

Let op leeftijd

De media staan er bol van: Nederland vergrijst. Dit betekent dat meer ouderen langer door zullen moeten werken. Maar dat gaat niet vanzelf.

tekst Colete Weeda en Richard van der Weide

Hoewel veel werkgevers oudere werknemers zeggen te waarderen vanwege hun loyaliteit, betrouwbaarheid en ervaring, laten ze zich in de praktijk vaak leiden door andere afwegingen: ouderen zijn duur, hebben recht op extra verlofdagen en zijn vaak vrijgesteld van overwerk en ploegdiensten zodat ze minder flexibel inzetbaar zijn. Ook denken veel werkgevers dat ouderen minder goed kunnen leren en slecht bestand zijn tegen hoge werkdruk. Door deze negatieve beeldvorming is het voor ouderen lastig om een nieuwe baan te vinden en zijn werkgevers vaak niet bereid te investeren in opleidingen voor hun oudere werknemers.

In dit artikel willen we een aantal feiten rond de capaciteiten van ouderen op een rijtje zetten, en de betekenis daarvan laten zien. Daaruit blijkt dat de inzetbaarheid van ouderen geen problemen hoeft te veroorzaken als er rekening wordt gehouden met hun capaciteiten.

Ervaring

Naarmate mensen ouder worden, verslechtert hun waarneming (horen, zien) en hun vermogen om informatie te interpreteren, te verwerken en om te zetten in handelingen. Hoe ouder een mens wordt, hoe meer inspanning en concentratie het kost om een bepaald prestatieniveau te halen. Daardoor neemt het reactievermogen af of raakt men eerder vermoeid.

Hier staat tegenover dat een mens gedurende zijn werkende leven veel ervaring opdoet. Oudere werknemers worden als het ware experts op hun vakgebied doordat ze dezelfde activiteiten steeds herhalen. Automatismen zorgen ervoor dat het werk steeds beter en sneller wordt uitgevoerd, en deze ruime ervaring van oudere werknemers compenseert hun afnemende capaciteiten op het gebied van informatieverwerking. Oudere werknemers kunnen specifieke situaties sneller op waarde schatten dan minder ervaren collega's, en hun ervaring vertelt ze hoe ze moeten handelen. Ook zijn ouderen, anders dan werkgevers vaak denken, heel goed in staat om nieuwe taken aan te leren en uit te voeren; het duurt hooguit iets langer voordat ze nieuwe vaardigheden beheersen. Desondanks is de achteruitgang in fysieke vermogens met het verstrijken van de jaren aanzienlijk. De feiten op een rijtje.

Horen

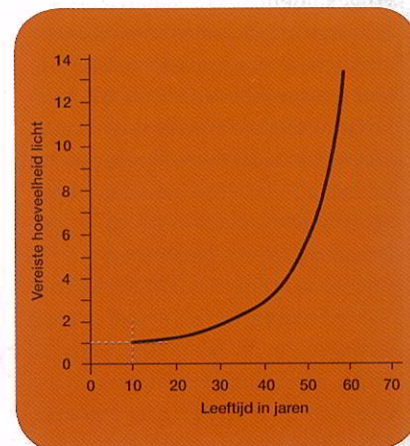
Vanaf ongeveer het vijftigste levensjaar neemt geleidelijk het vermogen af om tonen te kunnen horen boven de 5000 Hz. Dit gehoorverlies is bij mannen groter dan bij vrouwen. Om de hogere frequenties toch goed te kunnen horen moeten zij ongeveer 10 dB luider klinken. Gehoorschade, mogelijk veroorzaakt door het werk, leidt vooral tot gehoorverlies in de spraakfrequenties

(200 tot 6000 Hz). Daardoor is het lastiger om spraak te verstaan.

Zien

Vanaf ongeveer dertig jaar neemt het vermogen af om kleine, aangrenzende objecten op afstand afzonderlijk te zien. Ook op kortere afstand neemt de gezichtsscherpte af. Voor een deel kan dit worden gecorrigeerd met een (lees-) bril.

Het vermogen van het oog om zich aan te passen aan verschillende lichtomstandigheden en om te zien in gedimd licht, neemt af vanaf zestig jaar. Een zeventigjarige heeft drie keer meer tijd nodig om aan het donker te wennen



Figuur 1: Relatie tussen leeftijd en de vereiste hoeveelheid licht voor het lezen van tekst op papier

dan een veertigjarige. Daardoor hebben ouderen meer hinder van verstrooiing bij fel licht in het oog (verblinding en glinsteringen).

Ook hebben ouderen meer moeite om informatie met een laag contrast goed te kunnen lezen. Een zestigjarige heeft minimaal drie keer zoveel licht nodig als een twintigjarige om hetzelfde object te kunnen onderscheiden (zie figuur 1). Verder wordt het gezichtsveld kleiner naarmate men ouder wordt. Het neemt af van ca. 270° (op jonge leeftijd) tot 120°. Daardoor kan een oudere langzaam bewegende voorwerpen die zich in het perifere gezichtsveld bevinden, moeilijk detecteren. De dieptewaarneming neemt bovendien af vanaf ongeveer veertig jaar. Contrastrijke vlakken kunnen dan worden waargenomen als niveaueverschillen.

De kleurwaarneming wordt al vanaf dertig jaar minder. Dit geldt vooral voor het onderscheid tussen dicht bij elkaar liggende kleuren, zoals blauw en groen. Na de 55 wordt het ook moeilijker om het verschil tussen rood en groen te zien.

