op de tien organisaties het van belang vinden dat de oudere werknemer aandacht krijgt in het kader



Branches met veel fysieke arbeid besteden weinig aandacht aan oudere werknemers.

van het leefstijlbeleid, ziet de meerderheid (66 procent) ouderen niet als groep waarvoor apart beleid moet komen.

Kennisachterstand

Eén op de zeven organisaties (14 procent) zegt specifieke kennis te ontberen om een goed beleid voor oudere werknemers vorm te geven. Deze organisaties bevinden zich vooral in branches die zich kenmerken door fysiek werk. Het is met name de kennis over stressklachten (18 procent), mentale inzetbaarheid (17 procent) en lichamelijke klachten (17 procent) die tekort schiet. Van deze organisaties zoekt één op de vijf naar diensten en producten die op deze gebieden ingezet kunnen worden. De overige 80 procent van de organisaties zegt geen kennis te ontberen of diensten nodig te hebben, of heeft hier geen duidelijk beeld van.

Verskil leidinggevend en HRM

Bestaan er verschillen tussen leidinggevend en HRM'ers wat betreft hun visie op de oudere werknemer? Uit tabel 2 blijkt dat de oudere werknemer bij leidinggevend (37 procent) een minder

groot aandachtspunt is dan bij HRM (53 procent). In de toekomst wordt dit verschil nog iets groter: 44 procent van de leidinggevend en 64 procent van HRM ziet de oudere werknemer dan als aandachtspunt. HRM heeft meer behoefte aan diensten en producten met betrekking tot leefstijl dan leidinggevend. Zowel leidinggevend (38 procent) als HRM (42 procent) zien een belangrijke rol weggelegd voor leefstijlbeleid om de verwachte problemen aan te pakken.

Over het algemeen ontbreekt het leidinggevend op dit punt vaker aan kennis dan HRM. Van de leidinggevend weet een kwart hoe het beleid ten aanzien van oudere werknemers eruit moet zien, van de HR-professionals is dit ruim de helft. Bovendien zijn leidinggevend minder goed op de hoogte van wie binnen het bedrijf de 'trekker' van het beleid moet zijn: volgens één op de vijf is dit onduidelijk en volgens nog eens 22 procent is er zelfs niet eens een beleid. Voor HRM'ers zijn deze percentages respectievelijk 9 en 12 procent.

Organisaties verwachten voornamelijk fysieke problemen

Fysieke en niet-fysieke branches

In branches met veel fysiek werk worden meer leefstijlproblemen bij oudere werknemers verwacht dan in branches waar niet-fysieke werkzaamheden de boventoon voeren. Opvallend genoeg zijn het juist de fysieke branches waar momenteel iets minder aandacht wordt besteed aan de oudere werknemer (40 procent versus 46 procent bij de niet-fysieke branches). Ook in de toekomst blijft dit het geval (48 procent versus 54 procent). Uitzondering hierop is de »

Tabel 1: Kenmerkenvan de deelnemers

	Leidinggevend	HRM	Fysiek beroep	Niet-fysiek beroep	Totaal
	(n=1015)	(n=486)	(n=894)	(n=607)	(n=1501)
Algemeen					
Geslacht(%vrouw)	24	65*	32	46*	38
Leeftijd(gem(SD))	44(10)42(11)*	43(10)	43(10)	43(10)	

*Significantverschiltussenleidinggevend en HRM/fysiek en niet-fysiek beroep, $p < 0,05$.

Leidinggevenden hebben minder kennis van leefstijl dan HRM

gezondheids- en welzijnzorg, waar men wel veel aandacht besteedt aan de oudere werknemer, nu (54 procent) en in de toekomst (72 procent). Het soort problemen dat men verwacht hangt niet samen met het type werk. Wel lijkt men in meer fysieke branches de oudere werknemer vooral als aandachtspunt te zien in het kader van het stimuleren van inzetbaarheid en/of productiviteit (60 procent), terwijl men in de niet-fysieke branches zich vooral wil richten op leeftijdsbewust personeelsbeleid (65 procent). Er is nauwelijks verschil in de mate waarin de oudere werknemer een aandachtspunt wordt in het leefstijlbeleid (41 procent versus 38 procent).

