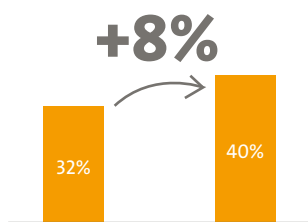


Wilt u de inzetbaarheid van uw oudere medewerkers verbeteren? CZ geeft u 3 tips!

Steeds meer bedrijven hebben een gezondheidsbeleid gericht op oudere medewerkers. Toch heeft 60% nog helemaal geen beleid. Heeft u beleid gericht op inzetbaarheid van uw ouder personeel? Wij geven u enkele tips om dit te optimaliseren.



Ontwikkeling van gezondheidsbeleid



Bedrijven met beleid

Bedrijven zonder beleid

Tip 1

Stimuleer de inzetbaarheid van uw oudere werknemers 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 werknemer nodig heeft. Dit kan op verschillende manieren:

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

3% van de werkgevers benut deze optie

Case: Bewegen tijdens lunchwandelingen

Het stimuleren van bewegen, 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 hij lunchwandelingen. Tijdens de lunch met zijn 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 met taakvariatie

Taakvariatie maakt het mogelijk de taakbelasting voor oudere medewerkers te verminderen én de afwisseling in hun werk te vergroten. Hoe doe je dat?

- a. **Rouleren:** Laat medewerkers rouleren over functies. Niet alleen vermindert hiermee de continue herhalende belasting op uw medewerkers, ook leren zij andere facetten van uw bedrijf en product of dienst kennen.
- b. **Uitwisselen:** Rouleren hoeft niet per sé binnen uw bedrijf. In sommige branches kan het tijdelijk uitwisselen van werknemers tussen bedrijven helpen hun taakbelasting te verminderen
- c. **Samen één baan:** Heeft u grote variatie in de taakbelasting voor verschillende functies? Laat twee medewerkers dan gezamenlijk een lichte en zware functie vervullen door ieder van beide de helft toe te wijzen.

Case: Samen één baan

Een fabrikant van hulpmiddelen had een monteur in dienst die het hele land doorreed om reparaties uit te voeren. Op zijn 60e 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.

Tip 3

19% van de werkgevers benut deze optie



Ontzie uw oudere medewerkers in werktijden

De derde optie is om oudere werknemers minder of andere uren te laten werken. Door uw ouder wordende medewerker op deze manier te ontzien stelt u hen in staat het werk langer te kunnen volhouden. 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. Houdt 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: Hersteldag

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