Informatieverwerking

Niet alleen de waarneming van informatie verslechtert naarmate men ouder wordt, maar ook de verwerking en interpretatie ervan. Het gaat concreet om de volgende veranderingen:

- » Het kost ouderen meer tijd dan jongeren om beslissingen te nemen en problemen op te lossen.
- » De leesnelheid neemt bij ouderen af, ook als de lichtomstandigheden goed zijn en letters groot genoeg zijn om gemakkelijk te lezen.
- » Op hogere leeftijd kost het meer tijd om nieuwe dingen te leren, zoals het uitvoeren van nieuwe procedures. Tenzij er expliciet aandacht voor wordt gevraagd, zijn ouderen minder goed in het onthouden van handelingen die niet regelmatig uitgevoerd worden.
- » Ouderen hebben meer moeite met het verwerken en onthouden van gegevens die erg op elkaar lijken of waar geen duidelijke structuur in valt te ontdekken.
- » Ouderen ondervinden ook meer hinder door afleiding, tijdsdruk en lawaai. Zij vinden het lastiger om irrelevante stimuli te negeren.

Lichamelijke belasting en belastbaarheid

Er is veel onderzoek gedaan naar de invloed van het ouder worden op de fysie-

ke capaciteit, met name spierkracht en conditie. Het blijkt dat de energetische capaciteit al vanaf relatief jeugdige leeftijd gestaag afneemt. Zo neemt de spierkracht af met het stijgen van de leeftijd, bij vrouwen vanaf ongeveer dertig jaar en bij mannen vanaf ongeveer veertig jaar. De afname verschilt echter sterk per spiergroep.

De mate waarin de fysieke capaciteit afneemt wordt in hoge mate bepaald door aspecten als eetpatroon (vetpercentage en lichaamsgewicht), beweging en getraindheid van de desbetreffende persoon en door de lichamelijke gesteldheid en ziektegeschiedenis. Met name de snelheid waarmee de fysieke capaciteit afneemt en de intensiteit van de afname worden door deze aspecten beïnvloed.

Daardoor zijn de individuele verschillen tussen ouder wordende medewerkers vaak groot. Getrainde medewerkers kunnen hun energetische capaciteit tussen 45 en 65 jaar min of meer stabiel houden, terwijl een ongezonde levensstijl een 45-jarige al minder fit kan maken dan iemand van 65 jaar. Dit betekent dat fysieke belastbaarheid al op relatief jonge leeftijd een probleem kan gaan vormen bij het uitvoeren van het werk, vooral bij fysiek belastende beroepen als de verpleging en de bouw.

Organisatie

Vertalen we deze gegevens naar de werksituatie, dan is het enerzijds van belang om te zorgen dat de belasting gereduceerd wordt en anderzijds dat medewerkers er zelf voor zorgen dat hun conditie en spierkracht minimaal gelijk is aan de gemiddelde conditie van hun leeftijdsgroep. In vele beroepen blijven de taakvereisten voor alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, ongeveer gelijk. Om de werkzaamheden toch te kunnen blijven uitvoeren, passen oudere werknemers hun manier van werken bewust of onbewust aan. Zij hanteren een efficiëntere werkmethode, gebaseerd op hun ervaring, maken meer gebruik van hulpmiddelen of wisselen de zwaardere taken regelmatig af met lichtere taken, waardoor zij herstelmomenten inbouwen. De belastingsgraad (belasting gedeeld door belastbaarheid) blijft dan ongeveer constant.

Hieruit blijkt dat de organisatie van het werk van belang is voor de duurzame gezondheid van de oudere werknemer. Als hij de vrijheid heeft om de werkme-

thode en de werkvolgorde tot op zekere hoogte zelf te bepalen en hij gebruik kan maken van goede hulpmiddelen om het werk te verlichten, dan hoeft de gemotiveerde oudere werknemer op fysiek gebied niet onder te doen voor een jongere collega.

Tijdig aanpassen

Een essentieel vraagstuk in het kader van de vergrijzing is hoe arbeidstaken afgestemd kunnen worden op menselijke kwaliteiten, rekening houdend met levensfase en leeftijd. Sommige capaciteiten van ouder wordende medewerkers nemen af (bijvoorbeeld cognitieve vaardigheden), sommige nemen juist toe (sociale vaardigheden, overzicht, ervaring). Efficiënt personeelsbeleid, mede gericht op de ouder wordende medewerker, houdt in dat de takenpakketten optimaal zijn afgestemd op de persoon. Het tijdig aanpassen van het takenpakket kan voorkomen dat oudere medewerkers het werk niet meer kunnen uitvoeren en bijvoorbeeld functioneel leeftijdsontslag krijgen. Deze mensen kunnen nog zeer waardevol zijn door fysiek minder belastende taken uit te voeren en zich bijvoorbeeld meer te gaan richten op organisatie van de uitvoering. Het zorgdragen voor goede arbeidsomstandigheden en de mogelijkheid om minder uren te gaan werken (deeltijdwerk) zijn eveneens van belang voor het vermogen om het werk duurzaam vol te houden. Daarbij verdient een individuele benadering van oudere werknemers de voorkeur. Collectieve regelingen als functioneel leeftijdsontslag komen niet tegemoet aan de grote onderlinge verschillen in fysieke en cognitieve vermogens.

N. Bronneberg (Human Company), L. Houting en A. Zwaagstra (Intergo). *Verzuim- en reïntegratie management nr. 6 - Levensfasegericht personeelsbeleid*. Sdu Uitgevers, Den Haag, 2006.

Knoop, M., *Lighting the workplace to support well being and performance of the aging workforce*. Proceedings of FEES Congress, Brugge, 2010.

Shvartz E, R.C. Reibold. 'Aerobic fitness norms for males and females aged 6 to 75 years: a review.' In: *Aviat. Space Environ. Med.* 1990; 61:3-11

Colette Weeda en Richard van der Weide zijn register-ergonomen bij INTERGO Human Factors & Ergonomie. www.intergo.nl