

Jongere werknemer geholpen bij preventief stressbeleid

Irene Houtman, et al

1511 = 20992

Het onderzoek is in opdracht van de Ministeries SZE en VVC uitgevoerd door TNO-Preventie en Gezondheid in samenwerking met de vakgroep Klinische- en Gezondheidspsychologie van de Rijksuniversiteit Leiden. De hoofdvragen voor dit onderzoek, namelijk of jongeren een specifieke risicogroep vormen voor werkstress en hieraan gerelateerde gezondheidsproblemen en arbeidsongeschiktheid en of er voor hen een specifiek preventief stressbeleid zou moeten komen, zijn nader onderzocht aan de hand van vier deelonderzoeken:

- een literatuurstudie waarin de huidige kennis rond de vraagstelling in kaart is gebracht;
- een analyse van gegevens die verzameld zijn in een vragenlijstonderzoek onder een representatieve steekproef van alle in 1990 afgekeurde werknemers dat gezamenlijk door TNO en de Gemeenschappelijk Medische Dienst (GMD) is uitgevoerd;

- uitvoerige interviews met 21 jongeren die om psychische redenen zijn afgekeurd;

- een uitgebreid vragenlijstonderzoek onder een representatieve steekproef van werknemers jonger dan 30 jaar. De antwoorden worden vergeleken met de antwoorden van ouderen die aan eerder onderzoek deelnamen.

Voordat op de resultaten van deze onderzoeken wordt ingegaan, eerst een karakterisering van jongeren op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt duidelijk gemaakt in welke bedrijfs- of beroepstakken vooral jonge werknemers werken. Hierbij zal steeds onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen. Dit biedt een goed kader voor de vraag naar risicofactoren en risicogroepen voor werkstress onder jonge werknemers.

Arbeidsmarkt

De arbeidsparticipatie van jonge

Uitgebreid onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van werkdruk en stress bij jongere werknemers toont aan dat zij geconfronteerd worden met veel risicofactoren. Daar komt bij dat zij veel stressgerelateerde gezondheidsproblemen hebben en dat psychische problemen één van de belangrijkste redenen voor afkeuring vormen. Maar het blijkt ook dat jongeren wat dit betreft niet in ongunstige, maar ook niet in gunstige zin verschillen van oudere werknemers.



Moe en leeg aan het eind van de werkdag.

Foto: Chris Pennarts

vrouwen is, vergeleken met de totale beroepsbevolking, groot. In de totale beroepsbevolking is circa 38% van de werkenden vrouw. Van de werknemers in de leeftijd van 15 tot 20 jaar is dit 45% en in de leeftijd van 20 tot 25 is dit zelfs 49%. Vanaf 25 jaar begint de deelname van vrouwen aan de beroepsbevolking te dalen. In de leeftijd van 25 tot 30 is hun deelname 40% en tussen de 30 en 35 is dit 37%. Hoewel in de totale beroepsbevolking vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen, is dit in de leeftijd van 20 tot 30 jaar veel minder het geval. Sekseverschillen in deeltijdarbeid zijn in deze leeftijdscategorie relatief gering.

Jongere werknemers zijn in vergelijking tot oudere werknemers relatief hoog opgeleid. In vergelijking tot niet-werkende (vaak nog studerende) jongeren hebben jongere werkne-

mers echter veelal een lage opleiding.

Jonge mannen werken vooral in de industrie, de bouw, de handel en de horeca. Jonge vrouwen werken vooral in de handel en horeca, de overige dienstverlening (o.a. bij schoonmaakbedrijven), de industrie en in banken en verzekeringsbedrijven (tabellen 1 en 2). De arbeidsmobiliteit onder jongeren is groot.

