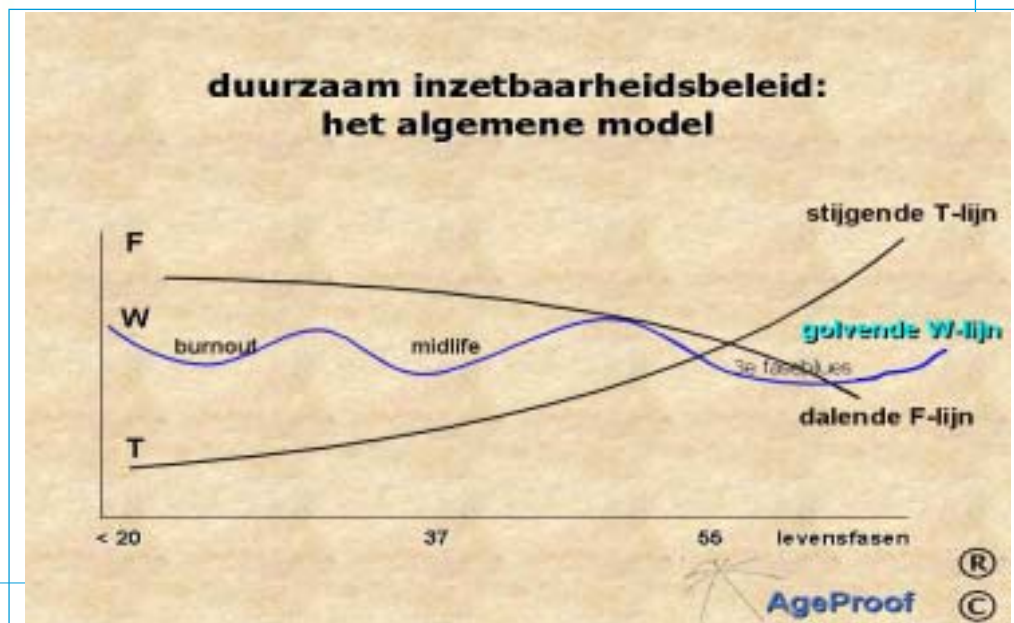




Age proofing - het model

Een onderneming die meer aandacht wil besteden aan leeftijdsdivers beleid kan gebruik maken van het model van ageproofing. Met name om per functie mens en werk beter in balans te brengen. Uitgangspunt van het model is dat de factor 'mens' niet constant is, maar dat lichaam en geest op den duur veranderen.



Figuur 1

Het model laat zien dat de fysieke kracht gedurende het leven afneemt (F-lijn). In de loop der tijd neemt ook de kwaliteit van de zintuigen af (gehoor, zicht, reuk en smaak). Deze wetenschap is van belang, zeker wanneer deze factoren essentieel zijn voor het uitoefenen van de functie. Anderzijds zijn er aspecten die met het ouder worden in kwaliteit toenemen, zoals: overzicht, taxatievermogen en het omgaan met risico's (T-lijn).

De welzijnslijn (W-lijn) laat zien dat zich drie kritische periodes voordoen tijdens de levensloop: tot de leeftijd van dertig jaar komt burn-out vaker voor dan in de periode daarna. Bij mannen kan zich een midlife-crisis manifesteren rond het veertigste levensjaar. De 3^e faseblues kan optreden vanaf het vijftigste levensjaar.

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid gaat daarom uit van een dynamische balans tussen werk en mens, tussen belasting en belastbaarheid. Bedrijfsbeleid dat de gemiddelde mens als maatstaf neemt, benadeelt onbedoeld bepaalde categorieën werknemers. Voorbeelden hiervan zijn bonus-/malussystemen voor verzuim; een sanctie op het aantal ziekmeldingen treft met name jongere werknemers; een sanctie op het aantal ziekte-dagen is onvriendelijk voor oudere werknemers die door een ziekte moeten uitvallen.

