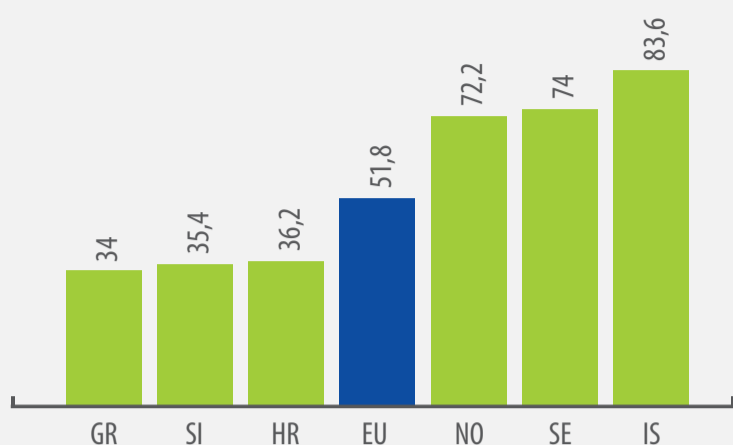


# De vergrijzing van de Europese beroepsbevolking beheren

De Europese beroepsbevolking vergrijs: in 2030 vormen werknemers in de leeftijdscategorie 55–64 in veel landen naar verwachting 30 % of meer van de totale beroepsbevolking.

In heel Europa neemt de pensioenleeftijd toe, maar veel werknemers verlaten de arbeidsmarkt al ruim voor pensioengerechtigde leeftijd en in veel landen ligt de participatiegraad van oudere werknemers laag.



Participatiegraad 55-64 jaar per land (JAAR 2014)

BE	42,7	EE	64	CY	46,9	MT	37,8	RO	43,1
BG	50	IE	53	LV	56,4	NL	59,9	SK	44,8
CZ	54	ES	44,3	LT	56,2	AT	45,1	FI	59,1
DK	63,2	FR	47	LU	42,5	PL	42,5	GB	61
DE	65,6	IT	46,2	HU	41,7	PT	47,8	CH	71,6

Slechte gezondheid is een belangrijke reden om de arbeidsmarkt te verlaten, maar er zijn nog andere factoren die bijdragen aan het besluit om met pensioen te gaan, zoals verouderde vaardigheden, leeftijdsdiscriminatie, gebrek aan waardering of zorgtaken.

Er is een nieuwe aanpak nodig om personeel en veiligheid en gezondheid op de werkplek te beheren en mensen in staat te stellen en te motiveren om te blijven werken.