Risicofactoren voor werkstress

Jongeren staan bloot aan een groot aantal factoren die kunnen bijdragen aan het ontstaan van stressgebonden klachten. Dit blijkt niet alleen uit de literatuur en uit de enquêtes onder en gesprekken met afgekeurde jongeren, maar ook uit het vragenlijstonderzoek onder een representatieve steekproef van werkende jongeren. Deze risico's zijn

Tabel 1. Het aandeel van de werkzame personen naar beroepstak, leeftijd en geslacht aan de totale beroepsbevolking (Enquête Beroepsbevolking 1990; CBS, 1991).

beroepstak	mannen				vrouwen			
	15-24	24-44	45-64	totaal ♂	15-24	25-44	45-64	totaal ♀
Wetenschappers en vakspecialisten	0,7	9,3	3,6	13,6	1,5	6,9	1,7	10,1
Beleidsfuncties	-	2,0	1,7	3,7	-	0,4	0,2	0,6
Administratieve functies	0,9	4,6	1,9	7,4	3,0	5,7	1,5	10,2
Commerciële functies	1,9	2,8	1,6	6,2	2,1	1,7	0,8	4,7
Dienstverlenende functies	0,8	2,0	0,8	3,6	2,1	4,4	2,1	8,6
Agrarische functies	0,7	1,7	1,3	3,8	0,2	0,5	0,5	1,1
Ambachtelijke-, industriële- en transport functies	4,5	12,2	5,1	21,9	0,7	1,1	0,4	2,2
Totaal	10,5	35,4	16,3	62,2	9,6	20,9	7,3	37,8

Tabel 2. Het aandeel van de werkzame personen naar bedrijfstak, leeftijd en geslacht aan de totale beroepsbevolking (Enquête Beroepsbevolking 1990; CBS, 1991).

bedrijfstak	mannen				vrouwen			
	15-24	24-44	45-64	totaal ♂	15-24	25-44	45-64	totaal ♀
Landbouw en visserij	0,7	0,1	1,2	3,3	0,2	0,6	0,5	1,3
Industrie en delfstoffen	2,5	8,5	4,2	15,1	1,2	2,0	0,6	3,8
Openbare Nutsbedrijven en Bouw	1,2	3,7	1,7	6,6	0,1	0,3	0,1	0,5
Handel en horeca	2,9	5,5	2,4	10,7	3,5	3,4	1,3	8,1
Transport en communicatie	0,6	2,9	1,2	4,8	0,3	0,7	0,2	1,2
Zakelijke dienstverlening	0,7	3,9	1,6	6,2	1,1	2,3	0,6	4,0
Overige dienstverlening	1,7	9,3	3,9	15,0	3,2	11,5	3,9	18,6
Totaal	10,5	35,4	16,3	62,2	9,6	20,9	7,3	37,8

echter niet omvangrijker of anders dan die waaraan oudere werknemers blootstaan. In het vragenlijst-onderzoek is een aantal stressverschijnselen en -gevolgen gemeten. Stressverschijnselen zijn van voorbijgaande aard, bijvoorbeeld inspannings- en vermoeidheidsklachten. Stressgevolgen zijn stressverschijnselen die min of meer chronisch zijn geworden, zoals klachten over of problemen met de gezondheid. De stressverschijnselen blijken bij de jongeren voor een aanzienlijk deel (33% tot 47%) statistisch te kunnen worden verklaard door de kenmerken van het werk. De invloed van niet-werkgebonden factoren (zoals leeftijd, leefstijl, stijl van omgaan met problemen, persoonlijke problemen in het verleden en nu) is relatief gering. Alleen klachten over de gezondheid hangen evenveel samen met factoren buiten het werk als factoren binnen het werk. Als voorbehoud wordt hierbij gesteld dat de stressoren binnen het werk met minder gevalideerde vragenlijsten konden worden onderzocht dan de stressoren buiten het werk. Ook komt een aantal ernstige gebeurtenissen in het persoonlijk leven slechts weinig voor bij jongeren.