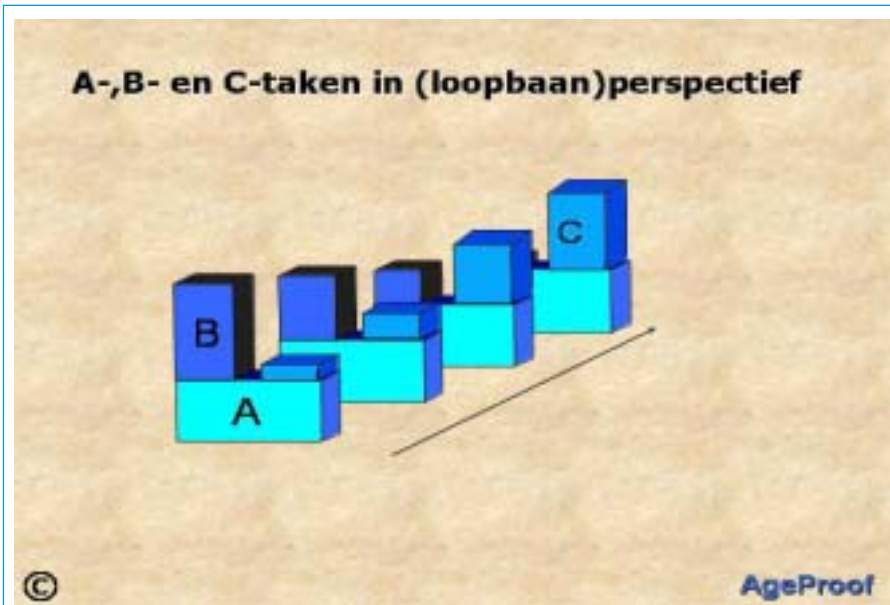
Wanneer is een functie ageproof? -

Een functie is *ageproof* als deze geschikt is voor medewerkers van alle leeftijden en door zowel mannen als vrouwen, jongere als oudere werknemers uitgevoerd kan worden volgens de principes van *design for all*.

Duurbelasting -

Een werknemer die jarenlang dag in dag uit hetzelfde werk doet en dus blootstaat aan 'duurbelasting', loopt de kans vaker of langdurig ziek te worden. Juist in functies als meubelbezorger, keukenhulp, coupeuse of stoffeerder werken mensen soms al vanaf hun 16^e jaar. Bij functies waarin werknemers een verhoogd risico lopen op slijtage is het belangrijk om, los van het algemene preventieve beleid, voor werknemers vanaf ongeveer 40 jaar extra aandacht te besteden aan de arbeidsomstandigheden en comfortbeleid.

Op een natuurlijke manier doorgroeien



Figuur 2

Figuur 2 laat een natuurlijk doorgroeimodel zien. A-taken zijn hierin leeftijdsneutraal en B-taken op termijn belastend. Om slijtage, overbelasting en uitval te voorkomen kunnen deze B-taken worden vervangen door nieuwe C-taken. Oudere werknemers kunnen hun werk hierdoor met hernieuwde energie en motivatie uitoefenen, omdat deze C-taken de kennis benutten die zij in het leven verworven hebben. Leeftijdsbewust human resources beleid is erop gericht B-taken voor oudere werknemers geleidelijk te verminderen en C-taken op te sporen. Daardoor kunnen zij op hun verworven kwaliteiten doorgroeien, in of buiten hun functie.

Scholingsbeleid kan het beste worden afgestemd op C-taken of C-wensen van medewerkers. Maar soms gaat de meerwaarde van ouderen schuil achter vaste gewoonten of faalangst. C-taken staan bovendien zelden expliciet omschreven in een functieomschrijving. Voor leidinggevenden is het de kunst en de uitdaging creatief op zoek te gaan naar vervangende taken. Zo blijven medewerkers betrokken, gemotiveerd en langer inzetbaar. In veel functies schuilen wel impliciete groei-elementen. Is dat niet of onvoldoende het geval, dan spreken we over een 'vastloop'functie en is het aan te raden mensen te helpen hun weg te vinden naar andere functies.