

De gezondheid van de oudere werknemer als essentieel element in een leeftijdsbewust personeelsbeleid

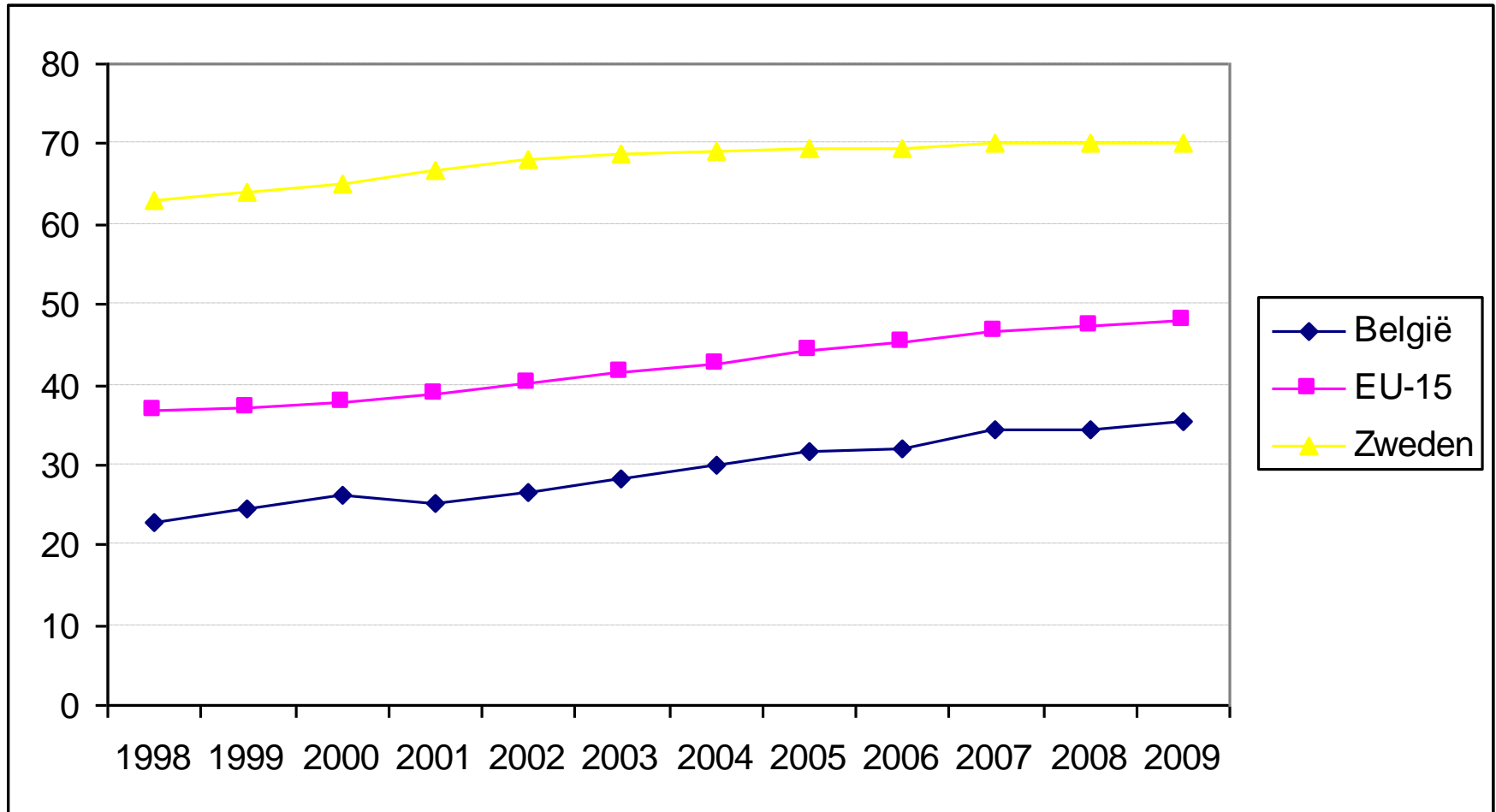
Philippe Kiss

arbeidsgeneesheer

Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde UGent

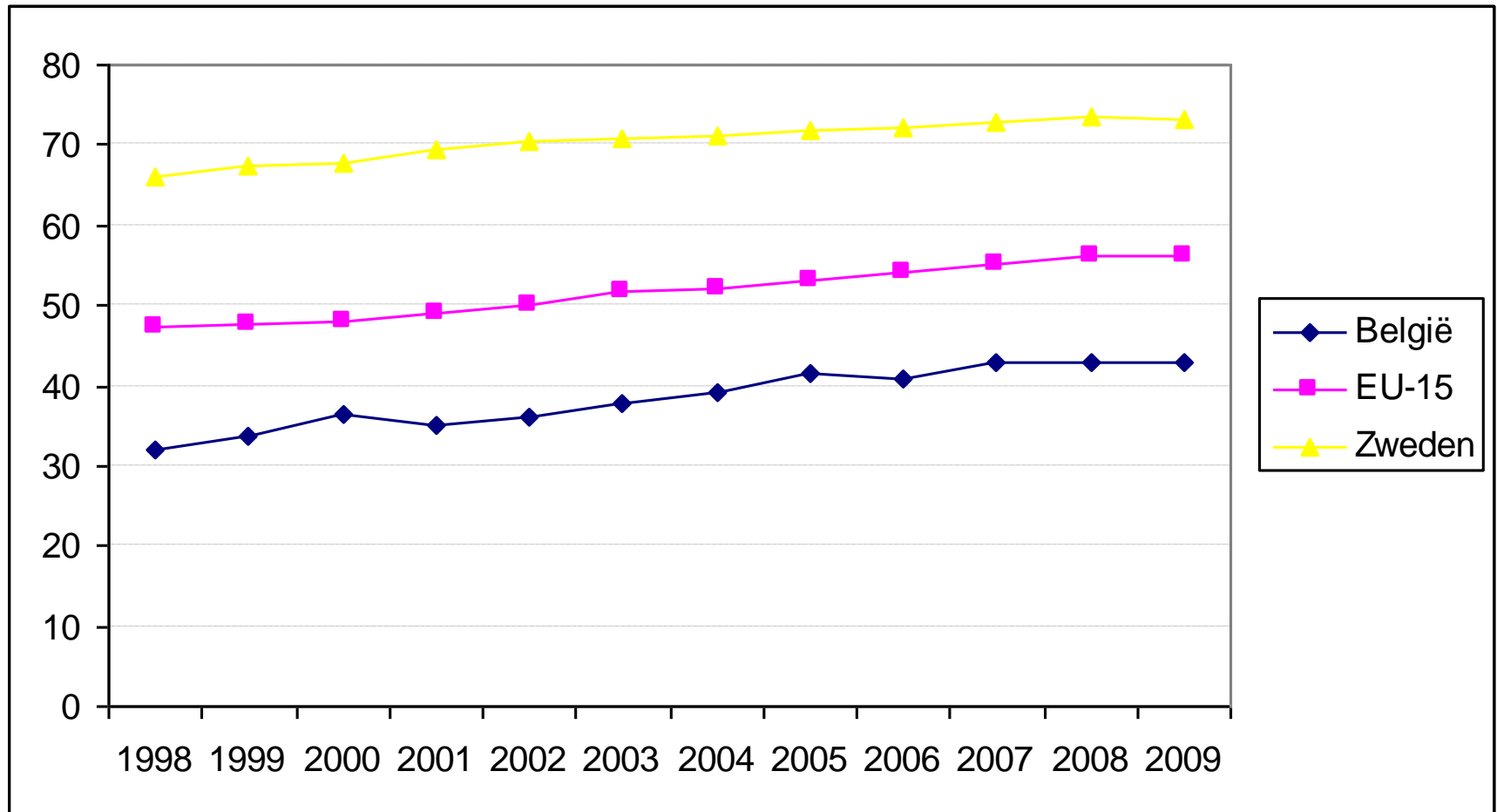
Securex EDPBW

Arbeidsparticipatie 55 – 65 j (%)



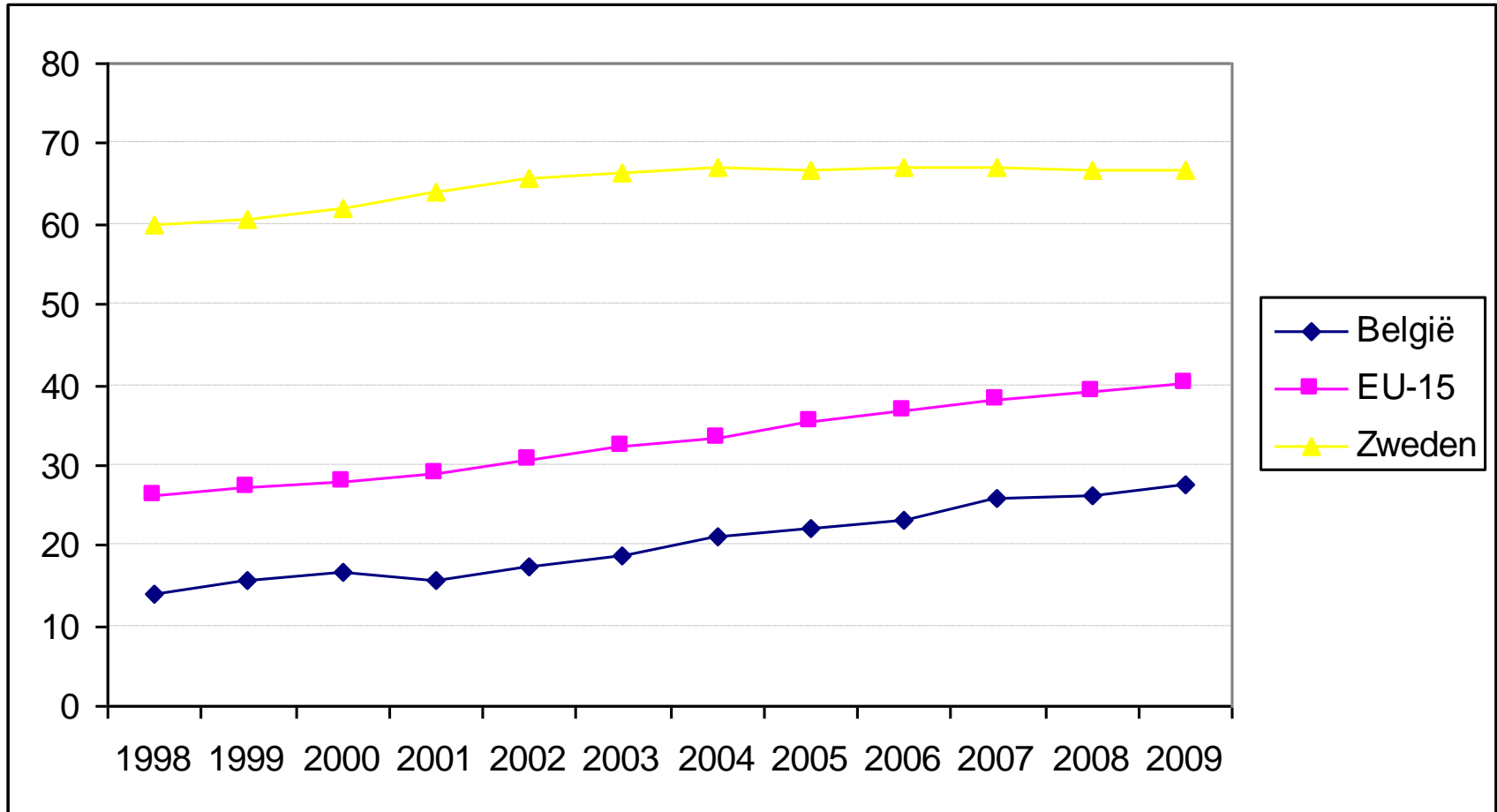
Arbeidsparticipatie 55 – 65 j (%)

mannen



Arbeidsparticipatie 55 – 65 j (%)

vrouwen



Reden slechte cijfers (o.a. België)

- Ilmarinen (Tallinn 2008): “two main reasons: mentality of the general population and attitude of the management of the organisation”
- mentaliteit van de bevolking
 - overheidscampagnes, ...
- houding van management
 - “age management” cruciaal
 - leeftijdsbewust personeelsbeleid staat of valt bij het management

Age Management

= *goede houding van WG tov OWN*

- positieve attitude t.o.v. verouderingsproces
- "open-minded" houding; vroegtijdige informatie-verspreiding bij veranderingen; overleg op de werkplaats
- rekening houden met de leeftijdsgebonden veranderingen van de OWN bij de planning en organisatie van het werk