De belangrijkste werkgebonden risi-

cofactoren voor zowel mannen als vrouwen zijn:

- een hoog werktempo; de jongeren geven aan dat zij snel (50%) en hard (50%) moeten werken en veel werk moeten verzetten (59%). Ruim een kwart van de jongeren vindt het een 'gekkenhuis' op het werk;
- klachten over of problemen met leiding en collega's; de jongeren geven aan dat het werk doorgaans niet goed georganiseerd is (23%), dat zij niet goed begeleid of ingewerkt worden (23%) en dat zij gehinderd worden door gebreken (33%) of afwezigheid (30%) van anderen;
- fysieke belasting; jongeren verrichten vaak zware lichamelijke arbeid. Voor de meeste belastende houdingen en activiteiten variëren de antwoordpercentages tussen de 30 en 60 procent;
- klachten over de arbeidsomstandigheden; veel genoemde klachten zijn hinder van temperatuurwisseling (32%), droge lucht (vrouwen 42%), gebrek aan frisse lucht (35%), lawaai (mannen 29%), onvoldoende voorlichting over de onveilige kanten van het werk (38%) en onvoldoende aandacht van het bedrijf voor arbeidsomstandigheden (35%).

Daarnaast komen ook relatief veel klachten over de werkorganisatie,

gebrekkige regel mogelijkheden, ongunstige arbeidsvoorwaarden, en emotioneel belastende factoren naar voren.

Klachten over de arbeidsinhoud (te eenvoudig werk, weinig plezier in het werk) komen weliswaar niet zo vaak voor, maar als hier klachten over zijn hangen ze sterk samen met stressverschijnselen en -gevolgen (tabel 3).

Niet-werkgebonden risicofactoren komen niet zo vaak voor. Een aantal jongeren rookt en drinkt vaak, maar dit blijkt van weinig invloed op de gemeten stressverschijnselen. Het zijn alleen 'lage opleiding en gezond leven' (met vragen naar de hoogste opleiding, opleiding niet afgemaakt, roken en lichaamsbeweging), 'persoonlijke- en relatieproblemen' (met vragen als problemen met financiën, huisvesting/wonen, aangaan van een relatie, problemen met de partner) en 'problemen in de jeugd' (met vragen als voor 16-de mishandeld, ouder lange tijd gemist) die als niet-werkgebonden risicofactoren bijdragen aan de verklaring van stressgevolgen, met name aan de verklaring van klachten over de eigen gezondheid (bij mannen 20% van de verschillen hierin, bij vrouwen 14%).

Tabel 3. Stressverschijnselen en -gevolgen die door meer dan 25 procent van de respondenten worden aangegeven

<i>korte omschrijving</i>	<i>mannen</i>	<i>vrouwen</i>
<i>Inspanning</i>		
werk lichamelijk erg inspannend	54%	47%
werk geestelijk erg inspannend	67%	72%
werkt geregeld onder tijdsdruk	63%	58%
werk vaak te vermoeiend	26%	26%
's avonds dikwijls moe	29%	35%
ervaren werkbelasting hoog	37%	34%
<i>Emotionele uitputting</i>		
aan eind van werkdag leeg	29%	31%
bij het opstaan al vermoeid	26%	(22%)
te veel inzet	30%	33%
<i>Gezondheid</i>		
laatste tijd gezondheidsklachten	(18%)	34%
vaak gevoel van moeheid	30%	46%
nogal eens last van hoofdpijn	(17%)	41%
nogal eens last van rugpijn	31%	31%
gauwer moe dan normaal	(17%)	29%
nogal eens lusteloos	(20%)	28%
staat moe en niet uitgerust op	(24%)	27%
<i>Klachten bewegingsapparaat</i>		
- nek	(12%)	32%
- onder in rug	42%	44%

Ten slotte valt op dat vrouwen weliswaar meer tijd besteden aan de zorg voor het huishouden en (eventueel) de kinderen, maar dat deze factoren niet bijdragen aan de verklaring van de stressverschijnselen en -gevolgen.

Stressverschijnselen

De belangrijkste stressverschijnselen en -gevolgen bij jongeren zijn weergegeven in tabel 3. Op een aantal inspanningsaspecten scoren de jongeren hoog. Het werk wordt lichamelijk (50%) en geestelijk erg inspannend (69%) gevonden en vaak te vermoeiend (26%). De jongeren staan geregeld onder tijdsdruk (61%), ervaren de werkbelasting vaak als hoog (35%) en eenderde voelt zich 's avonds dikwijls te moe (32%), voelt zich aan het einde van de werkdag leeg (30%) en meent zich teveel in te zetten voor het werk (32%). Bij de mannen is 26 procent bij het opstaan al vermoeid (vrouwen 22%).

