Gezondheid van oudere werknemers en hun functionele capaciteit: belangrijke parameters voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid

Philippe Kiss
Preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, Securex EDPB

Ouderewerknemersbeleid

"Een ouderewerknemersbeleid heeft de grootste kans op slagen als men start vanuit work ability.

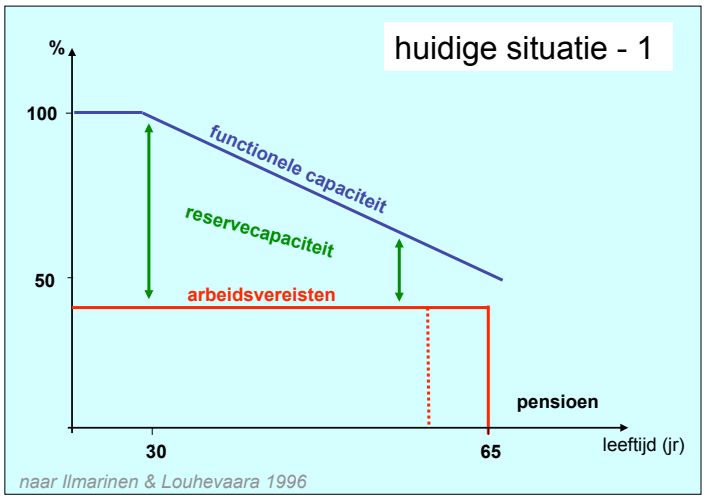
Alle pogingen om te beginnen vanuit regelgeving liepen af op een mislukking"

Ilmarinen 2004

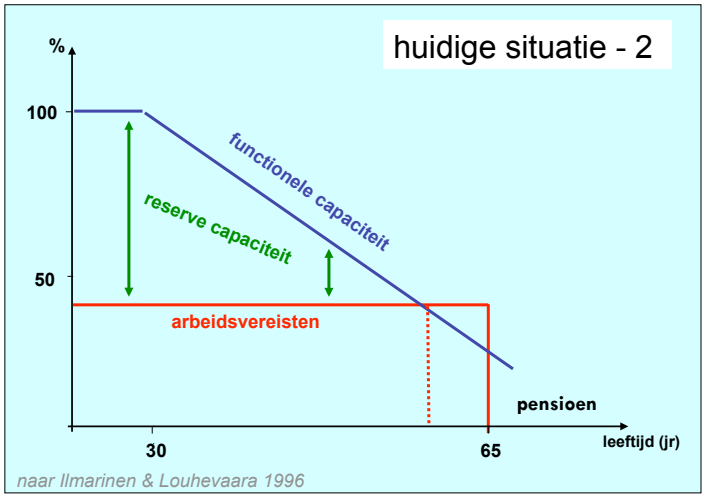
Gezonde Oudere Werknemer
(WGO: WN ≥ 45 jr.)

- nuttige bijdrage aan bedrijf
- gezond en zinvol pensioen met minder morbiditeit en invaliditeit

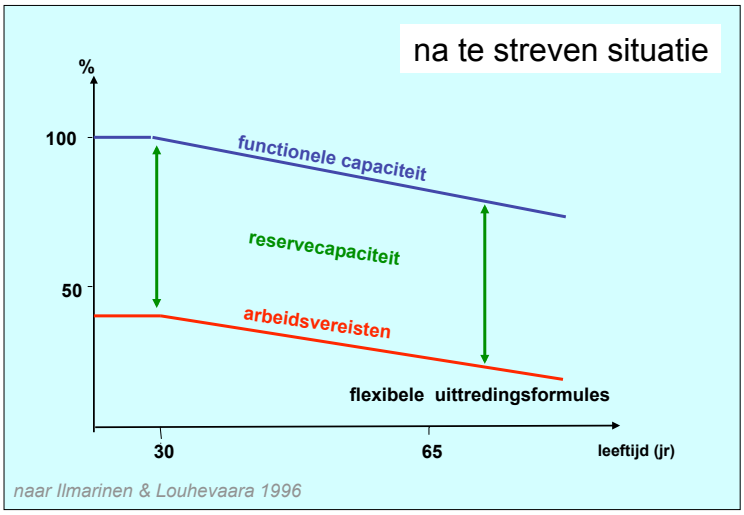
Bedrijfsgezondheidkundig concept rond oudere werknemers