## Belangrijkste elementen voor succesvol leeftijdsmanagement



### Voordelen van leeftijdsmanagement voor werknemers

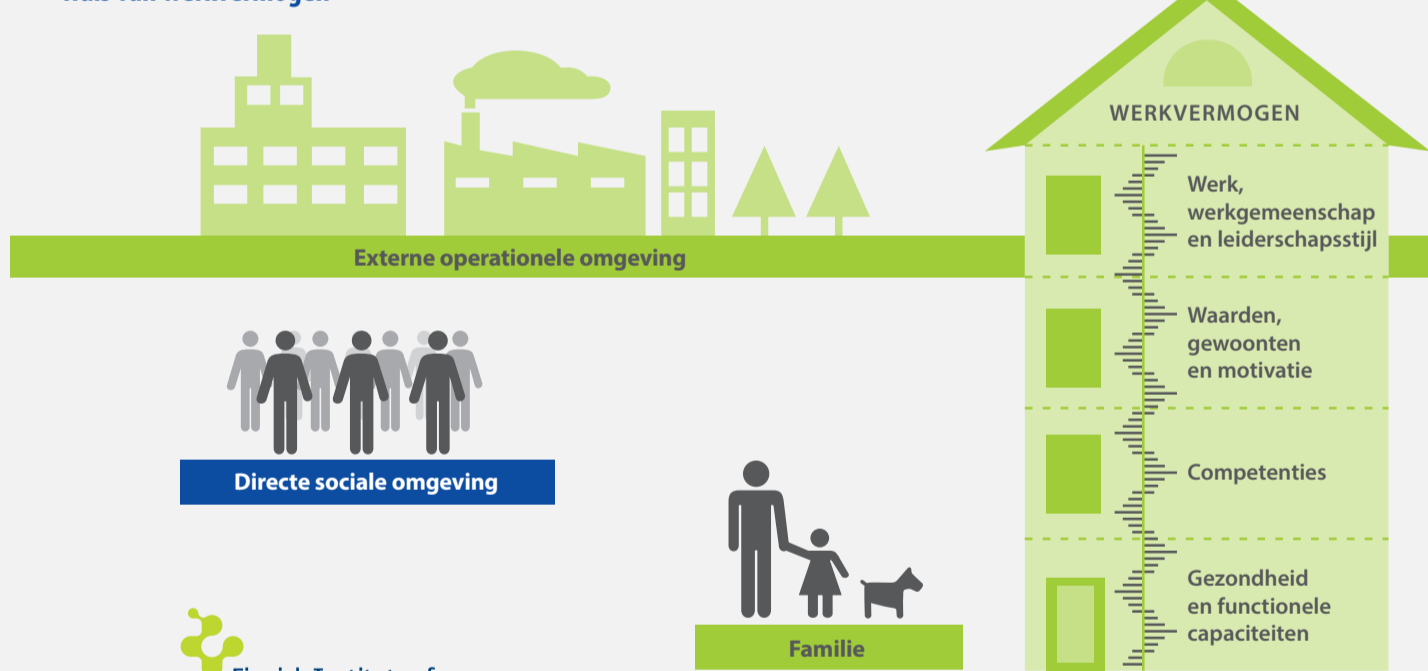
- Een betere motivatie;
- Meer arbeidsvoldoening;
- Een beter evenwicht tussen werk en privéleven;
- Behoud van het werkvermogen en de inzetbaarheid gedurende de volledige loopbaan.

### Voordelen voor werkgevers

- Gewaarborgd arbeidsaanbod en vroegtijdige bewustwording van een tekort aan vaardigheden/talent;
- Geen kostbaar verlies aan vaardigheden en ervaring;
- Minder personeelsverloop en lagere wervingskosten;
- Positief opvolgingsbeheer wanneer werknemers met pensioen gaan;
- Betere prestaties in alle leeftijdscategorieën;
- Beter gebruik van sterke kanten en talenten in verschillende leeftijdscategorieën, onder meer door het aanboren van netwerken, deskundigheid en ervaring van oudere werknemers.

## Werkvermogen: de balans tussen persoonlijke middelen en werkgerelateerde factoren

### Huis van werkvermogen



De afbeelding is een bewerking van de afbeelding van het huis van het werkvermogen van het Fins instituut voor gezondheid op de werkplek ©

Het bevorderen van een goed werkvermogen vereist goed leiderschap en samenwerking tussen werkgevers, managers, toezichthouders en werknemers.

## Risicobeoordeling

De werkomgeving moet op grond van een risicobeoordeling worden aangepast aan de veranderende capaciteiten. Leeftijd is slechts één van de aspecten van diversiteit waarmee rekening moet worden gehouden bij een risicobeoordeling. Er zijn een aantal risicofactoren die in geval van oudere werknemers speciale aandacht behoeven:

### Fysieke risico's

- Ergonomische gevaren (repeterende bewegingen, handmatige bediening, onhandige en ongemakkelijke houding, statische houding);
- Ploegenarbeid;
- Hete, koude of lawaaiige werkomgeving, vibratie;
- Werken op hoogte.



### Psychosociale risico's

- Verouderde vaardigheden, gebrek aan opleiding en loopbaanontwikkeling;
- Leefstijdsdiscriminatie;
- Slecht evenwicht tussen werk en privéleven, bijv. als gevolg van zorgtaken.



Oudere werknemers vormen echter geen homogene groep. Aannames mogen daarom niet alleen zijn gebaseerd op leeftijd.

## Campagne Gezond werk, voor alle leeftijden 2016-17

De campagne Gezond werk, voor alle leeftijden 2016-17 van EU-OSHA moet een duurzaam arbeidsleven en gezond ouder worden bevorderen en is gericht op preventie tijdens het hele werkzame leven.

Ga voor meer informatie over de campagne en hoe je kunt meedoen naar [www.healthy-workplaces.eu/nl](http://www.healthy-workplaces.eu/nl) en probeer onze e-gids op <http://eguides.osha.europa.eu/>.