Deze cijfers wijzen op een zware belasting. Voor een jonge populatie is het ook opmerkelijk dat bijna een kwart van de respondenten aangeeft het eigenlijk kalmer aan te moeten doen (23%). In vergelijking met een oudere referentiegroep zijn de geestelijke inspanning en de tijdsdruk hoog bij jonge vrouwen en geven zij aan dat zij eerder moe zijn dan normaal. Gemiddeld scoren jongeren niet gunstiger of ongunstiger dan ouderen op de inspannings- en ver-

moeidheidsklachten en de klachten over de eigen gezondheid. Men kan zich echter afvragen of jongeren niet juist een betere gezondheid dan ouderen zouden moeten ervaren. Ook het percentage respondenten dat het waarschijnlijk tot zeer waarschijnlijk acht dat zij later in de WAO terecht zullen komen om lichamelijke dan wel psychische redenen (11% van de mannen en 6% van de vrouwen) is voor zo'n jonge groep bedenkelijk. Ook wordt er bij de jongeren een duidelijke relatie gevonden tussen de kenmerken van het werk en de hoogte van stressverschijnselen en -gevolgen. In combinatie met de beperkte vooruitzichten in het werk van veel jongeren vormt dit een indicatie dat jongeren bij toenemende leeftijd meer stressgebonden klachten kunnen gaan ontwikkelen.

Risicogroepen

Risicogroepen voor werkstress zijn groepen werknemers die relatief veel risicofactoren aangeven en/of veel stressgerelateerde gezondheidsproblemen vertonen. In de werksituatie van jonge werknemers komt weliswaar een groot aantal risicofactoren voor, maar de gehele groep van werkende jongeren wijkt niet in gunstige of ongunstige zin af van de referentiegroepen. Jongeren lopen duidelijke risico's voor werkstress, maar omdat deze risico's niet hoger zijn dan bij oudere werknemers worden zij als gehele groep niet als specifieke risicogroep aangeduid.

Binnen de totale groep jongeren komt een aantal groepen voor met een verhoogd risico, die wel als risicogroep worden aangemerkt.

- Jongeren met een lage opleiding

Jongeren met een lage opleiding (maximaal een lagere beroepsopleiding) steken ongunstig af ten opzichte van jongeren met een hoger opleidingsniveau. Dit wordt geconcludeerd na een vergelijking van jongeren die allen vóór het 20-ste jaar zijn begonnen met werken. Zij ervaren minder autonomie en geven een hogere fysieke belasting aan. Door mannen wordt daarnaast een hoger aantal klachten over de arbeidsomstandigheden gerapporteerd. Mannen met een lage opleiding ervaren bovendien meer gezondheidsklachten en vertonen een ongunstiger ziektegedrag. Opvallend is verder dat jongeren met een laag opleidingsniveau een negatiever zelfbeeld vertonen en problemen minder actief aanpakken. Mannen met een laag opleidingsniveau hebben ook sterker de neiging om problemen te vermijden en minder steun te zoeken.

Verschillen tussen leeftijdsgroepen wijzen bovendien op een relatief ongunstig toekomstperspectief voor mannelijke laaggeschoolden: we zien meer klachten over de ervaren gezondheid en het bewegingsapparaat bij de wat oudere laaggeschoolde mannen in de onderzoeksgroep. Ook de oudere laaggeschoolde vrouwen

Preventieve maatregelen ter voorkoming van werkstress bij jonge werknemers

Voor jonge werknemers zijn wel maatregelen nodig ter voorkoming van werkstress maar dit zijn geen andere maatregelen dan voor oudere werknemers.