Bedrijfsgezondheidkundig concept rond oudere werknemers



Bedrijfsgezondheidkundig concept rond oudere werknemers



Leeftijdsgebonden veranderingen

Leeftijdsgebonden veranderingen

- verouderingsproces
- psychosociale veranderingen
  - huisverlatende kinderen, zorgbehoevende ouders
  - werkdruk, jongere werkcollega's
- psychologische groei in capaciteiten
  - strategie, wijsheid, redenering, ervaring

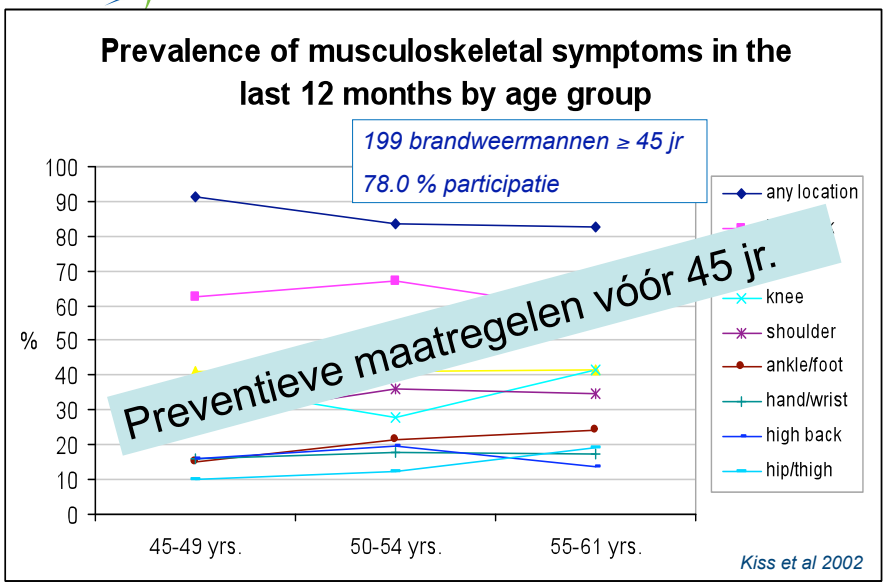
Leeftijdsgebonden veranderingen

- leeftijdsgebonden ziekten
  - frequentie neemt toe met de leeftijd
  - manifest rond 50 jaar
  - chronisch
  - musculoskeletale ziekten: vnl degeneratieve aandoeningen
  - cardiovasculaire ziekten
  - luchtwegaandoeningen

Chronische ziekten

- vooral manifest vanaf 50 jaar

⇒ preventie vóór 45 – 50 jaar



Functionele capaciteit

Functionele capaciteit

- mogelijkheid van het organisme om een vooropgesteld doel te bereiken
- fysieke capaciteit
  - cardiorespiratoir
  - musculoskeletaal
- mentale capaciteit
- sociale capaciteit

Cardiorespiratoire capaciteit

- gemiddeld ↘ 1 % per jr.
- grote interindividuele verschillen
  - fysieke activiteit (buiten het werk), roken, geslacht, erfelijkheid, gezondheid, medicatie
  - verschillen nemen toe met de leeftijd

Musculoskeletale capaciteit

- piek op 30 jr., nadien niet-lineaire afname
- ↘ spiermassa
  - sneller na 65 j
- ↘ spierkracht
  - tot 55 j: ↘ 0 – 3 % per 10 j
  - vanaf 55 j: ↘ 15 – 20 % per 10 j
- grote interindividuele verschillen
  - fysieke activiteit (buiten het werk), geslacht, erfelijkheid, gezondheid, …
  - verschillen nemen toe met de leeftijd

Mentale capaciteit

- tragere informatieverwerking
  - het aanleren van een cognitieve taak heeft meer tijd nodig
- moeilijker met complexere taken
- tragere coördinatie en controle van bewegingen
  - het aanleren van een motorische taak is moeilijker
- grote interindividuele verschillen
- verschillen nemen toe met de leeftijd

