

‘Dynamiek van de jeugd past beter bij huidige economie’

# Oud zijn is handicap

Sophie Broersen

De cultuur in het hedendaagse bedrijfsleven is niet vriendelijk voor ouderen, stelt prof. Jac van der Klink, hoogleraar sociale geneeskunde bij het UMC Groningen. Hij spreekt hierover op het KNMG-congres ‘Van het concert des levens’.

**H**et optrekken van de AOW-leeftijd naar 67 jaar lijkt onafwendbaar. Jac van der Klink, hoogleraar sociale geneeskunde bij de afdeling Gezondheidswetenschappen van UMC Groningen en expert op het gebied van psychische aspecten van arbeid en gezondheid, vraagt zich af hoe zinvol dat is. ‘De totale levensverwachting is gestegen, die ligt zo rond de 80 jaar. Wat dat betreft is het logisch om langer door te werken. Maar de gezonde levensverwachting ligt veel lager en daar zie je een enorme spreiding naar opleidingsniveau. Bij hoogopgeleiden treden beperkende gezondheidsklachten gemiddeld pas na het 65ste jaar op, maar bij laagopgeleiden al vanaf de 50.’

## *Hoe functioneert de oudste groep op de werkvloer?*

‘Ze doen het niet zo heel veel slechter dan de jongeren, maar er is sprake van een zogenaamd *healthy worker-effect*. De 60-plussers die nu werken, hadden nog kunnen gebruikmaken van verschillende regelingen om vroeg uit te treden. Degenen die daarvan geen gebruik hebben gemaakt, vonden het leuk om door te gaan. Degenen met meer gezondheidsproble-

men, hebben waarschijnlijk wel de keus gemaakt om uit het werkende leven te stappen. Dat geeft een vertekend beeld. En nu vervroegd uittreden steeds moeilijker wordt, is de verwachting dus ook dat de gezondheidsproblemen in deze groep groter zullen worden.’

## *Maar de meeste oudere medewerkers zijn toch niet te ziek om te werken?*

‘Nee, maar veel ouderen krijgen chronische klachten die misschien nog geen ziektebeeld

zijn, maar wel om aanpassingen vragen. Dat kan gaan om een ander tijdstip om te beginnen, frequentere pauzes, of – in de bouw bijvoorbeeld – consideratie vanwege je leeftijd, dat jij niet altijd het zwaarste werk meer hoeft te doen. Het zijn kleine dingen, maar die bepalen wel het werkplezier en daarmee de gedrevenheid waarmee je kunt werken. Bedrijfsartsen kunnen hierin een rol spelen, door te wijzen op hoe belangrijk de regelruimte voor deze groep is. Hoe minder ruimte om zelf het werk in te richten, hoe meer stress.’

## *Hoe is de positie van de oudere werknemer in het bedrijfsleven?*

‘Jong zijn is de norm. Dat geldt in het hele leven, maar zeker in bedrijven. Functieomschrijvingen zijn afgestemd op medewerkers in de kracht van hun leven. Vroeger, en dan heb ik het over nog maar een paar decennia geleden, was er meer waardering voor ervaring, voor wijsheid. Je groeide dus automatisch toe naar een wat hogere status doordat je ouder werd. Tegenwoordig groei je eigenlijk af van het ideaal zodra je de 35 bent gepasseerd.’

## *Is dat terecht?*

‘Zoals Leo Prick (oud-leraar, arbeids- en organisatiepsycholoog en columnist, *red.*), ooit zei: je vindt haast geen goede dichter ouder dan 40, maar geen goede romancier jonger dan 40. Oud worden is niet alleen een aftakeling, je verwerft andere competenties. Je bent beter in langetermijndenken, je kunt dingen beter in context plaatsen en hebt meer overzicht. Maar de actiegerichtheid, de dynamiek van de jeugd, past beter bij onze huidige economie. De competenties van ouderen zijn moeilijker inpasbaar bij bedrijven. En niet prettig in je werkomgeving passen, steeds verder van de norm af raken, dat geeft stress.’