Maatregelen tegen werkstress kunnen onder meer zijn:

gericht op het werk:

1. Taak (her)ontwerp/Functieaanpassing (arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden):
 - taakrotatie
 - gevarieerder maken van taken, herverdeling van werk
 - verbeteren ergonomie
 - invoering van taakgroepen
2. Sociaal beleid (arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden):
 - verbeteren van het opleidingsbeleid
 - verbeteren aannamebeleid, voldoende personeel aannemen en inzetten, inzetten van uitzendkrachten, selectie en aanstellingskeuring
 - bieden van loopbaanmogelijkheden
 - invoeren, verbeteren van werkoverleg, teamvergaderingen
 - verbeteren stijl van leiding geven, goed sociaal klimaat scheppen, werknemers tijdig en volledig informeren; leren oppikken van signalen en er wat mee doen
 - regelmatig gesprekken met leidinggevende voeren, functioneringsgesprekken voeren
 - betaalbare kinderopvang
 - vaste baan, bieden van werkzekerheid
 - verbeteren werkroosters
 - verbeteren pauze-regelingen

gericht op het individu:

1. Voorlichting, scholing, cursussen
 - voorlichting, bijvoorbeeld over veilig werken
 - taakgerichte cursussen (vb. 'time management')
 - stresshanteringstechnieken e.d.
2. Individuele opvang en begeleiding
 - invoeren of verbeteren sociaal medische begeleiding, bijvoorbeeld verzuimbegeleiding vanuit sociaal medische teams
 - contact onderhouden tussen zieke werknemers en bedrijf, m.n. leiding en collega's
 - opvang en begeleiding bij traumatische gebeurtenissen

in de onderzoekspopulatie rapporteren meer klachten over de ervaren gezondheid en een ongunstiger ziektegedrag dan de jongere laaggeschoolde vrouwen. Bij de hoger geschoolde mannen en vrouwen worden dergelijke leeftijdsverschillen niet waargenomen.

Op het gebied van de risicofactoren treedt alleen bij mannen het verschijnsel op dat voor laag en hoger geschoolden zich een verschillend toekomstperspectief lijkt te ontwikkelen: er worden meer klachten gerapporteerd ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, werkorganisatie, fysieke belasting, taakinhoud en leiding en collega's door de oudere laaggeschoolde mannen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat laaggeschoolde jongeren een risicogroep vormen en dat dit niet het gevolg is van het al vroeg op de arbeidsmarkt komen.

- Vrouwen vanaf 25 jaar

Vrouwen, met name van 25 jaar en ouder, hebben een duidelijk verhoogd risico wegens psychische redenen te worden afgekeurd voor werk. Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat vrouwen meer tijd besteden aan de zorg voor kinderen en huishouden. Het hebben van thuiswonende kinderen komt bij vrouwen

echter minder vaak voor dan bij mannen. Vrouwen werken gemiddeld ook iets minder uren per week dan mannen. Jonge vrouwen rapporteren meer emotioneel belastende factoren, een wat hogere tempo-druk, wat minder loopbaanmogelijkheden en meer gezondheidsklachten dan jonge mannen. Aan de andere kant melden zij minder fysiek belastende factoren. Gecombineerd leiden de gegevens tot de conclusie dat vrouwen vanaf 25 jaar een risicogroep vormen.

- Jongeren in bepaalde bedrijven en beroepen

Ten slotte zijn ook vanuit de bedrijfs- en beroepsinvalshoek risicogroepen voor werkstress onderscheiden. Dit zijn de ambachtelijke en industriële beroepen, de transportberoepen, de dienstverlenende beroepen en de bedrijfsklassen van de bouw, horeca en gezondheidszorg. In deze risicovolle beroeps- en bedrijfsklassen werken relatief veel laaggeschoolde mannen of juist relatief veel vrouwen. Van de laaggeschoolde mannen werkt 86 procent in een risicovol beroep en van de jongeren in de gezondheidszorg is 88 procent vrouw.