Leercapaciteit

- geen kwalitatief verschil in vgl. met jongere collega's
- indien competentiedomein vertrouwd: ervaring compenseert
- eventuele negatieve invloed van de leeftijd op het leerproces wordt gecompenseerd door de grotere ervaring

Functionele capaciteit

- cardiorespiratoir, musculoskeletaal, mentaal
- grote interindividuele verschillen
- verschillen nemen toe met de leeftijd

Functionele capaciteit en werk

- belang functionele capaciteit
  - verhouding tss. leeftijdsgebonden veranderingen en “productiviteit”
- “work ability”

“Work Ability”

- person’s ability to cope in working life
- resultante van de interactie tussen
  - individuele factoren
  - arbeidsgerelateerde factoren
- evolutief gegeven
  - leeftijdsgebonden veranderingen
  - compensatiemechanismen
- toenemende variabiliteit met toenemende leeftijd

Work Ability Index

- instrument (vragenlijst) om “werkbekwaamheid” te evalueren
- 7 items, bevraagd door 1 of meerdere vragen
  - met aangetoonde relevantie voor de werkbekwaamheid van (oudere) werknemers
  - subjectieve en objectieve elementen
- WAI-score (7 - 49) : som van scores voor 7 items
  - slecht: <27
  - middelmatig: 28-36
  - goed: 37-43
  - uitstekend: >43

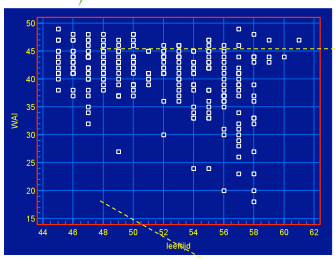
WAI-score

- geeft weer in welke mate een werknemer *met zijn actuele lichamelijke en geestelijke gezondheid* (ongeacht of die nu goed of minder goed is) en met *zijn individuele attitudes en belevingen* (motivatie, jobtevredenheid, …) de *arbeidsgebonden belastingen* (nog) *aankan*
- predictor voor vervroegde uittreding
- goede WAI op einde van loopbaan = zinvol pensioen zonder veel ziekte en invaliditeit

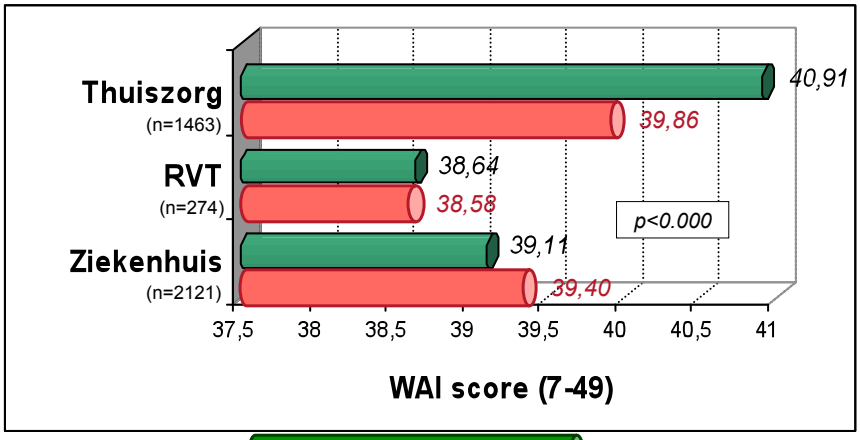
WAI – Vlaamse versie

- FIOH ’80 (Ilmarinen et al)
- Goedhard, VUA’dam, secretaris ICOH Scientific Committee “Aging and Work”
- Nederlandse versie WAI “Arbeidsbelastbaarheidsindex”→ Vlaamse versie (lange versie)
- korte versie (NEXT-study: Nurses’ Early Exit Study, Europees onderzoeksproject)