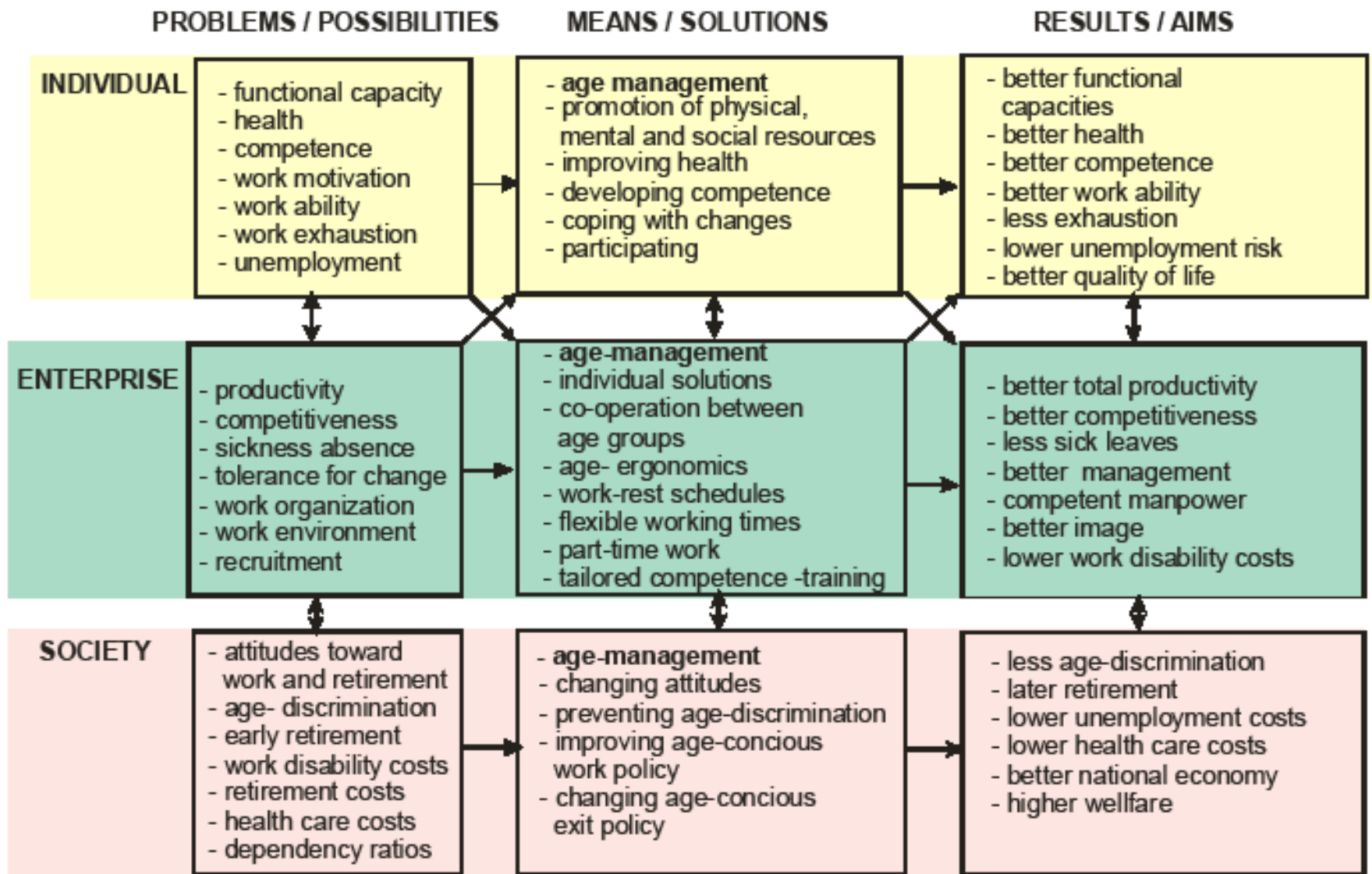
Leeftijdsgebonden veranderingen

- verouderingsproces
- socio-familiale veranderingen
- functionele capaciteiten
 - psychologische groei
 - leercapaciteit
 - cardiorespiratoir, musculoskeletaal, mentaal
- loopbaan

Uitdagingen

- zeer grote onderlinge verschillen
- verschillen nemen toe met de leeftijd
- evolutief gegeven
- ganse loopbaan (niet alleen OWN)
- leeftijdsbewust (personeels)beleid
i.p.v. ouderewerknemersbeleid

LEVELS OF AGE MANAGEMENT



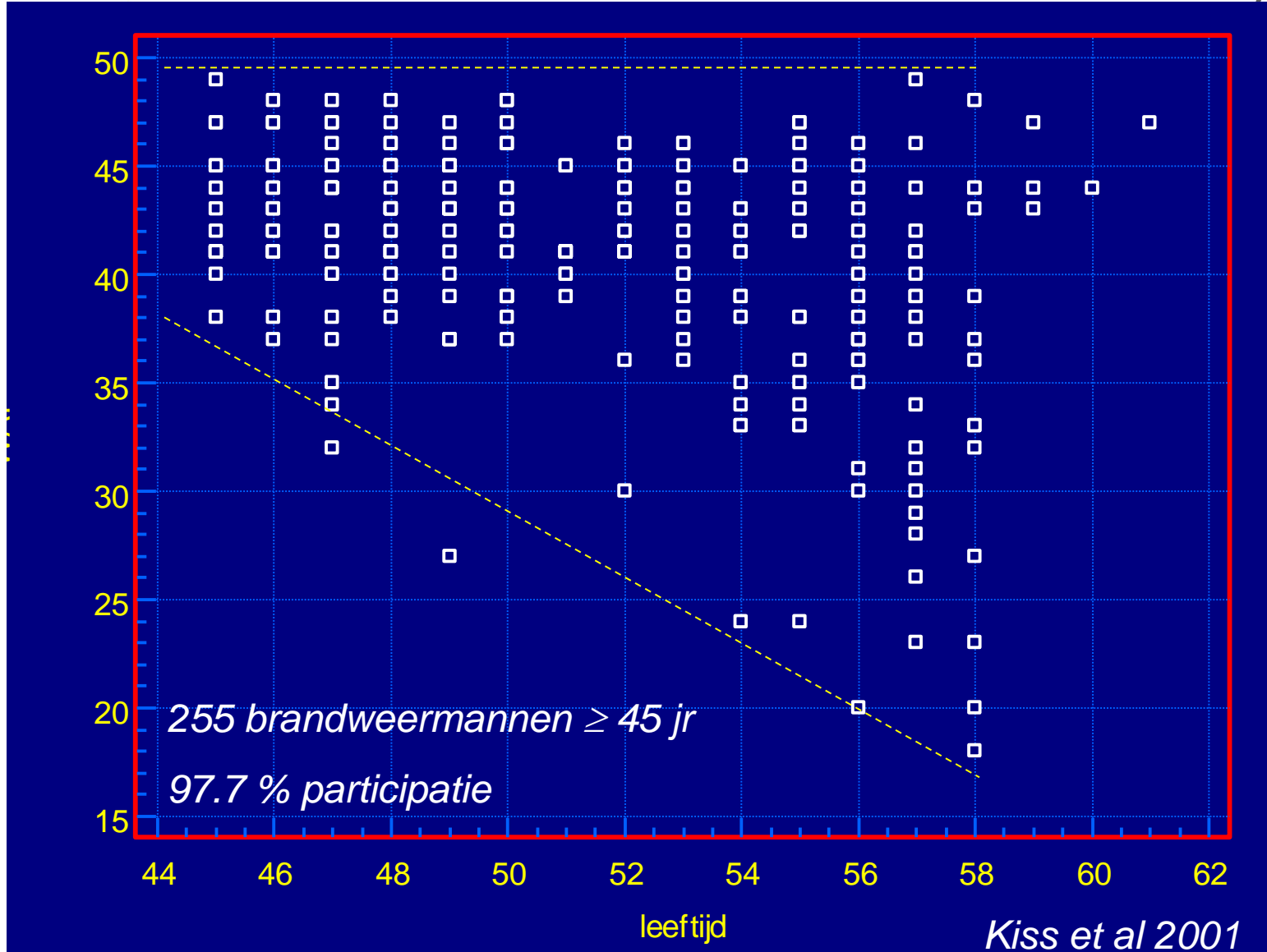
- jongere werknemers
 - onervaren
 - investeren in opleiding
 - gemiddeld 5 jaar eer echt rendabel
 - sterker geneigd om organisatie te verlaten (moeten nog carrière maken)
- oudere werknemers
 - ervaren werknemers
 - minder geneigd om van organisatie te veranderen (carrière reeds gemaakt)
 - ROI (return on investment) bij werkaanpassingen voor OWN: **3 tot 20 x** na 2 jaar

een goed leeftijdsbeleid levert geld op

Parameters arbeidsgeneeskunde

- gezondheidsparameters
 - specifiek aan blootstelling (longfunctie, ...)
 - locomotorische klachten
 - herstelbehoefte (“preventieve” parameter)
 - ...
- blootstellingsevaluatie
 - psychosociaal
 - fysiek
 - ...
- WAI

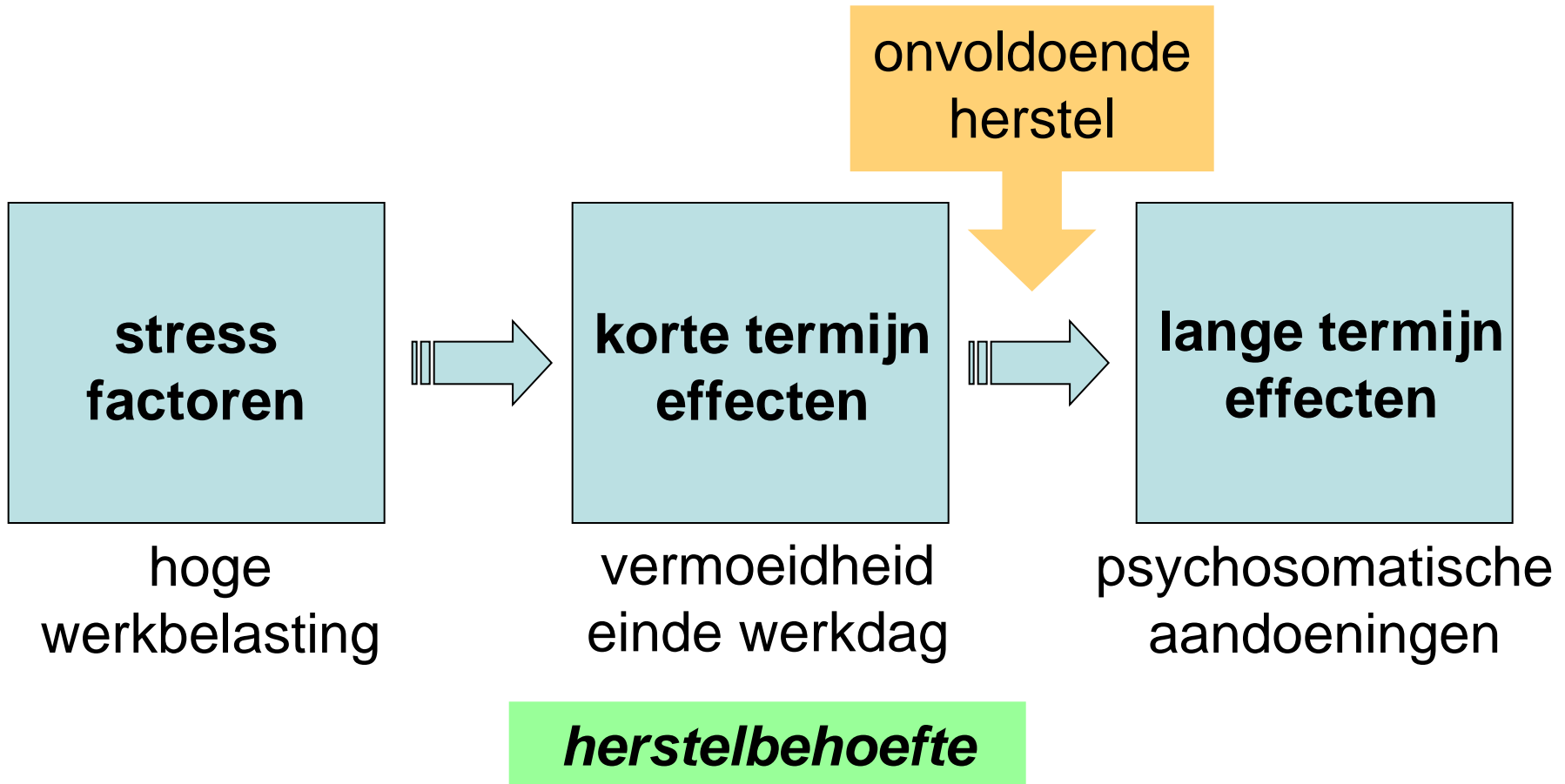
- “Work Ability index” vragenlijst
- geeft weer in welke mate een werknemer *met zijn actuele lichamelijke en geestelijke gezondheid* (ongeacht of die nu goed of minder goed is) en met *zijn individuele attitudes en belevingen* (motivatie, jobtevredenheid, ...) de *arbeidsgebonden belastingen* (nog)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



OWN - beleid

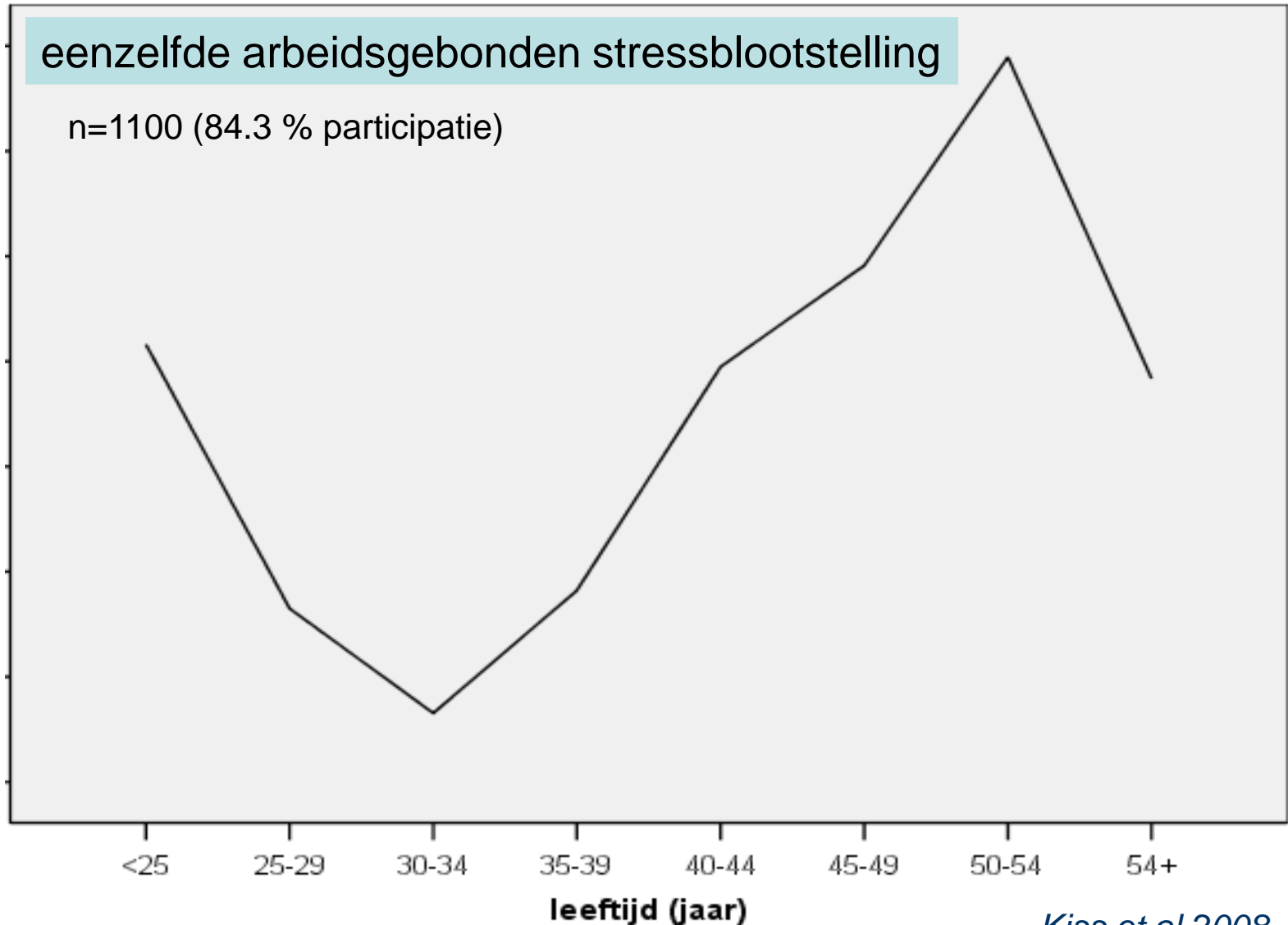
“ Een oudere werknemersbeleid heeft de grootste kans op slagen als men start vanuit work ability. Alle pogingen om te beginnen vanuit regelgeving liepen op een mislukking af “