Preventieve maatregelen

Over een speciale 'receptuur' voor

het voorkomen van werkstress en stressgevolgen bij jongeren is tot nu toe vrijwel niets gepubliceerd. Een enkel kwalitatief onderzoek legt de nadruk op een gebrekkige kwaliteit van leiding geven en een gebrekkige begeleiding van jongere werknemers. Hiervoor wordt in dit onderzoek enige ondersteuning gevonden (23% van de jongeren zegt niet goed ingewerkt/begeleid te zijn). Een belangrijke conclusie van het onderzoek is dat jonge werknemers weliswaar veel risicofactoren voor werkstress, veel stressverschijnselen en -stressgevolgen rapporteren maar niet meer (en ook geen anderen) dan oudere werknemers. Dit betekent dat er voor jonge werknemers wel preventieve maatregelen nodig zijn, maar geen andere of specifieke maatregelen in vergelijking met oudere werknemers. Maatregelen gericht op de aanpak van werkstress, met het doel stressverschijnselen en -gevolgen te voorkómen, te voorkómen dat bestaande verschijnselen en gevolgen verergeren of de herintrede te bevorderen, kunnen gericht zijn op het werk maar ook op de persoon. Een overzicht van dergelijke maatregelen staat in kader 1. Het overzicht is gebaseerd op dit onderzoek en op algemene overzichten met betrekking tot de aanpak van werkstress.

Het doel van deze maatregelen is (a) het verminderen of reguleren van de werkdruk, (b) het verminderen van de fysieke belasting en ongunstige arbeidsomstandigheden, (c) het vergroten van de mogelijkheden en ondersteuningsmogelijkheden en (d) het verbeteren van de herstel mogelijkheden.

Herintrede van (jonge) werknemers blijkt eveneens te worden bevorderd door maatregelen als het aanpassen van de functie of het herontwerpen van de arbeidstaak, een goed sociaal beleid en verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (zoals werk- en rusttijden). Van de persoonsgerichte maatregelen is een goede individuele begeleiding voor herintrede het meest aangewezen. Algemene maatregelen zoals voorlichting, scholing en cursussen zijn vaak minder geschikt. Een aspect dat in onderzoek steeds als belangrijk naar voren komt, en zowel bij ouderen als jongeren de herintrede bevordert, is het onderhouden van contact tussen de zieke werknemer en het bedrijf. Dit contact zou niet beperkt moeten zijn tot de bedrijfsarts of de personeelsfunctionaris, maar zou ook de leidinggevende en de collega's moeten betreffen. Daarnaast blijkt uit deelonderzoek 3 dat de zorg voor kinderen een belemmering kan zijn voor herintrede. Als een aspect van een goed sociaal beleid verdient om deze reden tevens een betaalbare kinderopvang aandacht.

Conclusies

Aan het onderzoek lagen twee hoofdvragen ten grondslag. Allereerst was dit de vraag of jongeren een specifieke risicogroep voor werkstress en de daaraan gerelateerde gezondheidsproblematiek en arbeidsongeschiktheid vormen. Ten tweede of een specifiek stressbeleid voor (alle) jongere werknemers zou moeten worden opgezet. Op basis van het onderzoek kunnen de volgende slotconclusies worden getrokken.

Jongeren rapporteren veel risicofactoren voor werkstress. De belangrijkste zijn een hoog werktempo, een problematische relatie met leiding en collega's, ongunstige arbeidsomstandigheden en een hoge fysieke belasting. Deze problemen zijn echter niet omvangrijker of anders dan bij oudere werknemers. Jongeren rapporteren ook veel stressgerelateerde gezondheidsproblemen. Ook deze klachten steken niet ongunstiger af in vergelijking met oudere werknemers. Het is bedenkelijk dat jongere werknemers al dergelijke klachtenniveaus rapporteren. Jongeren lopen dus duidelijke werkstressrisico's, maar vormen geen

specifieke risicogroep omdat er geen verschillen zijn met oudere werknemers. Dit betekent dat voor 'de' jonge werknemer in Nederland wel een preventief stressbeleid noodzakelijk is, maar niet een specifiek beleid 'typisch voor jongeren'. Dit geldt niet alleen voor preventief beleid gericht op het voorkómen van werkstress en stressgerelateerde klachten en uitval uit het werk, maar ook voor preventief beleid gericht op herintrede van werknemers.