**‘Hoe minder ruimte om zelf het werk in te richten, hoe meer stress’**

# op de werkvloer



Prof. Jac van der Klink:  
'Tegenwoordig gaat het  
veel meer om de psycho-  
sociale werkomgeving.'

beeld: De Beeldredactie,  
Reyer Boxem



Jac van der Klink spreekt  
op het KNMG-congres  
'Van het concert des  
levens...' op donderdag  
1 oktober in Domus  
Medica in Utrecht (zie ook  
blz. 1644). Bij dit artikel  
op [www.medischcontact.nl](http://www.medischcontact.nl)  
vindt u hierover informatie.

## **Hoe lossen we dat op?**

'In plaats van dat iedereen in een bepaalde functieomschrijving moet passen – of je nou 30 of 60 bent – zou je goed moeten kijken wat beter bij welke levensfase past, zodat je de talenten van je werknemers beter kunt benutten. Zo houdt je ook bevoegen werknemers. En dat is tegenwoordig van belang, omdat je in de huidige diensteneconomie zelf vaak een deel bent van het product dat je levert, in tegenstelling tot vroeger.'

## **Welke problemen komen ouderen nog meer tegen op het werk?**

'Er zijn op allerlei gebieden veranderingen opgetreden. Door de omslag van analoog naar digitaal bijvoorbeeld, werden de ervaring en kennis van ouderen minder waard. Sowieso is het hele carrièrepad van mensen veranderd. Vroeger begon je jong bij een bedrijf, daar maakte je carrière en op je 65ste ging je eruit. Tegenwoordig ben je een uitzondering als je je hele werkende leven

binnen één bedrijf blijft. Sterker nog, daar wordt enigszins wantrouwend tegenaan gekeken. Ouderen verwachten ook vaker steun van de werkomgeving, bijvoorbeeld bij het uitstippen van de carrière. Zij zijn gewend dat de chef aangaf welke cursus of opleiding goed zou zijn om te doen, het was zelfs not done om daar zelf om te vragen. Dat is tegenwoordig totaal anders: je moet zelf aangeven wat je wilt doen. Jongeren zijn daar helemaal op ingericht, dat begint op school al. Dat geeft je een andere uitgangspositie op de arbeidsmarkt.'

Van der Klink zag de veranderingen op de werkvloer voltrekken in de tijd dat hij zelf bedrijfsarts was bij de PTT. Toen hij wegging heette het bedrijf KPN en had de arbeidsgezondheidszorg een heel andere functie gekregen. 'Begin jaren tachtig keurde ik postbestellers, en kon iemand aan de slag als er niets mankeerde aan de enkels en knieën. Tien jaar later zag deze zelfde groep zich geconfronteerd met allerlei verschillende contracten, planningen, taken en werkindelingen. De belasting van werknemers veranderde, maar daarmee veranderden ook de kwetsbaarheden en de voorkomende problematiek die ik als bedrijfsarts zag.'

## **Dat is niet alleen binnen het postbedrijf zo.**

'Nee. Waar vroeger 80 procent van de Nederlandse beroepsbevolking in de industrie of de agrarische sector werkte – met vaak fysiek belastend werk en slechte arbeidsomstandigheden – werkt nu 80 procent in de dienstensector. Bedrijfsgezondheidszorg en arbeidsinspectie wortelden in de tijd dat werk schadelijk was voor de gezondheid. De nadruk lag destijds op het monitoren van fysieke arbeidsomstandigheden. Maar tegenwoordig gaat het veel meer om de psychosociale werkomgeving. Dat maakt het lastiger. Het is relatief makkelijk vast te stellen of zakken cement te zwaar zijn, en dat kun je ook aanpakken. Maar als de stijl van leidinggeven in een bedrijf problemen oplevert, is dat minder makkelijk benoembaar, laat staan oplosbaar.'