Ilmarinen (Verona 2004)



eenzelfde arbeidsgebonden stressblootstelling

n=1100 (84.3 % participatie)



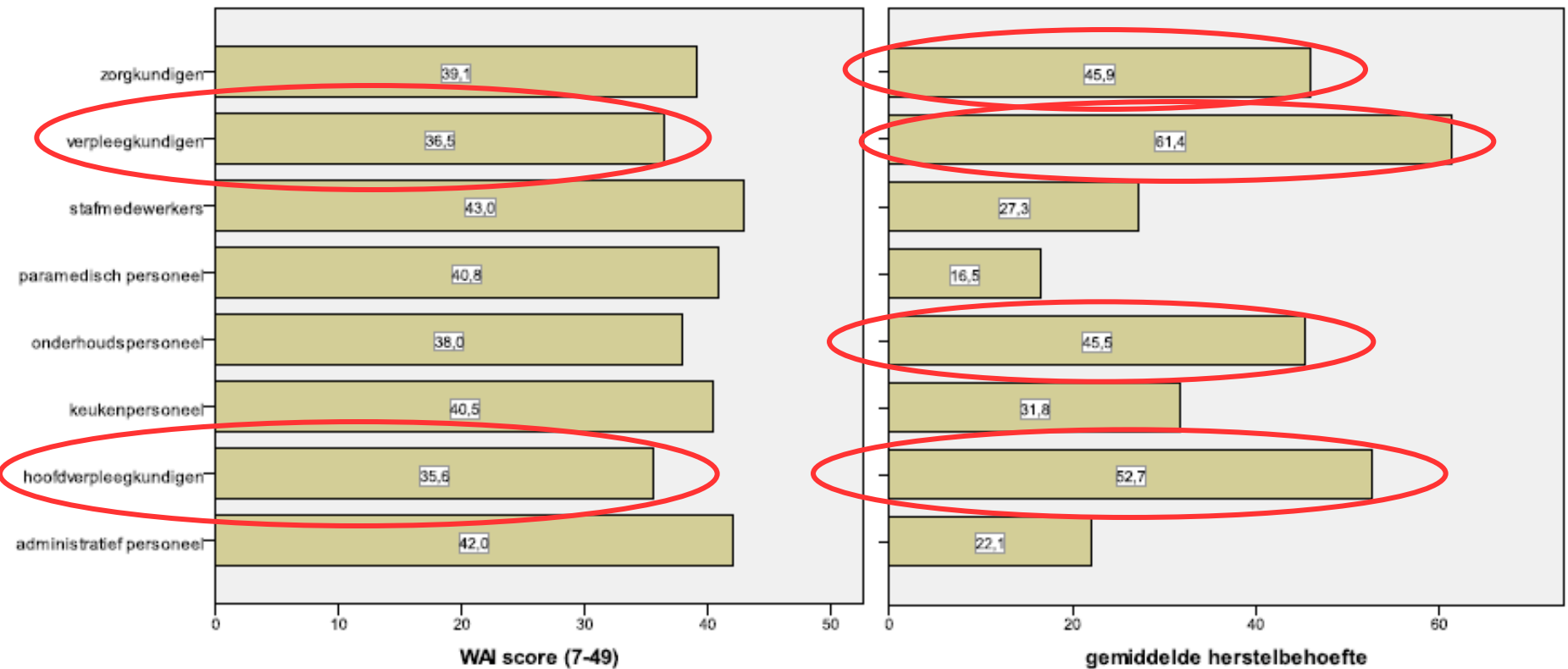
Kiss et al 2008

Seminarie Arbeidsgeneeskunde "De werkbaarheid van oudere werknemers"

Leuven, 1 december 2010

WAI en herstelbehoefte

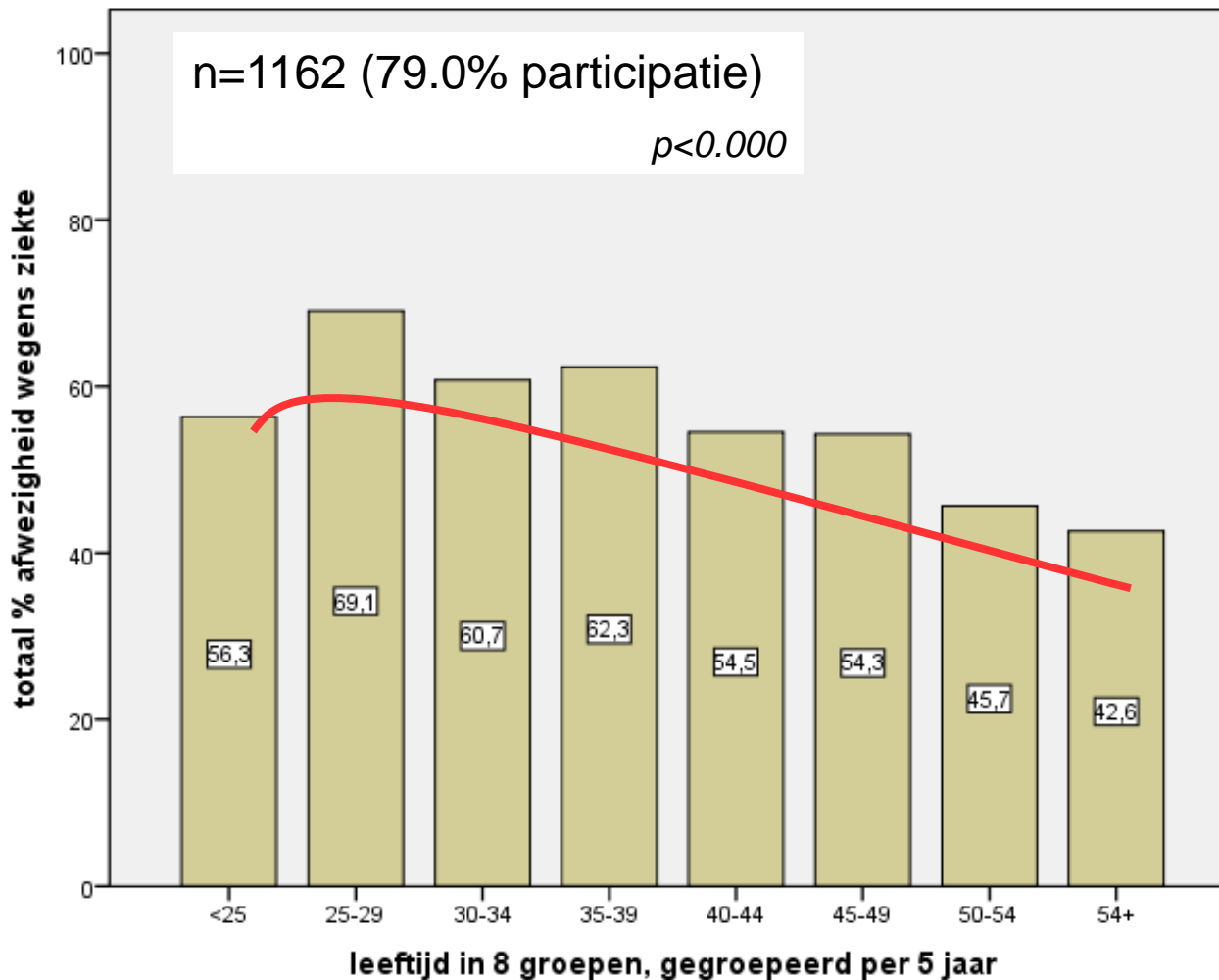
Identificatie prioritaire groepen



Parameters management

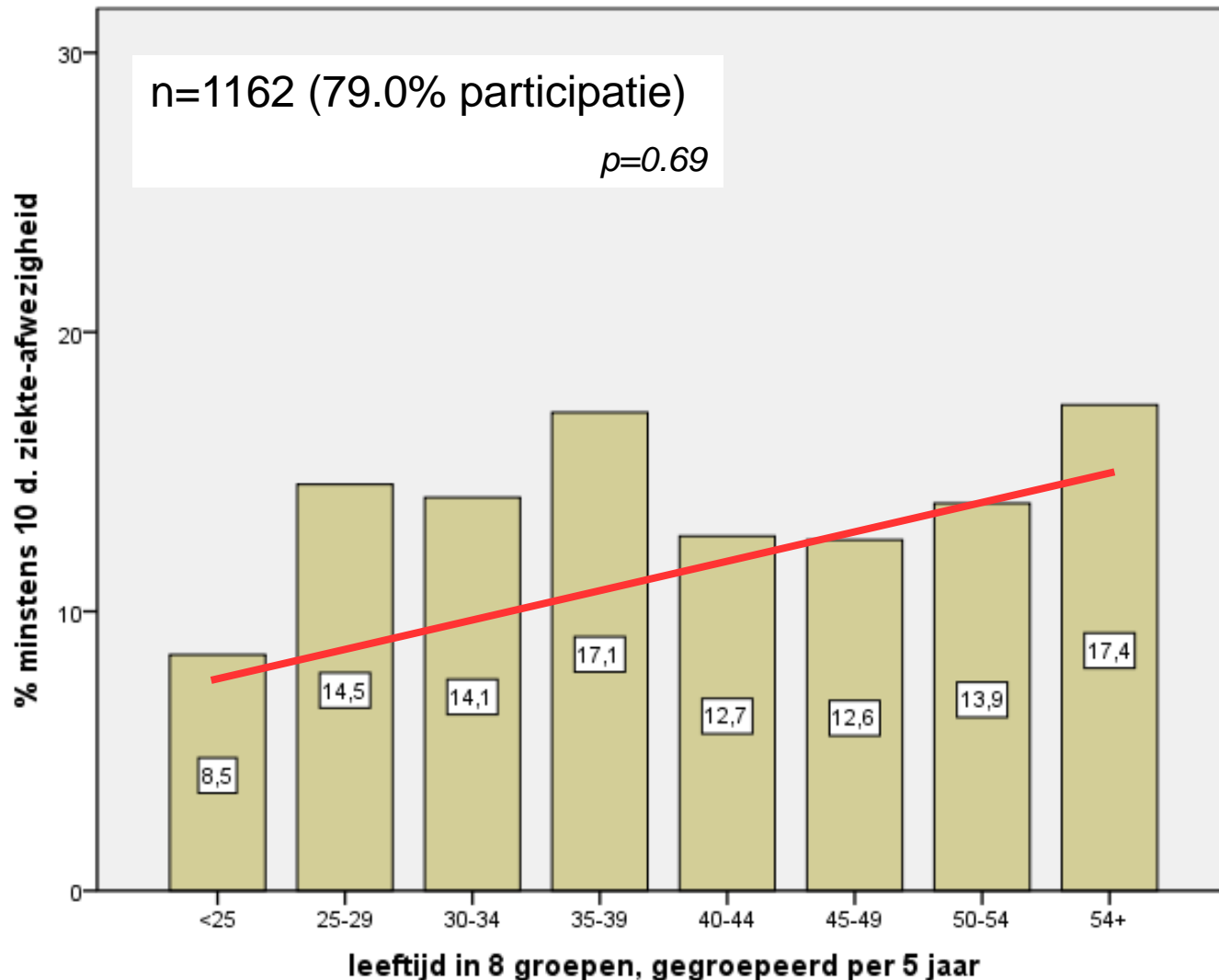
- productiviteit
 - parameter ?
- ziekteverzuim
 - “onethisch”, oneconomisch
 - per definitie geen “preventieve” parameter
- verloopintentie
 - “preventieve” parameter