WAI en leeftijd



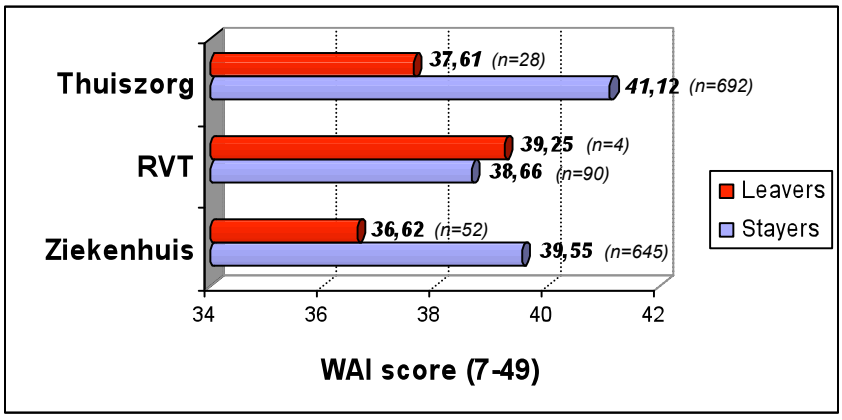
WAI korte versie – NEXT-studie



België: 39,76

Euro-10: 39,35

WAI stayers vs. leavers

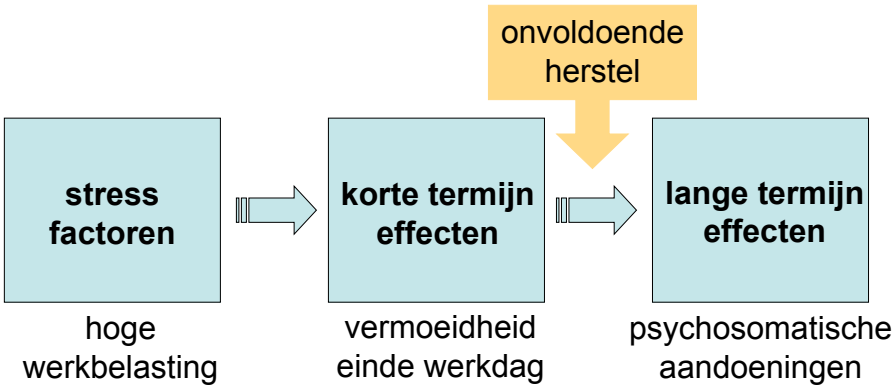


België: 39,76

Euro-10: 39,35

Gezondheid en werk

Opsporing gezondheidseffecten in een vroeg stadium



Sluiter JK et al. Ergonomics 1999;42(4):573-583

Ursin & Eriksen. Psychoneuroendocrinology 2004;29:567-592

Opsporing gezondheidseffecten in een vroeg stadium

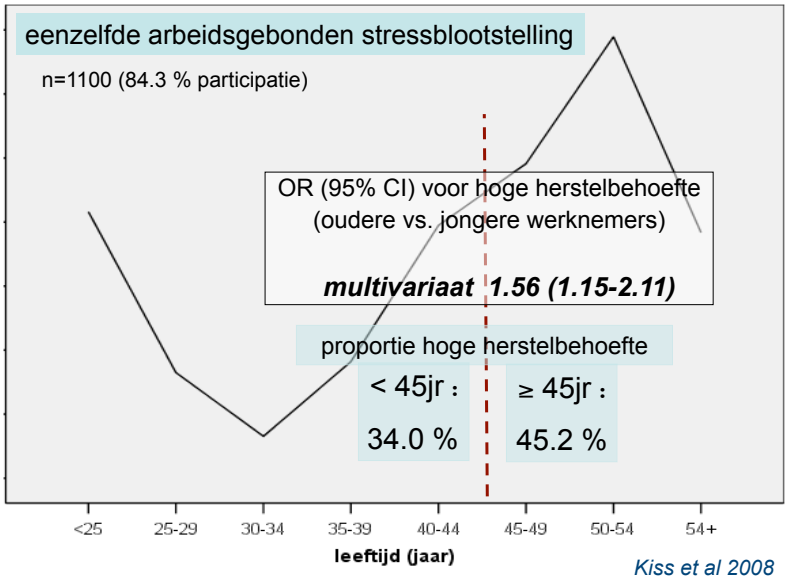
- herstelbehoefte
  - “Herstelbehoefte - schaal” vragenlijst
  - 11 dichotome (J/N) items
  - schaal 0 – 100
  - hoge herstelbehoefte: ≥ 54