Conclusie

Momenteel is er bij twee op de vijf Nederlandse bedrijven aandacht voor de oudere werknemer. In de toekomst zal dit bij de helft van de bedrijven het geval zijn. Al met al blijkt dat veel bedrijven toenemende aandacht hebben voor de vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt. Als oplossing van de problemen die zij daarin voorzien, is naast het stimuleren van de inzetbaarheid en/of productiviteit en levensfasebewust personeelsbeleid ook een rol weggelegd voor een goed leefstijlbeleid. Dit kan immers een bijdrage leveren aan optimale fysieke en mentale inzetbaarheid van de oudere werknemer in het Nederlandse bedrijfsleven.

Linda Koopmans is onderzoeker bij TNO.

Luuk Engbers is onderzoeker bij TNO

Robert Gelinck is hoofd van de afdeling Kennis van het NISB.

Vincent Hildebrandt is senior onderzoeker bij TNO.

Literatuur

Bernaards, C.M., Proper, K.I., & Hildebrandt, V.H. 'Physical activity, cardiorespiratory fitness, and body mass index in relationship to work productivity and sickness absence in computer workers with preexisting neck and upper limb symptoms.' In: 'Journal of occupational and environmental medicine,' 2007; 49: 633-640.

CBS rapport 'Pensioenaanspraken en vergrijzing,' 09-09-2009.

Jans, M., & Hildebrandt, V.H., 'De bankier beweegt te weinig, zijn chauffeur eet te veel,' Arbo, nummer 1, 2007.

Van den Heuvel, S.G., Boshuizen, H.C., Hildebrandt, V.H., Blatter, B.M., Ariëns, G.A.M., & Bongers, P.M., 'Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie,' In: TSG, jaargang 81, nummer 5, 2007.

Tabel 2: Mate en context waarin oudere werknemer aandachtspunt is of wordt bij leidinggevenden, HRM, fysieke en niet-fysieke branches

	Leidinggevenden (n = 1015, %)	HRM (n = 486, %)	Fysiek beroep (n = 894, %)	Niet-fysiek beroep (n = 607, %)	Totaal (n = 1501, %)
Oudere werknemer is momenteel aandachtspunt	375 (37%)	259 (53%)*	356 (40%)	278 (46%)*	634 (42%)
Oudere werknemer is toekomstig aandachtspunt	448 (44%)	309 (64%)*	430 (48%)	327 (54%)*	757 (51%)
Context					
Leefstijlbeleid	203 (38%)	141 (42%)	203 (41%)	141 (38%)	344 (40%)
Levensfasebewust personeelsbeleid	242 (45%)	240 (71%)*	240 (48%)	242 (65%)*	482 (55%)
Stimuleren van de inzetbaarheid en/of productiviteit	314 (59%)	180 (54%)	300 (60%)	194 (52%)*	494 (57%)
Andere context	49 (9%)	21 (6%)	39 (8%)	31 (8%)	70 (8%)
Leefstijl					
Verwacht u problemen de komende jaren?	178 (18%)	98 (20%)	183 (21%)	93 (15%)*	276 (18%)
Ontbreekt er specifieke kennis in uw bedrijf?	150 (15%)	58 (12%)*	123 (14%)	85 (14%)	208 (14%)
Hebt u behoefte aan diensten/producten?	129 (13%)	92 (19%)*	125 (14%)	96 (16%)	221 (15%)
Weet u hoe u beleid richting oudere werknemer moet vormgeven?	268 (26%)	252 (52%)*	282 (32%)	238 (39%)*	520 (35%)

* Significant verschil tussen leidinggevenden en HRM/fysiek en niet-fysiek beroep ($p < 0,05$)