Afwezigheid wegens ziekte - minstens 1x in de voorbije 12 maand



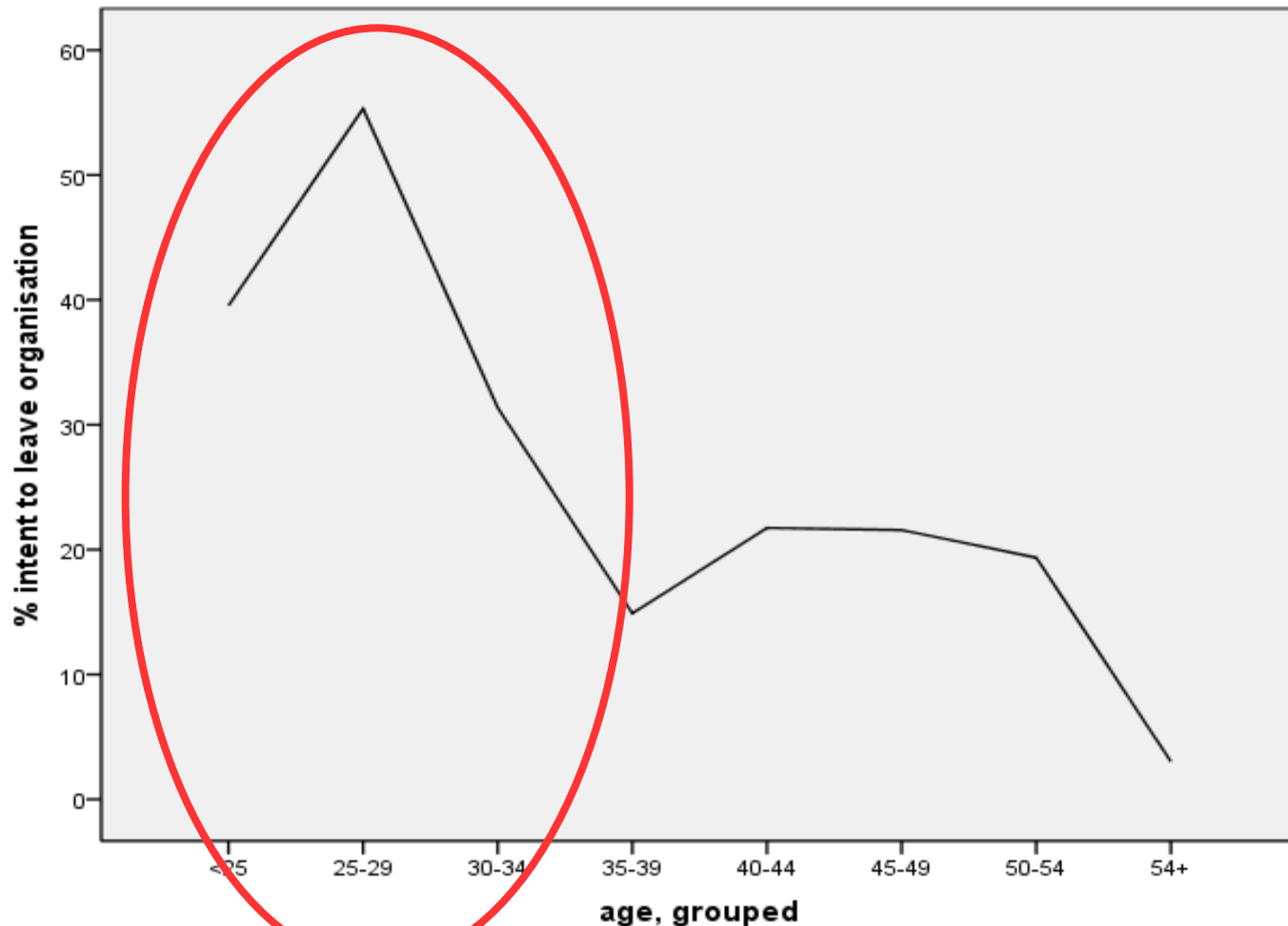
"

Afwezigheid wegens ziekte - minstens 10 d in de voorbije 12 maand

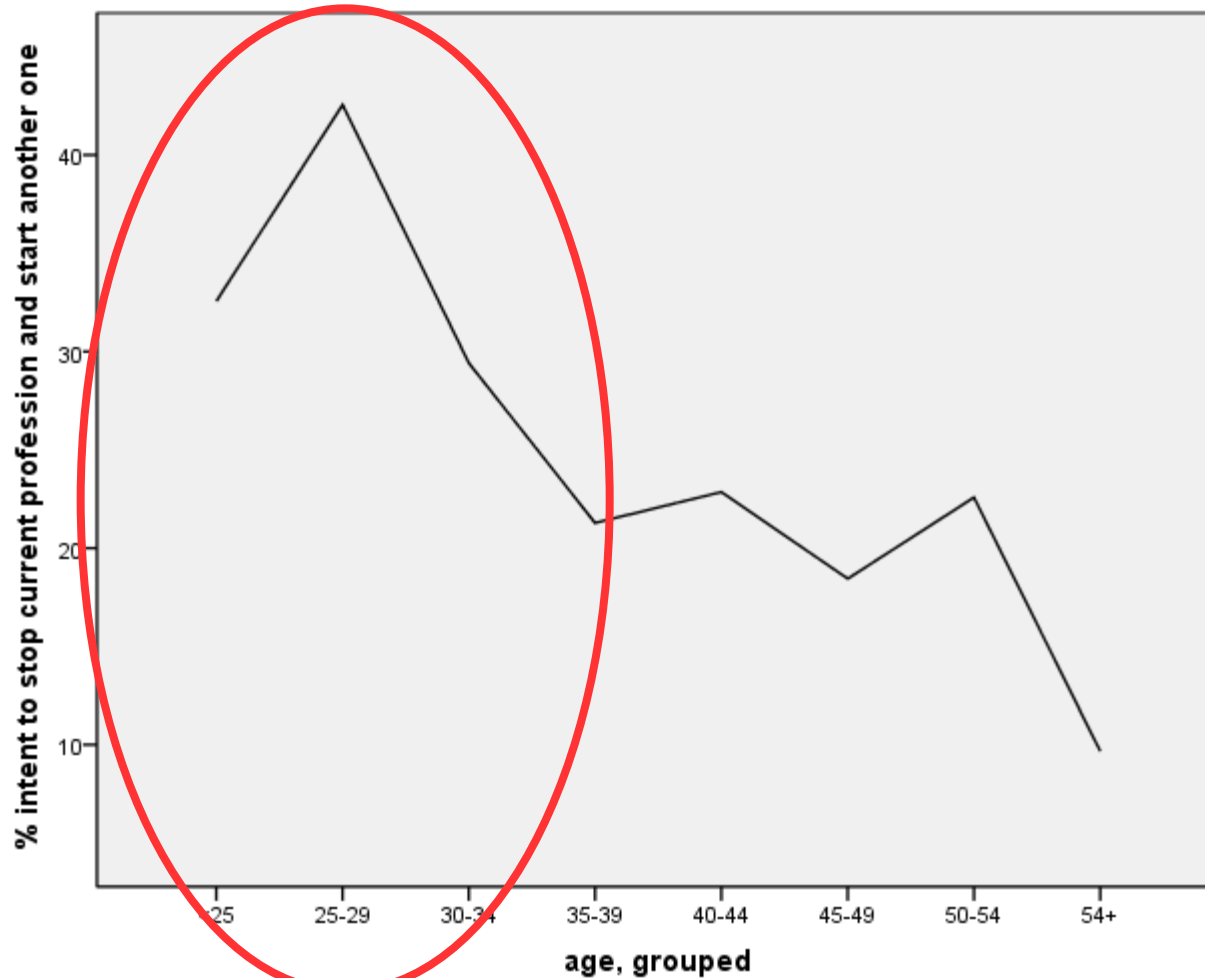


- “intent to leave”
 - andere werkpost binnen zelfde organisatie
 - andere organisatie
 - ander beroep
 - volledig stoppen met werken

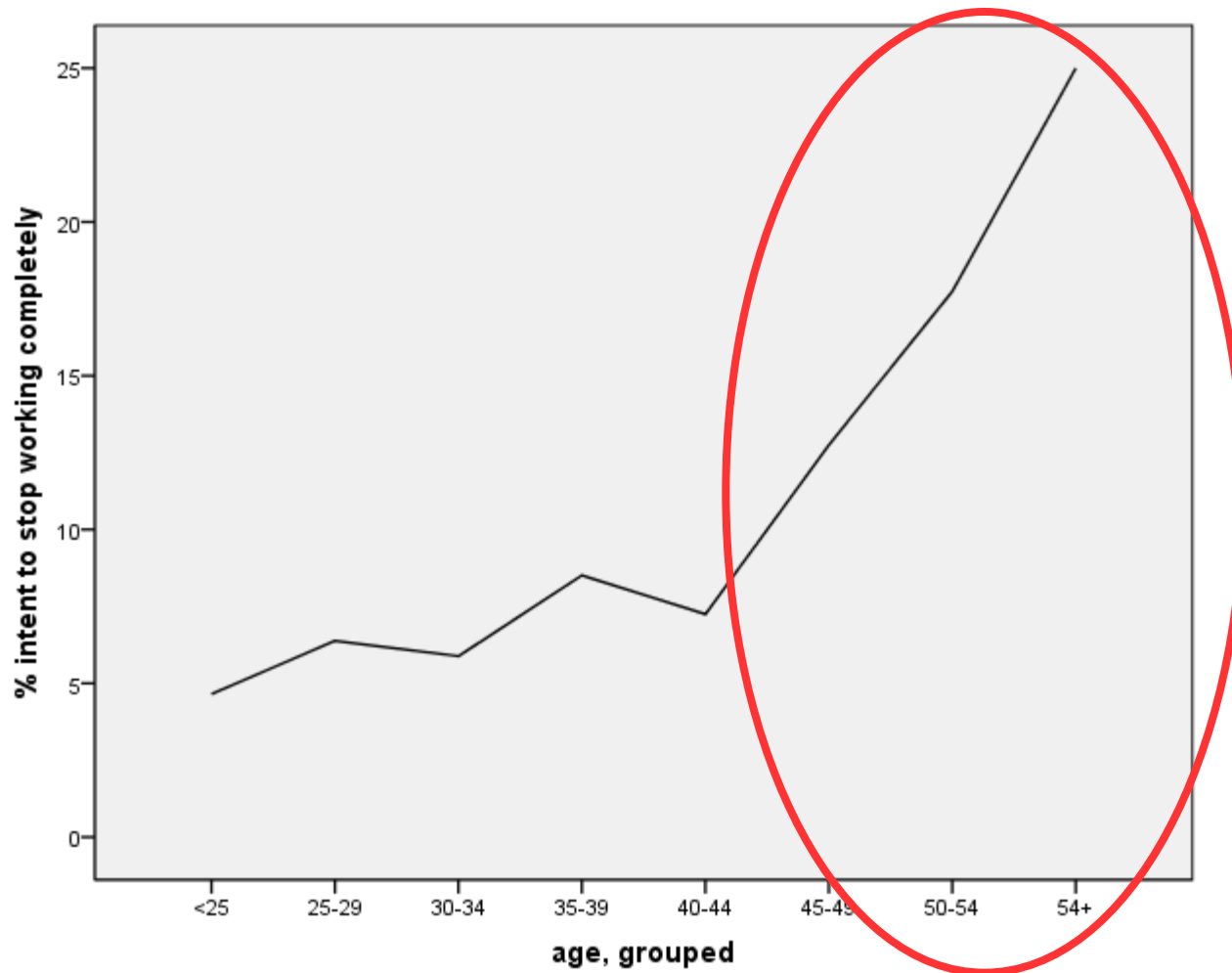
Intent to leave organisation



Intent to stop current profession and start another one by age



Intent to stop working completely by age



Organizational social capital

- Prof. Dr. Tage S Kristensen (Denemarken)
- combinatie 2 COPSQQ II - schalen
 - “verticaal vertrouwen” (4 vragen)
 - “rechtvaardigheid en respect” (4 vragen)
- hot topic in Denemarken
- belangrijk aspect in organisatie

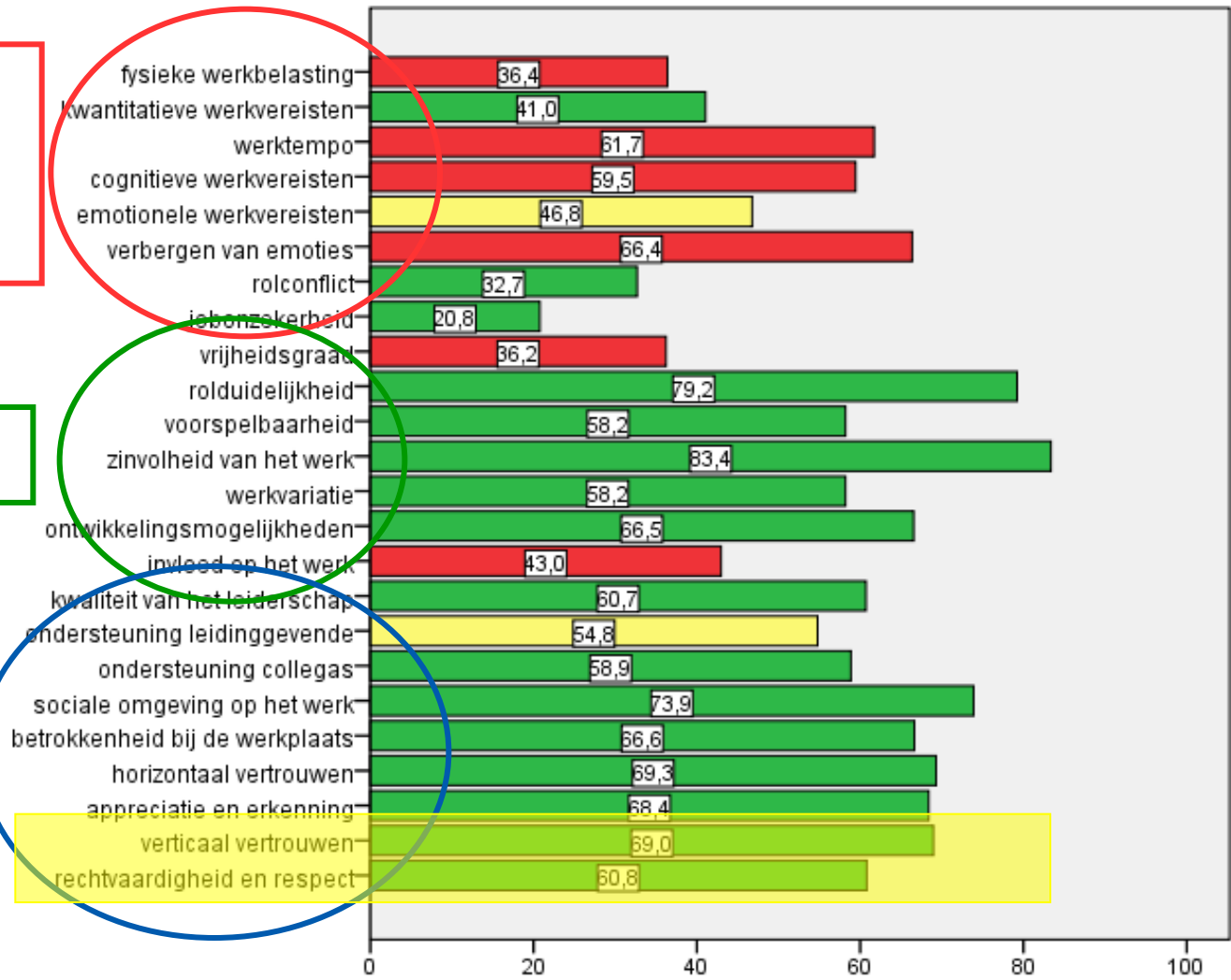
Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ II