Het onderzoek onderscheidt binnen de jongere werknemers wel een belangrijke risicogroep voor werkstress: de laaggeschoolde werknemer die de arbeidsmarkt vroeg betreedt. De invalshoek voor een dergelijk stressbeleid kan zeer goed beroeps- of bedrijfsgebonden zijn. Veel laaggeschoolde jongeren werken in de bouw, de horeca en de gezondheidszorg en in ambachtelijke en industriële beroepen, transport en dienstverlenende beroepen. Dit stressbeleid moet zich dan vooral richten op reductie van de hoge werkdruk en fysieke belasting, de gebrekkige regelmogelijkheden en de ongunstige arbeidsomstandigheden (mannen) van deze werknemers. Ook vrouwen vanaf 25 jaar zijn in het onderzoek als risicogroep voor werkstress onderscheiden. Voor hen lijkt echter een specifiek 'vrouwgericht' stressbeleid niet echt noodzakelijk: voor de jonge vrouwelijke werknemers komen in belangrijke mate dezelfde risicofactoren naar voren als voor de jonge mannelijke werknemers en voor oudere werknemers. Vrouwen worden alleen vaker dan mannen geconfronteerd met emotioneel belastende factoren. Een afgewogen combinatie van de in kader 1 genoemde preventieve maatregelen kan deze emotionele belasting reduceren.

De auteurs

Irene Houtman, Michiel Kompier en Max van Dormolen werken bij TNO Preventie en Gezondheid, Leiden.

Bron:

Houtman, I.L.D., Kompier, M.A.J., et al (1994). Werkstress en jongere werknemers. Eindrapportage. Den Haag: Sdu Uitgeverij, (S 175).

Ouderen in bedrijf

Om zowel demografische, economische als sociale redenen is het wenselijk dat werknemers langer in het arbeidsproces actief blijven. Bedrijven zullen daarom leeftijdbewuster met hun personeel moeten leren omgaan. Voor effectief leeftijdbewust personeelsbeleid zijn doorgaans geen speciale instrumenten nodig. Bedrijven kunnen bestaande instrumenten veelal op een andere manier invullen, zodat oudere werknemers voor de werkorganisatie behouden blijven. Om zicht te krijgen op dit perspectief zullen management en medewerkers wel een omslag in het denken moeten maken. Dit staat in 'Leeftijdbewust personeelsbeleid in bedrijf', een publikatie over de praktijk van leeftijdbewust personeelsbeleid bij bedrijven en organisaties. Bij tien vooroplopende bedrijven is onderzoek gedaan naar de instrumenten die worden gebruikt. Bij de onderzochte bedrijven is geprobeerd het bestaande beleid leeftijdbewuster in te vullen. De bestaande instrumenten werden zodanig aangepast dat ze meer rekening houden met de leeftijd van de werknemers. Hiervoor moeten het management en de medewerkers wel anders gaan denken. Waar vroeger ouderen makkelijk werden 'afgeschreven' wordt nu gewerkt aan het behoud van de kwaliteit van de oudere werknemer voor het arbeidsproces. Er moeten maatregelen worden genomen om oudere werknemers in de verschillende fasen van hun loopbaan zo lang mogelijk vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Hiervoor werden verschillende instrumenten ingezet. Bijvoorbeeld het functioneringsgesprek, opleiding en scholing, taakaanpassing en functieverandering, verbetering arbeidsomstandigheden en flexibele pensionering. Met het verbeteren van de arbeidsomstandigheden proberen de bedrijven de medewerkers op een gezonde manier hun pensioen te laten bereiken. Oudere werknemers hebben die extra aandacht nodig omdat ze een verhoogd risico hebben op verstoring van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid.

De publikatie 'Leeftijdbewust personeelsbeleid in bedrijf' kost f 28,50 en is te bestellen bij de SER, tel. 070-3499505.