- eigen ROC analyse
- consensus Nederlandse expertengroep

Herstelbehoefte-schaal

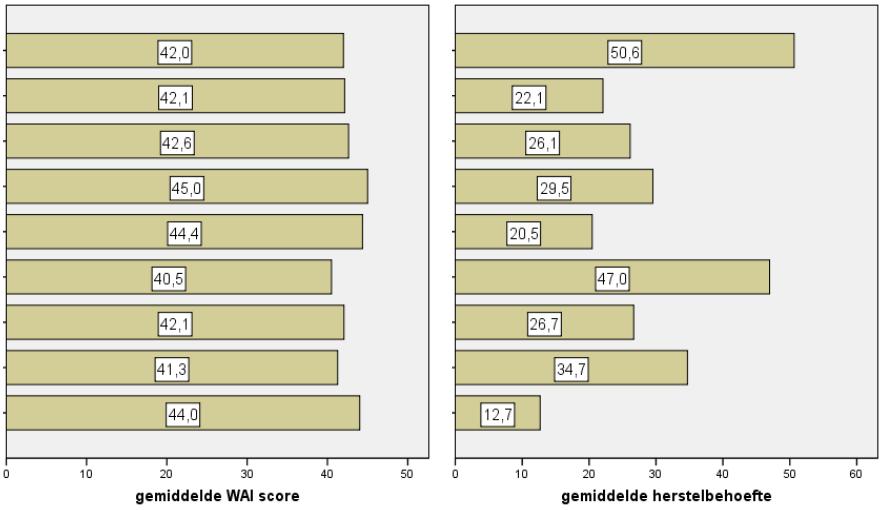
- betrouwbaar instrument
- goede predictor voor gezondheidsklachten
- goede predictor voor personeelsverloop
- goede predictor voor ziekteverzuim

Herstelbehoefte en leeftijd



Kiss et al 2008

WAI en herstelbehoefte



Herstelbehoefte en psychosociale belasting

Evaluatie psychosociale blootstelling op het werk

- Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)
- internationaal gevalideerd instrument voor de evaluatie van psychosociale werkomstandigheden
- Tage S. Kristensen, NIOH, Copenhagen, Denemarken

Basisprincipes COPSOQ

- theoretische basis, maar niet aan één specifieke theorie gebonden (Job Characteristics Model, Michigan Model, Demand-Control-Support Model, Sociotechnical Approach, Action Theoretical Approach, Effort-Reward Imbalance Model, Vitamin Model, ...)
- toepasbaar in alle bedrijfssectoren
- praktisch bruikbare jobprofielen
- nationale en internationale vergelijkingen
- vrij te gebruiken

3-level concept

COPSOQ – Vlaamse versie

- Engelse versie COPSOQ → Vlaams
- Vlaams → Deens (Vakgroep Scandinavistiek en Noordeuropakunde Universiteit Gent)
- verificatie door Prof. Dr. Tage Kristensen
- enkele (mineure) aanpassingen met nieuwe back translation en verificatie

→ Vlaamse geautoriseerde versie van de COPSOQ (vrij gebruik)