- 100-tal vragen
- psychosociale werkbelasting in 23 dimensies
- + fysieke belasting
= blootstellingsprofiel
- + 6 pestdimensies
- + 2 work-family-conflicts
- COPSOQ = gratis

belastende
factoren voor de
gezondheid

hulpbronnen

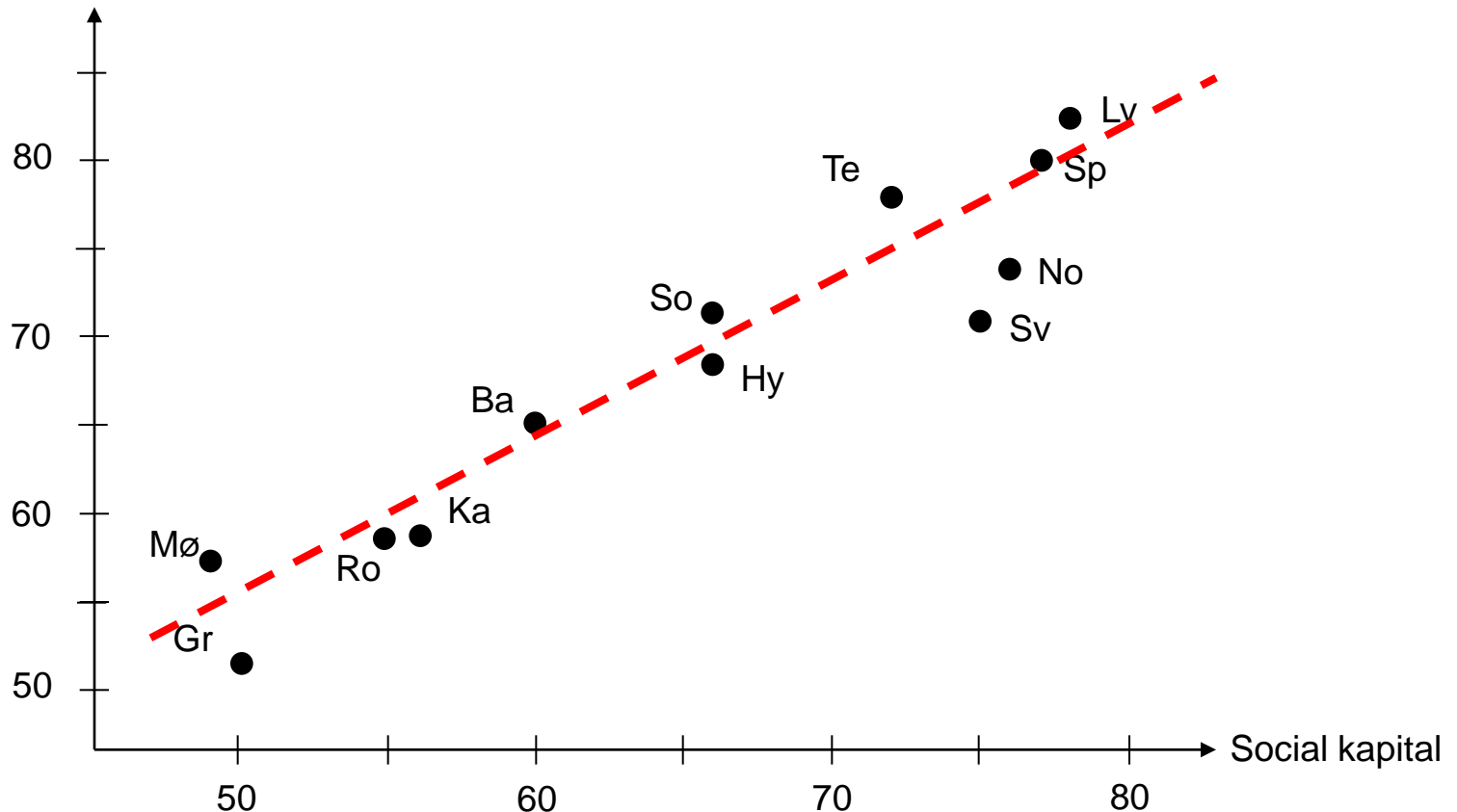
belangrijk voor
functioneren
van organisatie



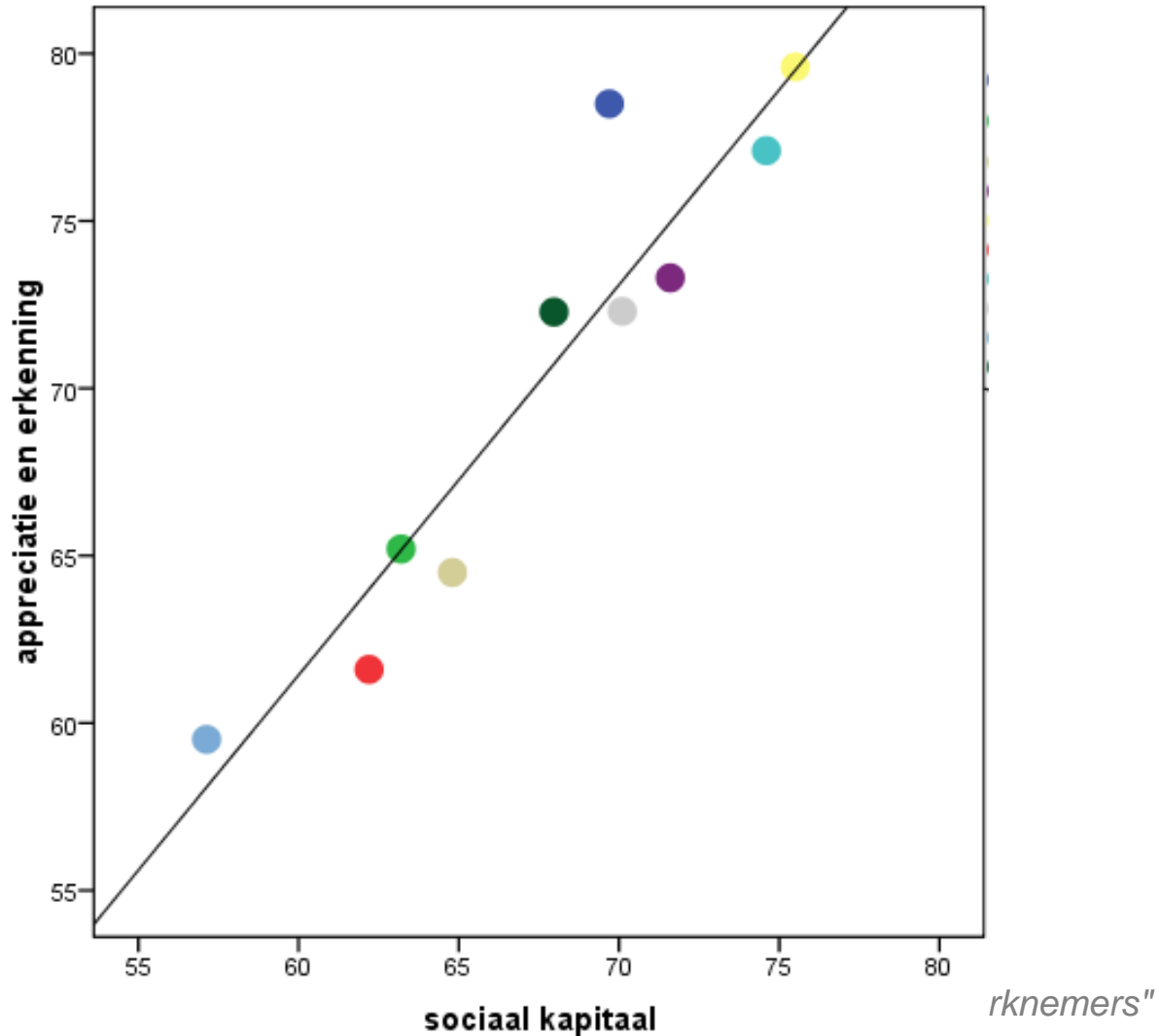
Social kapital og anerkendelse i arbejdet

Sociaal kapitaal en erkenning en waardering

Anerkendelse



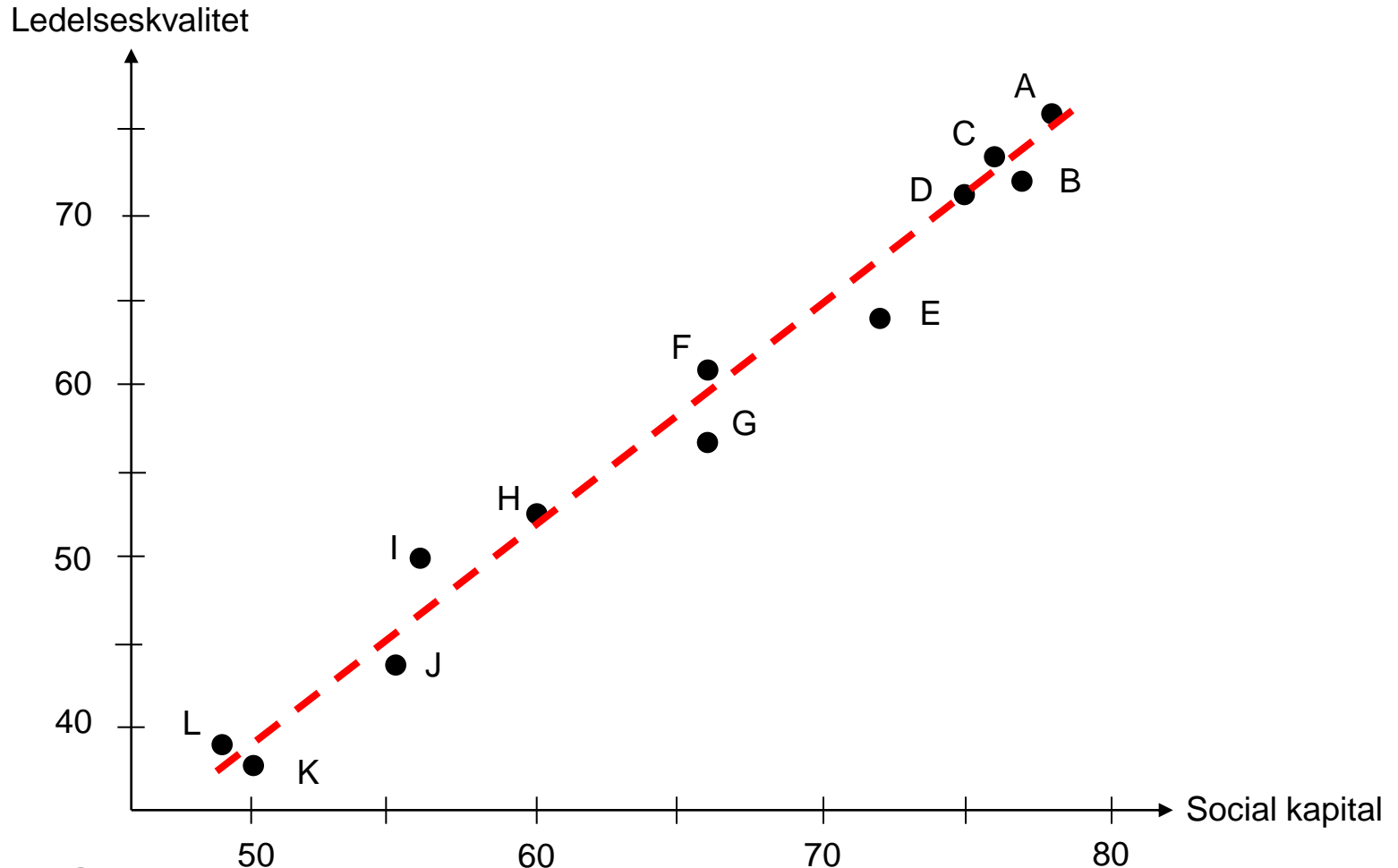
Sociaal kapitaal en appreciatie en erkenning



