

“Ouderenbeleid begint al op jonge leeftijd”

De vergrijzing (deel 5): langer moeten doorwerken vraagt een andere benadering

Nederland vergrijst, maar vergrijst de cumelasector ook? En hoe gaan bedrijven en werknemers daarmee om? Zeker als ze straks langer moeten doorwerken. Daarover gaat deze serie: De vergrijzing. In deze vierde aflevering nemen we de Arbowet onder de loep. Wat voor regelingen zijn er voor ouderen? Zijn die er überhaupt wel of begint het ouderenbeleid al op jonge leeftijd?



Fysiek zwaar is het werken op een mobiele kraan tegenwoordig niet meer, met een luchtgeveerde stoel en een volledig uitgeruste cabine, maar als een medewerker dat werk al veertig jaar doet en dus al veertig jaar lang in diezelfde houding zit, kan hij toch een keer klachten krijgen. Gelden er voor deze oudere medewerkers verlichtende arbeidsomstandigheden? Nee, niet in de Arbowet, zegt Corina van Zoest, adviseur arbozaken bij CUMELA Nederland. “Waarom zouden er voor oudere werknemers verlichtende omstandigheden zijn en voor jongeren niet? Als een oudere met een heftruck banden mag verplaatsen, mag de jongere dat ook.”

In de arbowetgeving blijken geen wettelijke bepalingen te zijn vastgelegd specifiek voor ouderen. “Het is aan de werkgever om eventuele maatregelen te treffen”, legt Van Zoest uit. Ze geeft een voorbeeld. “Oudere mensen hebben vaak meer licht nodig om goed te kunnen werken. De werkgever zou een RI&E kunnen laten uitvoeren, waaruit blijkt of er wel of niet meer licht nodig is en dat zo nodig realiseren”, aldus Van Zoest. Subsidies zijn daar niet voor. “Het is voor de rekening van de werkgever.”

Omslag in het denken

De afgelopen jaren is er een omslag in het denken ontstaan. Vroeger was het hard werken tot je niet meer kon. Nu is daar een andere filosofie voor in de plaats gekomen. We zullen langer moeten doorwerken, wat betekent dat werknemers ook langer aan het werk moeten kunnen blijven. Hun gezondheid staat daarbij voorop. “Ouderenbeleid begint tegenwoordig al bij achttien jaar, aan het begin van het werkend leven”, stelt Van Zoest. “Jongeren moeten op die leeftijd al beseffen dat hun levensstijl gevolgen heeft voor de toekomst. Momenteel is vijftig procent van de jeugd te dik. Dat leidt tot gezondheidsproblemen en uitval en zeker op de langere termijn heeft dat consequenties. Daar staan jongeren helaas nog niet heel erg bij stil. Hetzelfde geldt voor roken. Ze zijn zich niet bewust van de gevolgen: roken op jonge leeftijd geeft vaak een moeizaam leven op latere leeftijd.”

Het is lastig om dit bespreekbaar te maken, geeft ze toe. “In hoeverre mag de werkgever zich bemoeien met het privéleven van de werknemer? Jongeren zijn zich op die leeftijd nog

helemaal niet bewust van de risico's. Toch, als de levensstijl van de jonge werknemer gevolgen heeft voor het uitvoeren van zijn werk, dan moet de werkgever hem daar zeker op kunnen aanspreken. Uitval kost de werkgever gewoon geld", aldus Van Zoest. CUMELA heeft toolboxes over roken en overgewicht ontwikkeld (lifestyle en alcoholgebruik volgen nog) om deze zaken gemakkelijker bespreekbaar te maken. Toch is het ook de taak van de werkgever om te letten op de gezondheid van zijn medewerkers. De werkgever is namelijk volgens de wet verplicht om ervoor te zorgen dat de medewerker geen gezondheidsschade oploopt door het werk. Van Zoest: "Denk aan het aanleren van de juiste manier van tillen, waardoor medewerkers langer mee gaan. Of het realiseren van veilige werkomstandigheden. Maar ook indirecte zaken komen daar bij kijken. Bied als werkgever gezonde maaltijden aan bij overwerk in plaats van een frietje", zegt Van Zoest. Daarbij moet de werkgever ook aan zichzelf denken, stelt ze. "Vaak wordt er wel gezorgd voor de medewerkers, maar vergeet de werkgever naar zichzelf te kijken. Maar ook hij moet mee tot zijn 67e."

