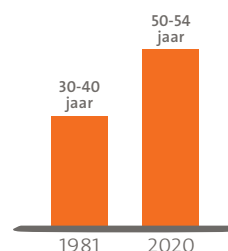


# Hoe houdt u oudere medewerkers gezond en inzetbaar?

## 3 praktische tips

Het aantal werkende ouderen groeit. In 2020 zal het grootste deel van de mannelijke beroepsbevolking ouder dan 50 jaar zijn. Voor maakbedrijven is leeftijd een herkenbare uitdaging. Veel kennisorganisaties ervaren dit nog niet. Welk bedrijf u ook vertegenwoordigt, het is raadzaam om te werken aan de gezondheid van ouder wordend personeel. Zo kunnen uw medewerkers langer doorwerken en productief blijven. Wat kunt u als werkgever doen? CZ geeft 3 praktische tips.

Gemiddelde leeftijd mannelijke beroepsbevolking



### Tip 1

## Stimuleer de inzetbaarheid van uw oudere medewerkers met een gezondheidsbeleid

Een gezonde leefstijl geeft energie en voorkomt klachten. Zeker wanneer een medewerker ouder wordt, maakt dit verschil. Stimulans vanuit de werkgever kan net dat zetje zijn wat de medewerker nodig heeft. Dit zijn uw mogelijkheden:

- Preventief medisch onderzoek.** Een goed begin, zo brengt u risico's en behoeften van oudere medewerkers in kaart.
- Beweegprogramma's.** Als je ouder wordt verstramt het lichaam. Bewegen vertraagt dit proces. Bewegen is goed voor lichaam en geest. Door beweegprogramma's op te zetten verbetert u de inzetbaarheid van uw personeel.
- Gezonde voeding.** Gezond eten draagt bij aan energie, preventie en herstel. Uw medewerkers nuttigen minimaal 1 maaltijd tijdens het werk. Biedt u ze al een gezond alternatief in het bedrijfsrestaurant?

*3% van de werkgevers benut deze optie*

### Case: Bewegen tijdens lunchwandelingen

Stimuleren van bewegen is veelomvattend. Waar begin je? Dat vroeg een van onze klanten zich ook af. Het antwoord bleek simpel: op de werkvloer. Nergens zaten zijn medewerkers zo lang stil als op het werk. Om dit te veranderen organiseerde de HR-manager lunchwandelingen. Tijdens de lunch met z'n allen een rondje lopen onder het genot van een gezond broodje. Een klein, maar belangrijk begin.



## Tip 2

4% van de werkgevers benut deze optie



## Maak werken draagbaar en afwisselend

Monotoon werk kan de geest minder lenig maken. Door taakvariatie in te bouwen, houdt u oudere medewerkers scherp, vergroot u de afwisseling in hun werk en kan taakbelasting verminderen. Hoe doet u dat?

- a. **Rouleren.** Laat medewerkers rouleren over functies. Bij maakbedrijven vermindert zo de herhalende belasting. En in kennisorganisaties vergroot u de mentale lenigheid van uw medewerkers. Bovendien leren medewerkers zo ook andere facetten van uw bedrijf en diensten kennen.
- b. **Uitwisselen.** Rouleren hoeft niet per se binnen uw bedrijf. In sommige branches kan het tijdelijk uitwisselen van werknemers tussen bedrijven ook nieuwe impulsen geven.
- c. **Samen twee banen.** Heeft u grote variatie in de taakbelasting voor verschillende functies? Laat twee medewerkers dan gezamenlijk een lichte en een zware functie vervullen door ieder de helft van beide toe te wijzen.
- d. **Omscholing.** Hoewel het leervermogen op latere leeftijd afneemt, staan veel ouderen open voor nieuwe impulsen. Door gerichte omscholing worden ze breder inzetbaar binnen hun organisatie en blijven ze mentaal lenig.
- e. **Kennisoverdracht.** Wanneer een oudere medewerker voor zijn pensioen staat, vindt hij het fijn als hij zijn kennis over een lange periode kan overdragen aan zijn opvolger. Mentorschap kan voor medewerkers een waardevol einde van hun loopbaan betekenen. Mentorschap kan zelfs ruim voor het pensioen een rol spelen. Bijvoorbeeld bij medewerkers die de fysieke belasting niet goed meer aankunnen. Zo krijgt de loopbaan van uw medewerker een nieuwe wending. En het bedrijf houdt de kennis binnenboord.

### Case: Samen twee banen

Een fabrikant van hulpmiddelen had een monteur in dienst die het hele land doorreed om reparaties uit te voeren. Op zijn 60ste werd deze taak te belastend voor de volledige werkweek. Op kantoor zat een ex-monteur voor de logistieke planning van reparaties. In goed overleg kwamen ze tot de oplossing om ieder de helft van de week reparaties uit te voeren. Meer variatie, minder belasting.

### Case: Kennisoverdracht

Een leidinggevende van een administratief bedrijf stond voor zijn pensioen. Hij merkte dat hij het moeilijk vond om zijn baan nog voor de volle 100% te doen. In overleg met zijn manager besloot hij een dag in te leveren. In de resterende vier dagen werkte hij zijn opvolger in en introduceerde hij haar bij zijn klanten. Zo bleef de waardevolle kennis binnen het bedrijf, kreeg de opvolger een vliegende start en ging de oudere medewerker vol trots met pensioen.



## Tip 3

19% van de werkgevers benut deze optie

## Ontzie uw oudere medewerkers in werktijden

Het kan een optie zijn om medewerkers minder of andere uren te laten werken. Door uw ouder wordende medewerker op deze manier te ontzien, stelt u hem in staat het werk langer vol te houden. Enkele voorbeelden om dit te realiseren:

- a. **Flexibel inroosteren.** Geef oudere werknemers meer regie op welke uren ze werken. Zo ervaren ze meer vrijheid en kunnen ze pieken in hun belasting voorkomen.
- b. **Vrijstellen van onregelmatige diensten.** Door regelmatige werktijden daalt de belasting op uw oudere werknemer. Houd er hier wel rekening mee dat deze belasting elders in uw organisatie toeneemt.
- c. **Hersteldag.** Wanneer een functie te belastend wordt voor een oudere werknemer kunt u hem aanbieden een dag minder te werken. Een woensdag vrij helpt al veel in de draagbaarheid en het herstel van de werkzaamheden.

### Case: Flexibel inroosteren

Een zakelijk dienstverlener merkte dat een aantal gewaardeerde krachten moeite had om rond 9 uur op kantoor te zijn. Toen hun leidinggevende ernaar vroeg bleken beide medewerkers mantelzorgers te zijn. De een voor zijn kind, de ander voor haar moeder. Daarop besloot de leidinggevende de begin- en eindtijd flexibel te maken. Alle medewerkers mochten voortaan zelf hun werktijden bepalen. Met een grotere productiviteit als gevolg.

### Case: Hersteldag

Een transportbedrijf merkte dat voor haar oudere werknemers een volle week op de weg te intensief werd. Twee chauffeurs op een truck was te duur, taakroulatie was geen optie en gezondheidsbeleid niet voldoende om het probleem op te lossen. Dus besloot het bedrijf een hersteldag beschikbaar te stellen – een dag minder werken per week. Met verminderde klachten onder zijn werknemers als gevolg.