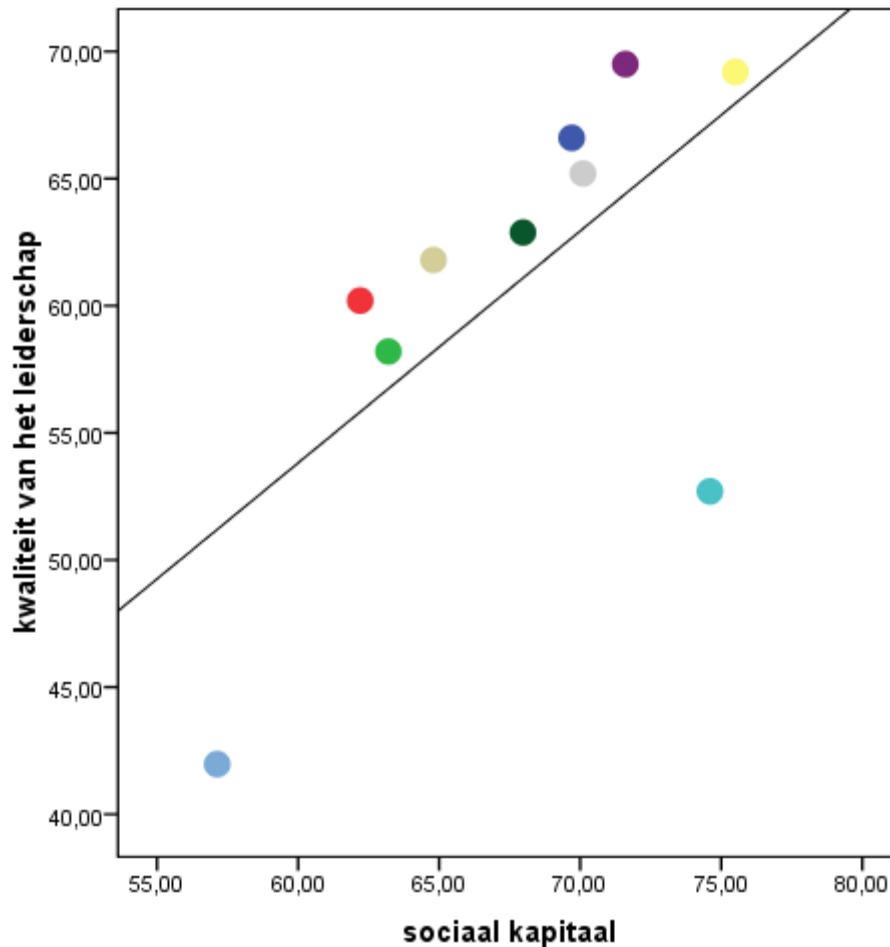
S

Social kapital og ledelseskvalitet

Sociaal kapitaal en leiderschapskwaliteit



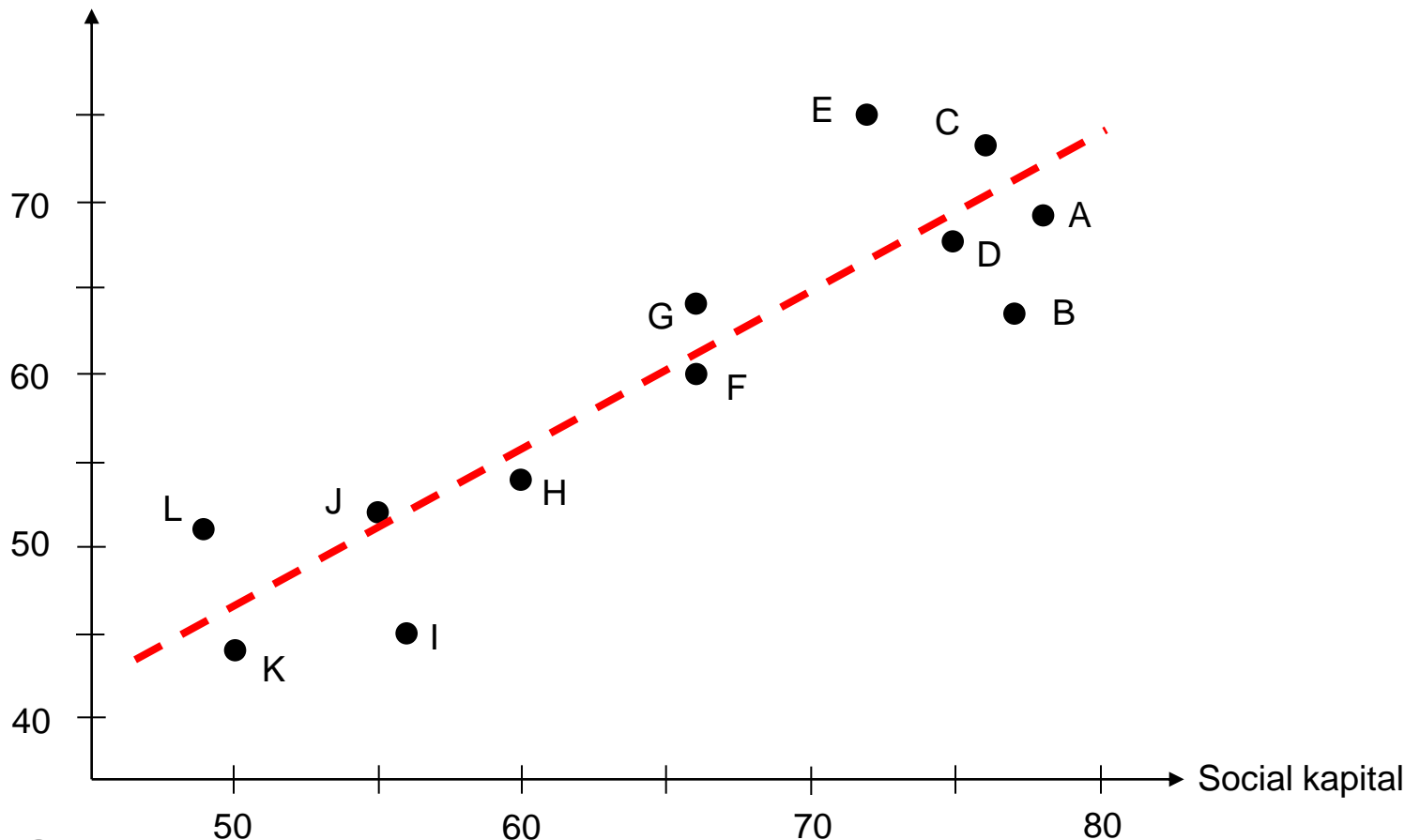
Sociaal kapitaal en kwaliteit van leiderschap



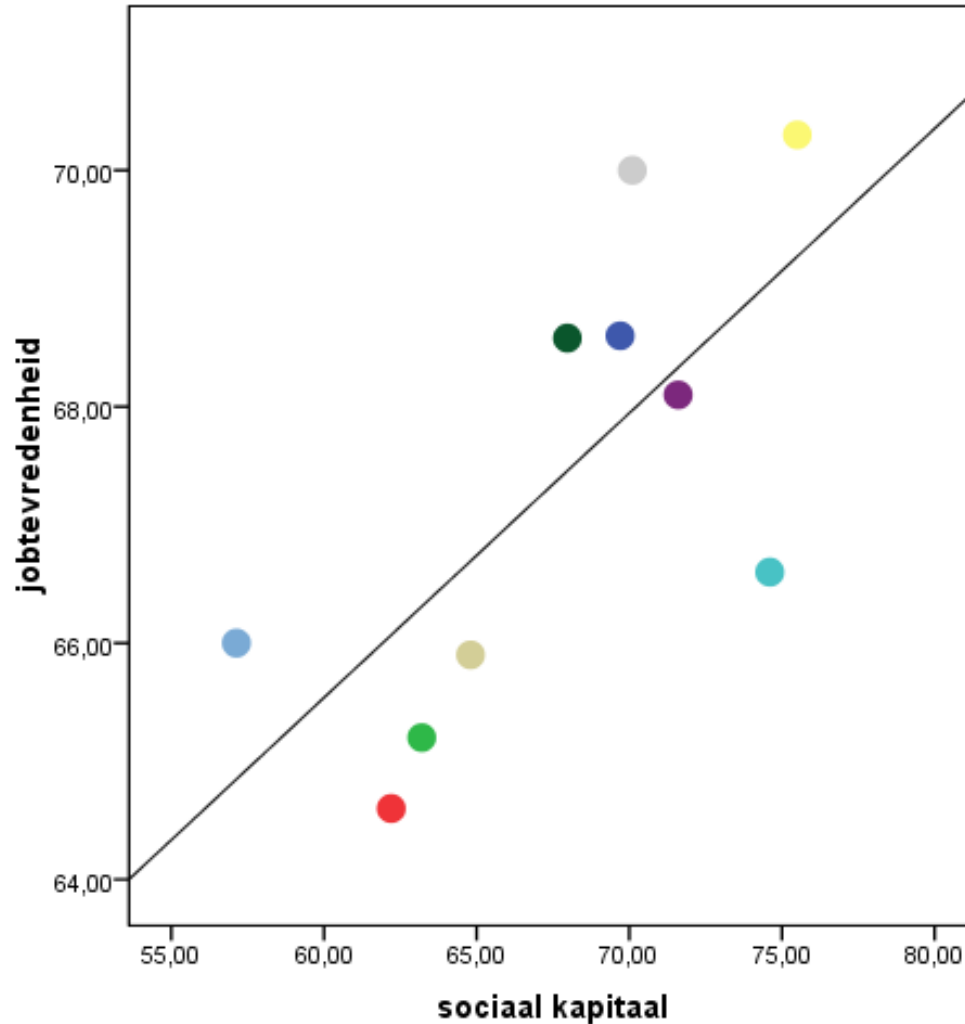
Social kapital og job tilfredshed

Sociaal kapitaal en jobtevredenheid

Jobtilfredshed



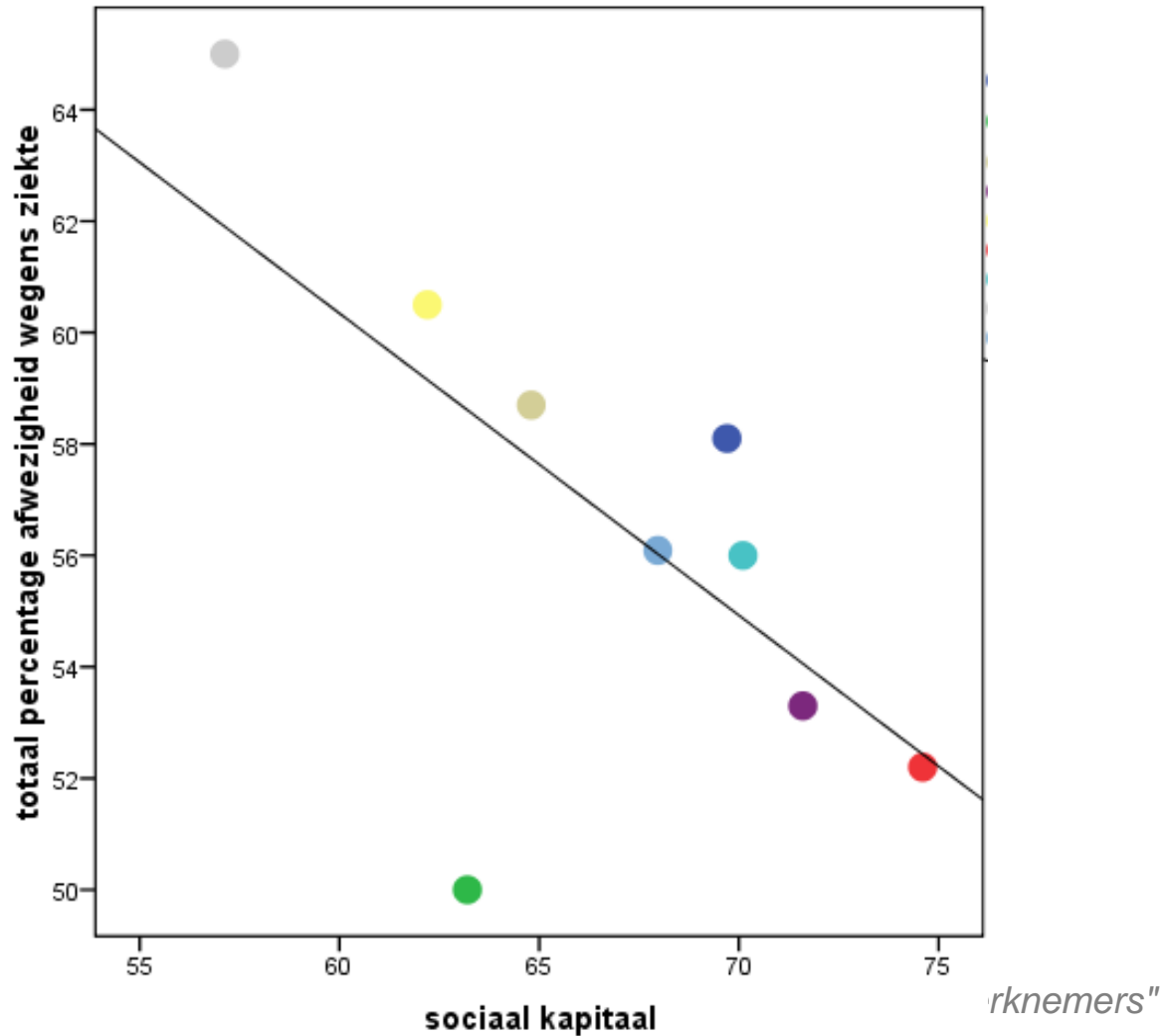
Sociaal kapitaal en jobtevredenheid



Sen

"rknemers"

Sociaal kapitaal en afwezigheid wegens ziekte



Se

Aim

- to explore relationships between:
 - intention to leave organization
 - intention to change profession
 - intention to stop working

and

- age, work ability, need for recovery, organizational social capital and work family conflict

Hidden aim

- demonstrating to the managers (and OHP) the importance of collaboration between OHS and (HR)M in retaining their employees

Methods (1)

- cross-sectional questionnaire study
- study population
 - 458 subjects (97.9% response rate)
 - public social sector
 - social service, administration, child care, cleaning personnel, cleaning at home, nursing personnel, nursing at home, kitchen personnel, technical personnel
 - women: 420 (91.7%)
 - mean age: 40.5 yr. (range 19-62)
 - older workers (≥ 45 yrs.): 199 (43.4%)

Methods (2)

- intent to leave parameters
 - changing work post within current organisation
 - ● leaving current organisation
 - ● stopping current profession and starting another one
 - ● stop working completely