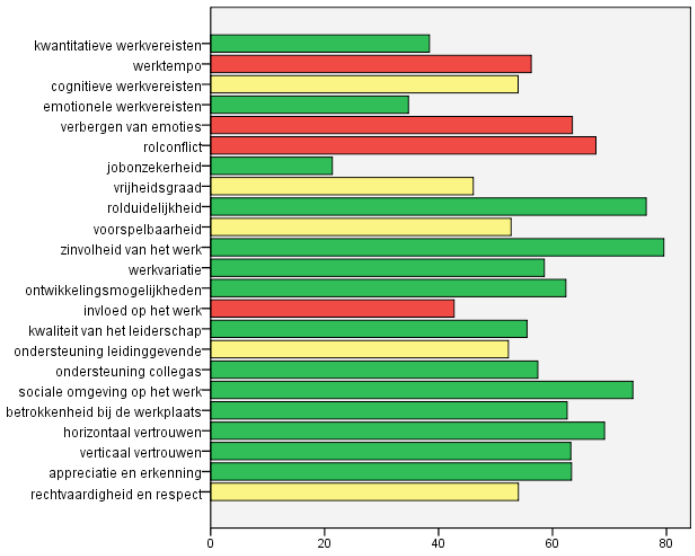
Vlaamse versie

- gebruikt in NEXT-studie
- overgenomen (na mineure aanpassingen) door Nederlandse onderzoeksinstituten: Prof. Dr. Monique Frings-Dresen, Coronel Instituut Amsterdam en Prof. Annet de Lange, Vrije Universiteit Amsterdam

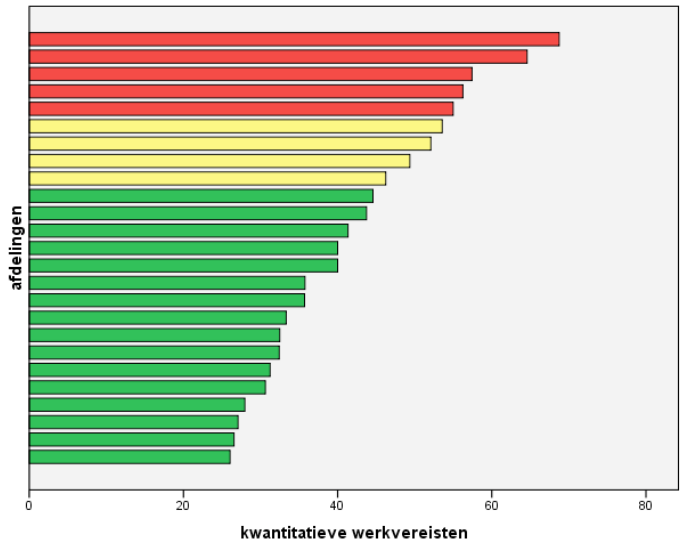
Internationaal gebruik

- gebruik:
  - Argentinië, Australië, België, Brazilië, Canada, Chili, China, Columbia, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Iran, Italië, Maleisië, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Roemenië, Spanje, UK, USA, Zweden, Zwitserland
  - WHO
- internationaal netwerk
  - internationale workshop Copenhagen 09/2007
  - internationale workshop Freiburg 09/2009

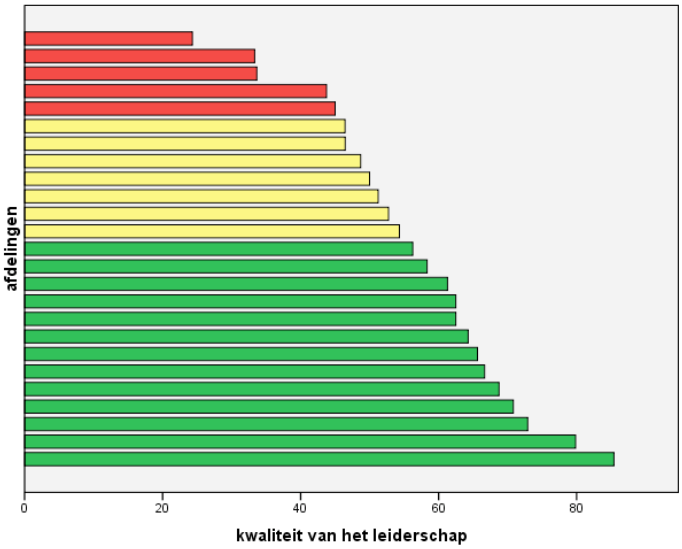
COPSOQ-blootstellingsprofiel



Belastende factor per afdeling



Hulpbron per afdeling



Herstelbehoefte en werk

- oudere werknemers: een hogere herstelbehoefte dan jongere werknemers
- oudere werknemers: bijzonder gevoelig voor *emotionele* en *cognitieve werkvereisten*
- jongere én oudere werknemers: gevoelig voor *kwantitatieve* en *fysieke werkvereisten*
- jongere én oudere werknemers: baat bij *goede ontwikkelingsmogelijkheden*