Een goede stap in de richting is de nieuwe wetgeving rondom vakantiedagen. "De wettelijke vakantiedagen die in 2012 gespaard zijn, moeten voor juli 2013 zijn opgemaakt. Dat is een goede stok achter de deur om de werknemer vrij te laten nemen en te beschermen voor te veel werken. In de sector heerst er nog te veel een overwerkcultuur."

Overwerkcultuur

Die overwerkcultuur is hardnekkig aanwezig, maar niet altijd goed voor het welzijn van de werknemer. Zeker bij oudere werknemers kan dat nog wel eens tot problemen leiden. "Wij merken dat werknemers het erg moeilijk vinden om te vragen of ze minder mogen werken. 'Niet zeuren, maar doorgaan' is nu eenmaal het motto."

Toch hebben oudere werknemers volgens de CAO LEO wel recht op minder werken. Zo is er de seniorenregeling. Wie 55 jaar of ouder is, mag één dag in de week minder gaan werken. Ook gelden er vanaf 1 januari 2013 drie nieuwe regelingen: een werkbonus voor werkgevers voor 62-plussers, een inkomensafhankelijke werkbonus voor werknemers van 61 jaar en ouder en een mobiliteitsbonus voor het in dienst nemen van ouder personeel. "Oudere werknemers mogen dan soms qua fysieke gesteldheid wat minder presteren dan hun jongere collega's, maar door hun ervaring zijn ze nog vaak een meerwaarde voor het bedrijf", zegt Van Zoest. "Het is dus voor beide partijen prettig als oudere medewerkers in dienst kunnen blijven. Daar moet al op jonge leeftijd mee worden begonnen."

Tekst: **Marjolein van Woerkom**

Foto: **CUMELA Communicatie**

Zwarte Corps: "Het is ook onze opdracht."

Gezond oud worden is ook een hot item bij vakvereniging voor machinisten, machinegebonden personeel, monteurs en werkplaatspersoneel Het Zwarte Corps (HZC). "Arbo is een zeer belangrijk onderwerp voor onze doelgroep", zegt voorzitter René van der Steen. "Het is belangrijk dat dat al op jonge leeftijd bij werknemers onder de aandacht wordt gebracht. Denk aan het tegengaan van gehoorschade. Daar kun je niet vroeg genoeg mee beginnen. Of een monteur verantwoord leren tillen. Wie start in de sector moet daar dan al oog en aandacht voor hebben."

HZC heeft diverse kanalen om de doelgroep te bereiken, zoals een website, bijeenkomsten en het maandelijks verschijnende blad De Machinist. Toch probeert de vakvereniging op meerdere manieren de aandacht te vestigen op arbeidsomstandigheden. "Als je met voorbeelden uit de praktijk werknemers op de risico's kunt wijzen, werkt dat het beste", stelt Van der Steen. "We behandelen deze onderwerpen dan ook tijdens de machinistenscholingsdagen en we geven gastcolleges op AOC's. We hebben tijdens de vorige editie van de TKD zelfs een masterclass voor monteurs gehouden."

Hij merkt daarbij dat de veiligheid in de werkplaats nog te veel wordt onderschat. "Zo kwam er eens een kapotte machine binnen waar bepaalde stoffen op bleken te zitten. De monteur ging ermee aan de slag en kreeg huidklachten in de vorm van verbrandingsverschijnselen. Daaruit ontstond de vraag: moeten we niet vaker met handschoenen werken?"

Hij geeft toe dat het moeilijk is om jongere werknemers daartoe aan te zetten. "Het gros van de jongeren kijkt niet verder en denkt: later zien we wel. Ik denk dat het aan een organisatie als de onze en CUMELA is om ze daar tegen te beschermen. Onze opdracht als vakvereniging is medewerkers gezond oud te laten worden. Op jonge leeftijd wordt nogal eens naïef gedacht, terwijl de gevolgen best groot kunnen zijn", aldus Van der Steen. Hij vindt dat bedrijven ook opener moeten zijn wat betreft arbeidsomstandigheden. "Werknemers moeten weten: daar kan ik goed oud worden."



In de Arboret staan geen regelingen voor verlichtende omstandigheden voor oudere werknemers. "Als een oudere met een heftruck banden mag verplaatsen, mag de jongere dat ook."