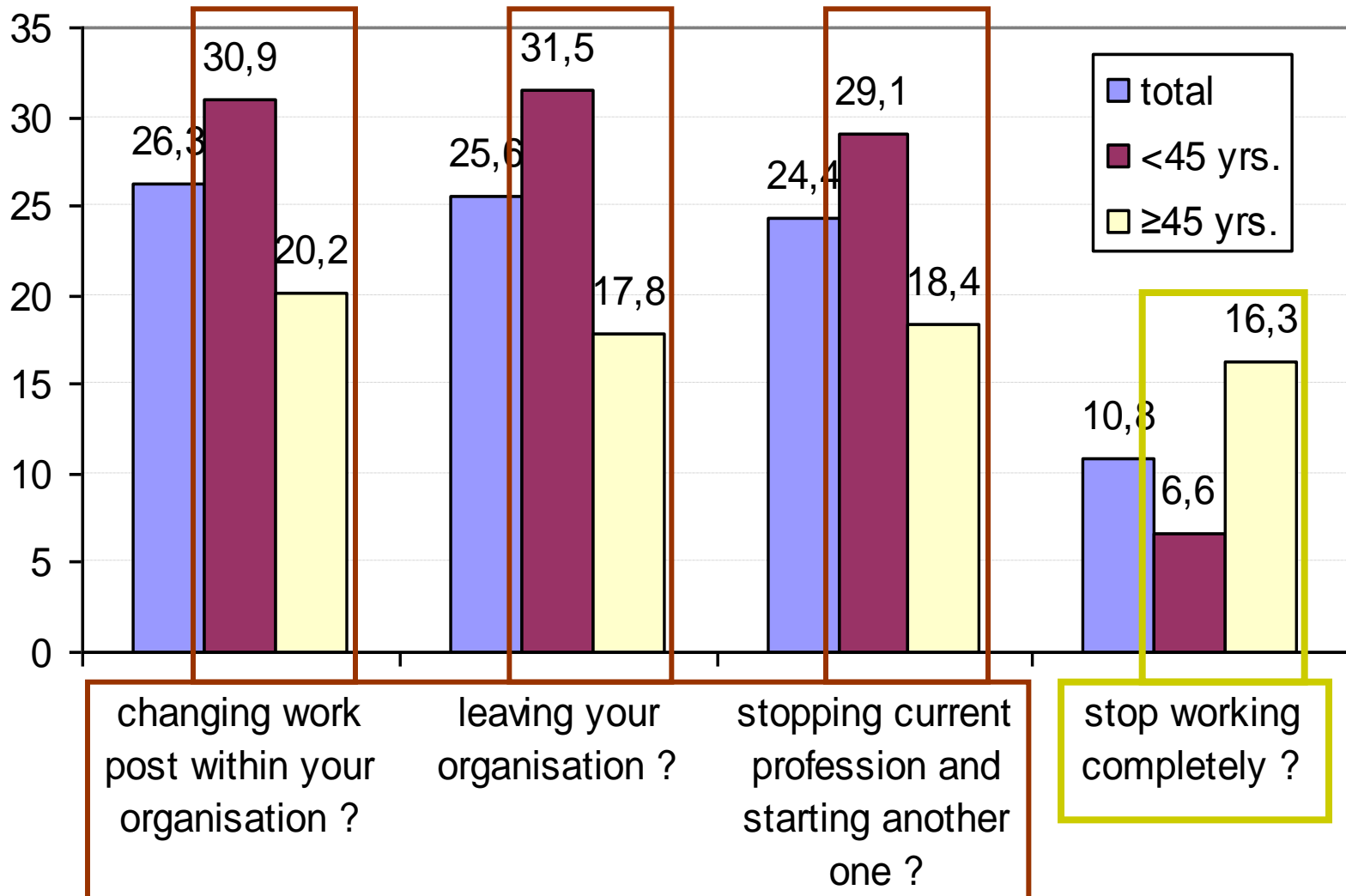
Methods (3)

- WAI short version
- Need for Recovery Scale questionnaire
- organizational social capital
 - vertical trust
 - justice and respect
- work family conflict
- gender, part time work, shift work
- multivariate logistic regression analysis

COPSOQ II



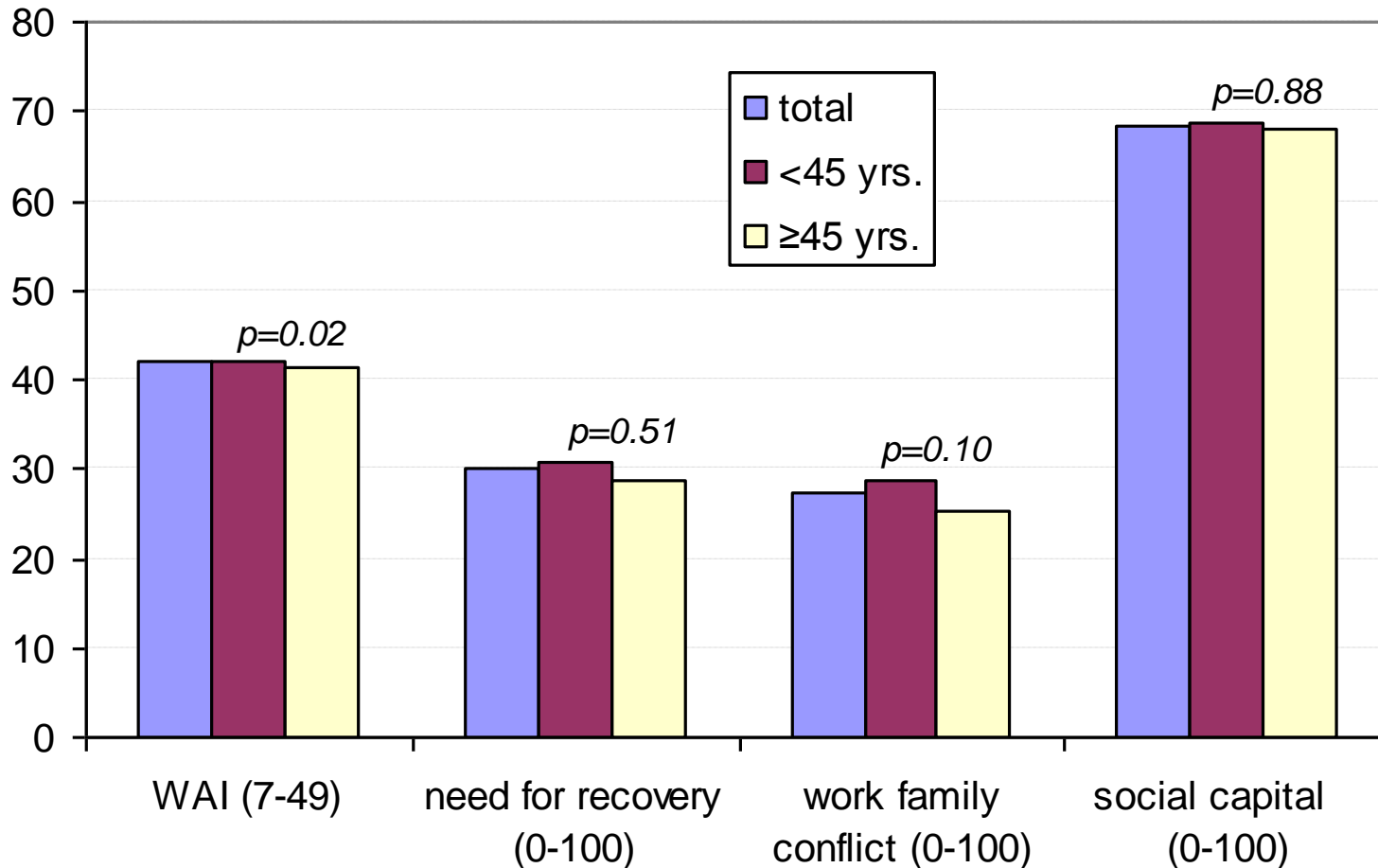
Intent to leave parameters



Seminarie Arbeidsgeneeskunde "De werkbaarheid van oudere werknemers"

Leuven, 1 december 2010

WAI, need for recovery, social capital and work family conflict



Final multivariate logistic regression models for having thought in the past 12 months about leaving the organisation

| | total population (n=422) OR (95% CI) | <45 yrs. (n=244) OR (95% CI) | ≥45 yrs. (n=178) OR (95% CI) |
|----------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|
| ≥45 yrs. | 0.49 (0.29-0.82) | - | - |
| WAI score | ns | 0.92 (0.85-1.00) | ns |
| need for recovery | ns | ns | ns |
| work family conflict | 1.03 (1.02-1.04) | 1.02 (1.01-1.04) | 1.04 (1.02-1.06) |
| social capital | 0.96 (0.94-0.97) | 0.97 (0.95-0.99) | 0.95 (0.93-0.98) |

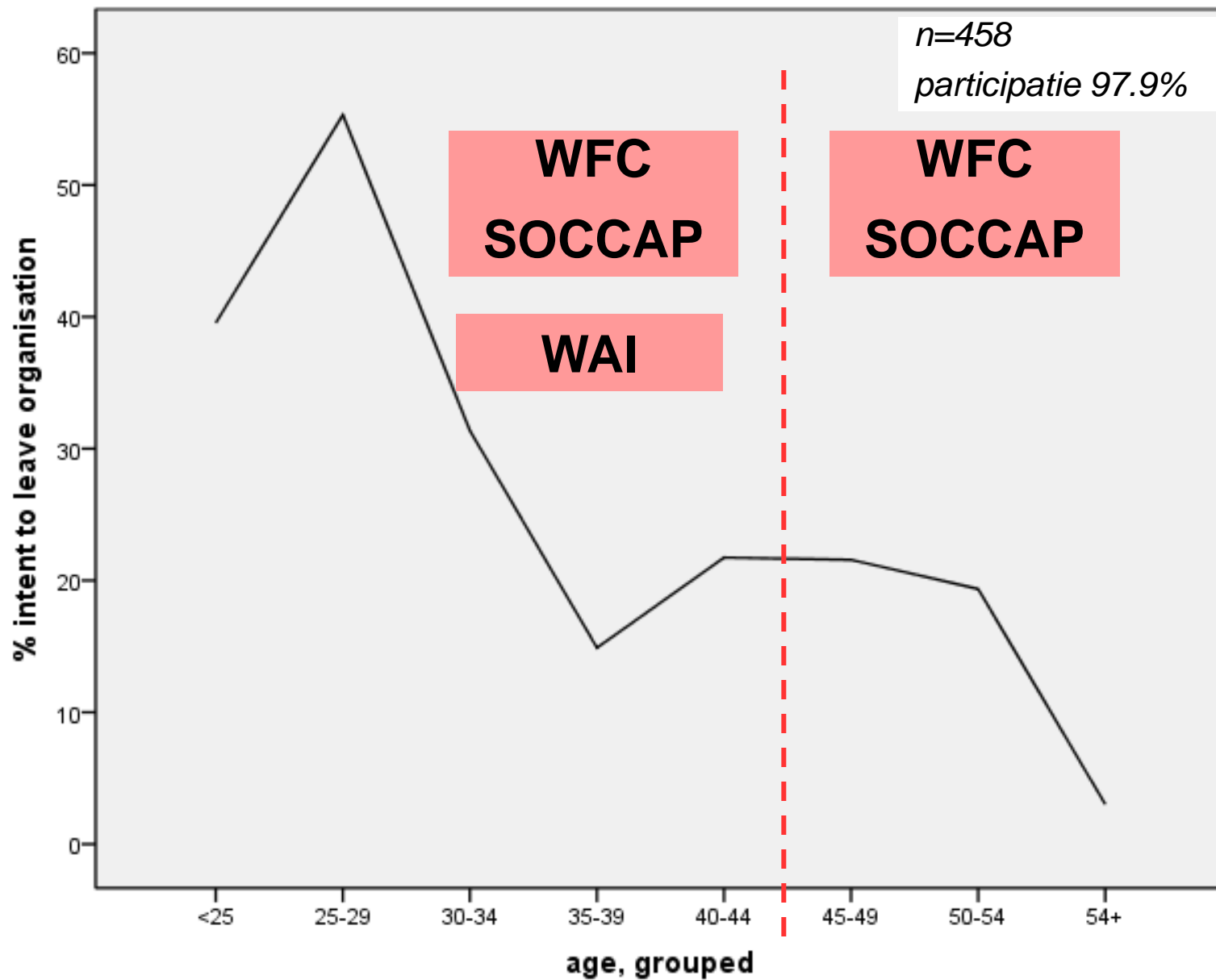
Final multivariate logistic regression models for having thought in the past 12 months about changing profession

| | total population (n=423) OR (95% CI) | <45 yrs. (n=244) OR (95% CI) | ≥45 yrs. (n=179) OR (95% CI) |
|----------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|
| ≥45 yrs. | 0.52 (0.31-0.87) | - | - |
| WAI score | 0.92 (0.87-0.97) | ns | 0.87 (0.80-0.96) |
| need for recovery | ns | ns | ns |
| work family conflict | 1.03 (1.02-1.04) | 1.04 (1.02-1.05) | 1.02 (1.00-1.04) |
| social capital | 0.98 (0.97-1.00) | ns | 0.97 (0.95-0.99) |