Oudere werknemers gezondheid en werk

- toenemende interindividuele variabiliteit met toenemende leeftijd
- OWN zijn gevoeliger voor arbeidsgebonden blootstelling aan psychosociale stress
- OWN zijn gevoelig aan andere psychosociale factoren dan JWN

➔ gerichte (individuele) maatregelen verantwoord

➔ *creativiteit vanwege WG, WN, AG en wetgever*

Gerichte maatregelen

Gerichte maatregelen

- ergonomische maatregelen
  - verminderen van de fysieke werkbelasting
  - vermijden van oncomfortabele, slechte werkhoudingen
  - vermijden van monotoon en repetitief werk
- verbetering werkorganisatie
- promoten regelmatige lichaamsbeweging
  - ↗ fysieke én mentale capaciteit
  - *fysiek belastend werk : géén trainingseffect*

Ilmarinen 1999

Werkorganisatie

- age management
- flexibel werktijdschema
  - verminderde tolerantie ploegen- en nachtarbeid *(opm. MEN . . .)*
  - alternatieve werkweekindelingen
- aangepaste opleidingen

M E N . . .

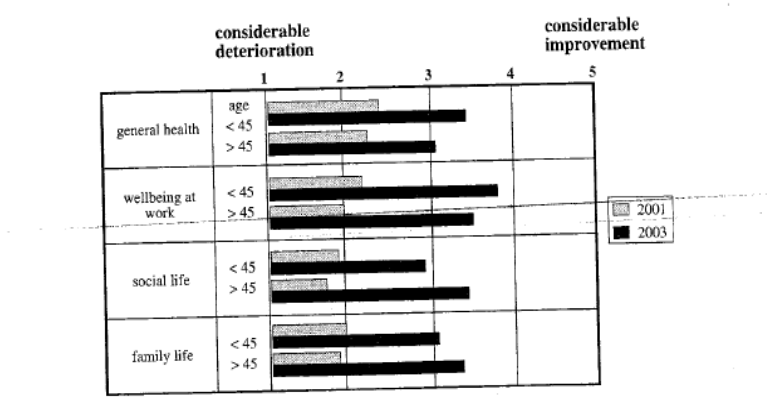


Fig. 1. Effects of a new forward and quickly rotating shift system (MEN—) [16].

Härmä et al 2003

Age Management

= goede houding van WG tov OWN

- positieve attitude t.o.v. verouderingsproces
- samenwerking met de OWN o.b.v. team concept
- rekening houden met de leeftijdsgebonden veranderingen van de OWN bij de planning en organisatie van het werk
- “open-minded” en vroegtijdige informatie-verspreiding en overleg op de werkplaats

Orientation matrix – ageing & work

	PROBLEMS / POSSIBILITIES	MEANS / SOLUTIONS	RESULTS / AIMS
INDIVIDUAL	- functional capacity - health - competence - work motivation - work ability - work exhaustion - unemployment	- promotion of physical, mental and social resources - improving health - developing competence - coping with changes - participating	- better functional capacities - better health - better competence - better work ability - less exhaustion - lower unemployment risk - better quality of life
ENTERPRISE	- productivity - competitiveness - sickness absence - tolerance for change - work organization - work environment - recruitment	- age-management - individual solutions - co-operation between age groups - age- ergonomics - work-rest schedules - flexible working times - part-time work - tailored competence -training	- better total productivity - better competitiveness - less sick leaves - better management - competent manpower - better image - lower work disability costs
SOCIETY	- attitudes toward work and retirement - age- discrimination - early retirement - work disability costs - retirement costs - health care costs - dependency ratios	- changing attitudes - preventing age-discrimination - improving age-concious work policy - changing age-concious exit policy	- less age-discrimination - later retirement - lower unemployment costs - lower health care costs - better national economy - higher wellfare

Ervaringsfonds

- FOD WASO
- financiële tussenkomst bij projecten ter verbetering van de werkomstandigheden van OWN
- niet bij openbare besturen
- vertrekpunt = klacht of probleem bij OWN
- www.werk.belgie.be/ervaringsfonds