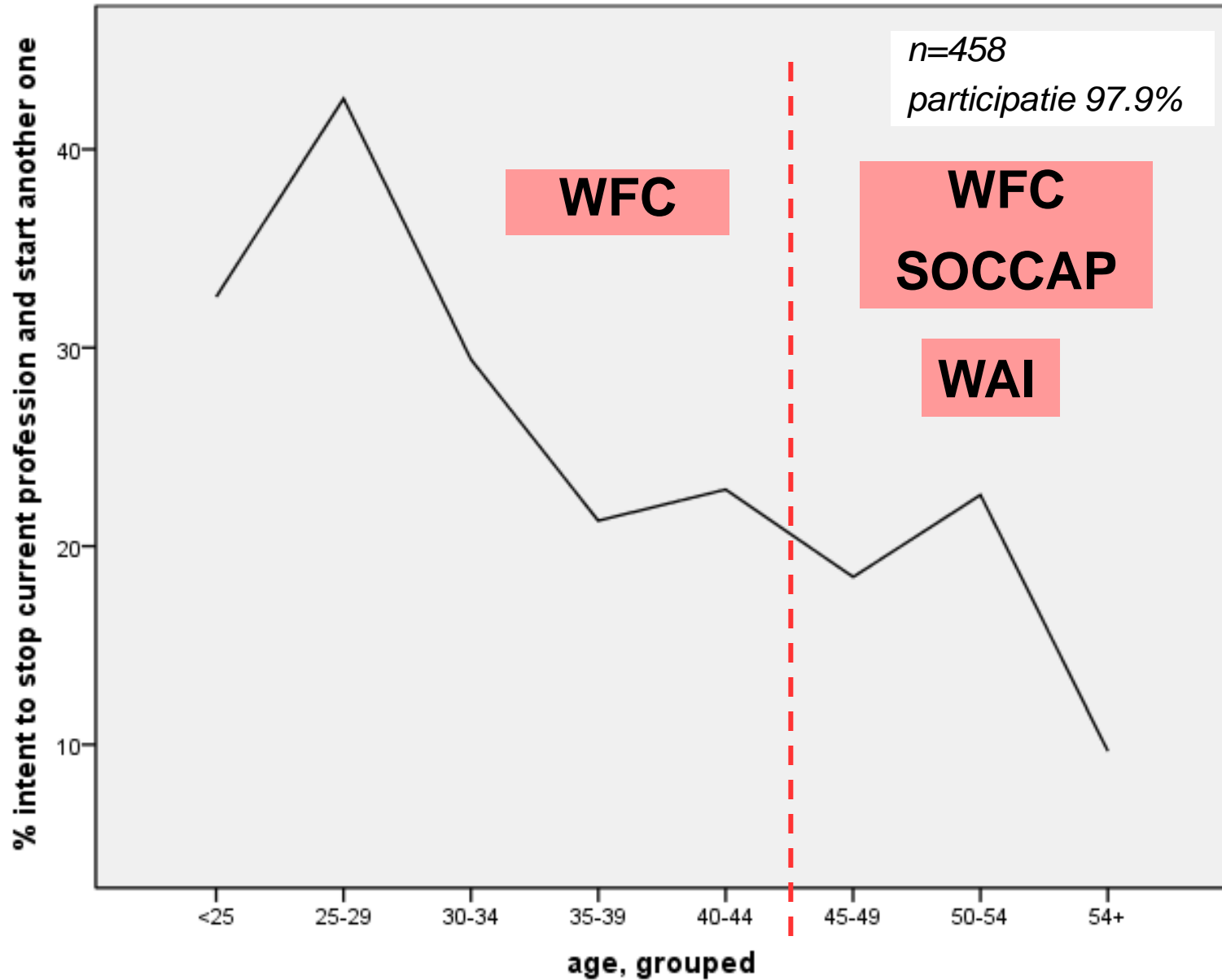
Final multivariate logistic regression models for having thought in the past 12 months about stop working

| | total population (n=422) OR (95% CI) | <45 yrs. (n=244) OR (95% CI) | ≥45 yrs. (n=178) OR (95% CI) |
|----------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|
| ≥45 yrs. | 2.82 (1.44-5.50) | - | - |
| WAI score | ns | ns | 0.88 (0.81-0.96) |
| need for recovery | 1.02 (1.01-1.03) | 1.02 (1.00-1.04) | ns |
| work family conflict | ns | ns | 1.03 (1.00-1.05) |
| social capital | ns | ns | ns |

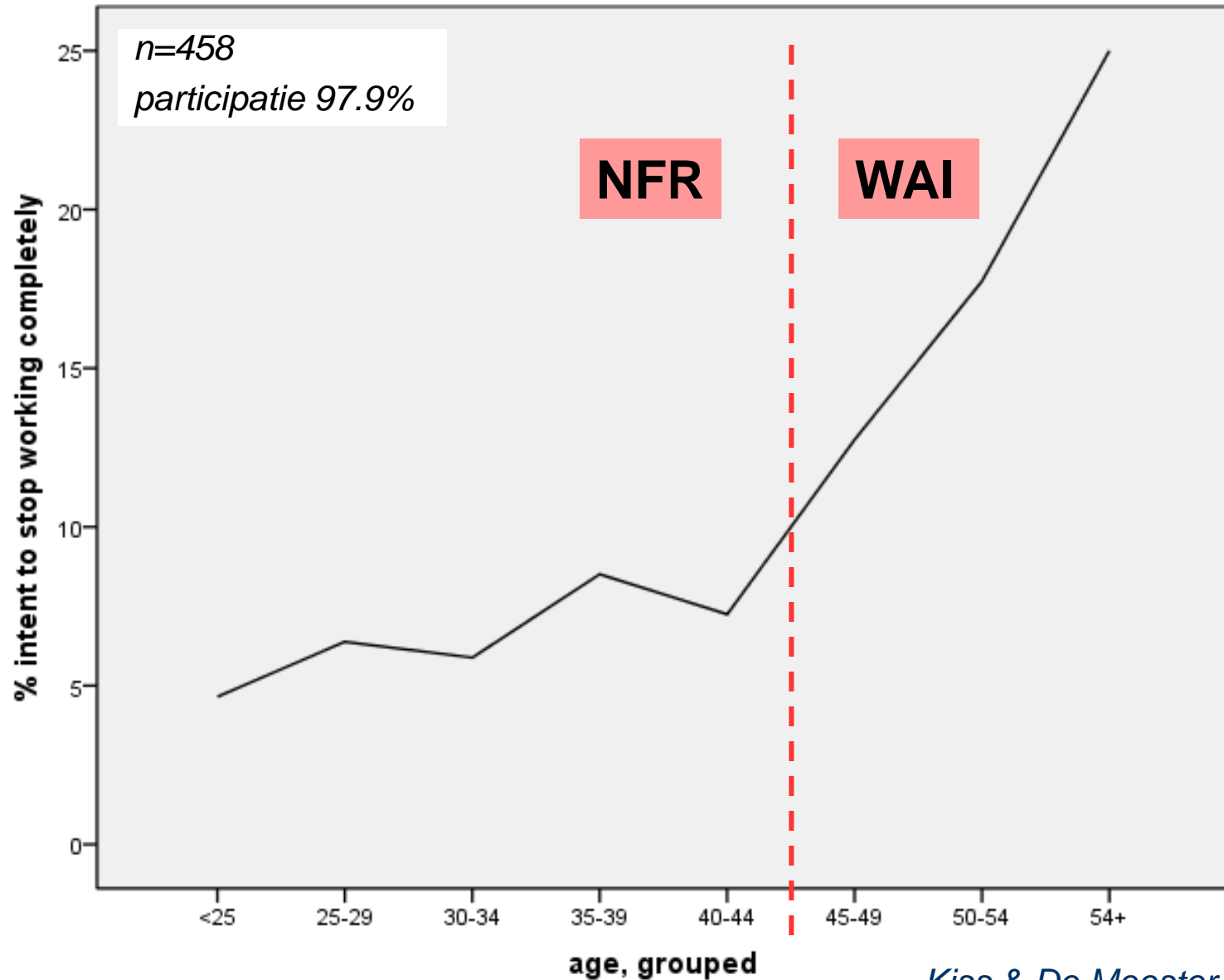
Intent to leave organisation



Stop current profession



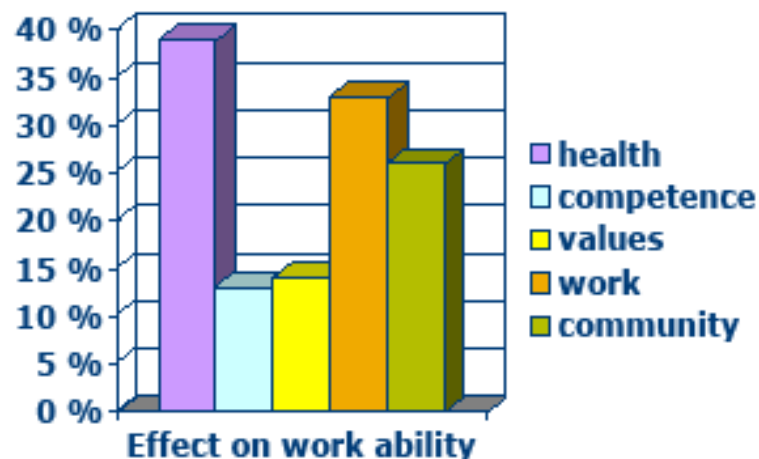
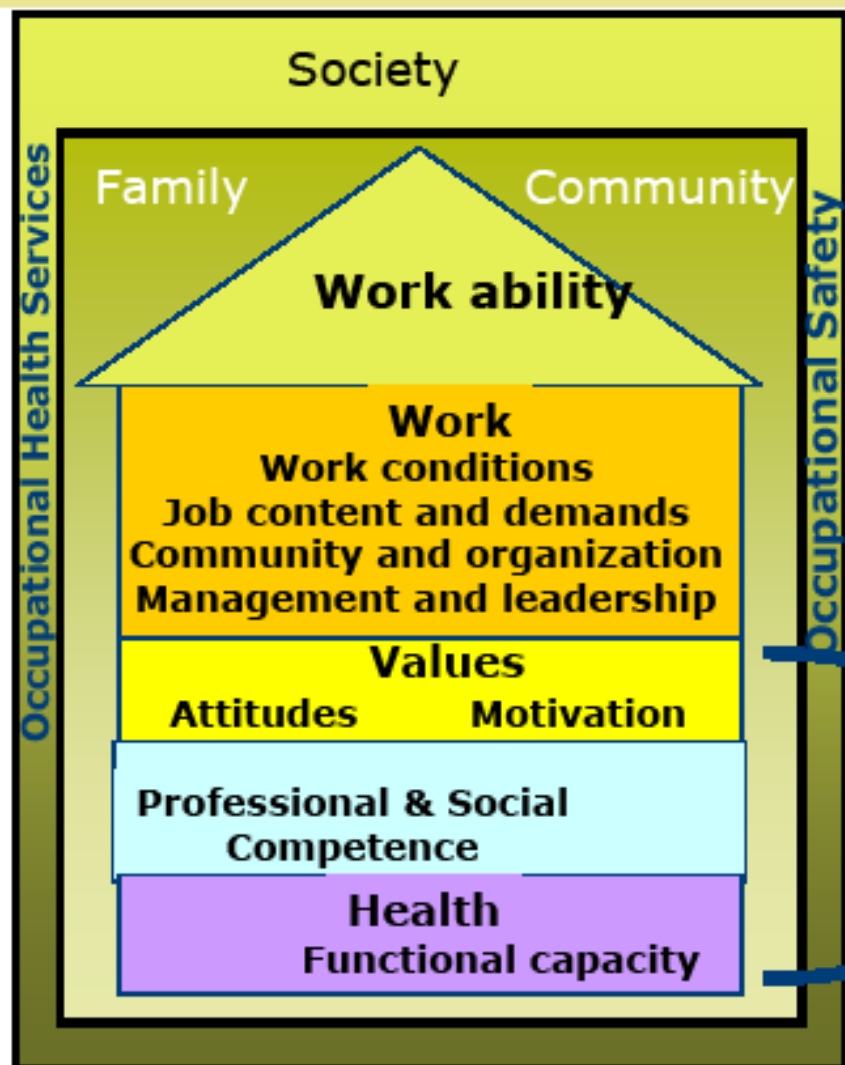
Intent to stop working completely



Conclusies

- zowel preventiediensten als (HR)management zijn belangrijk
- bij de OWN was de WAI de belangrijkste predictor voor de intentie om van beroep te veranderen of te stoppen met werken

The PMWA model I: Work ability is always related to the demands of the work - dimensions of the work ability

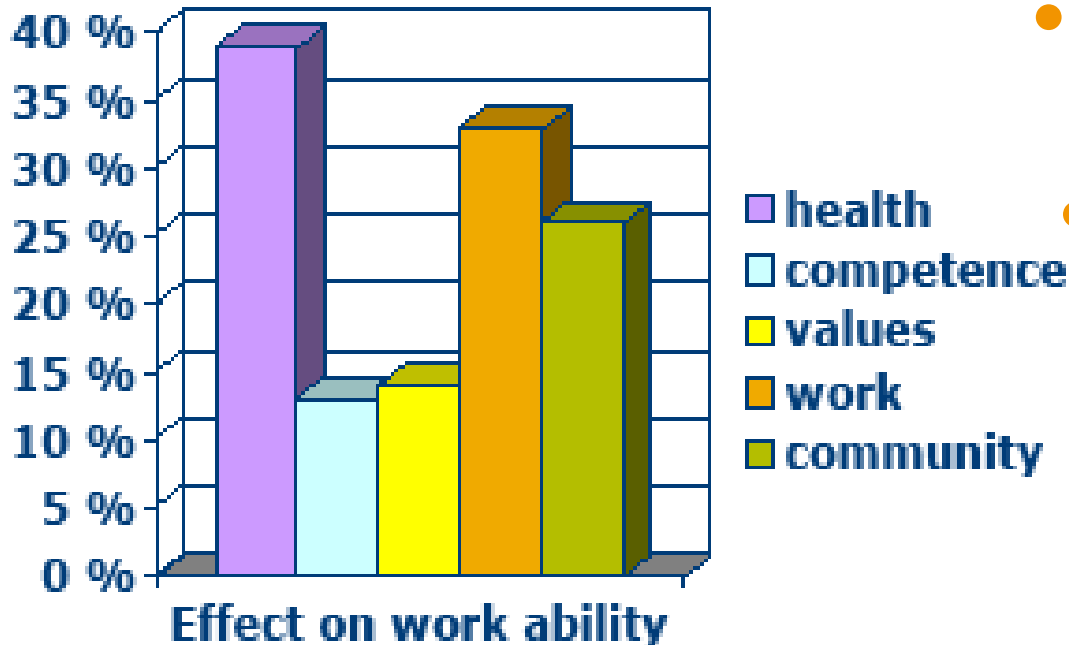


**Individual
human
resources**

(Ilmarinen 2003)

Leefstijdsbewust personeelsbeleid

- een zaak voor (creatieve)



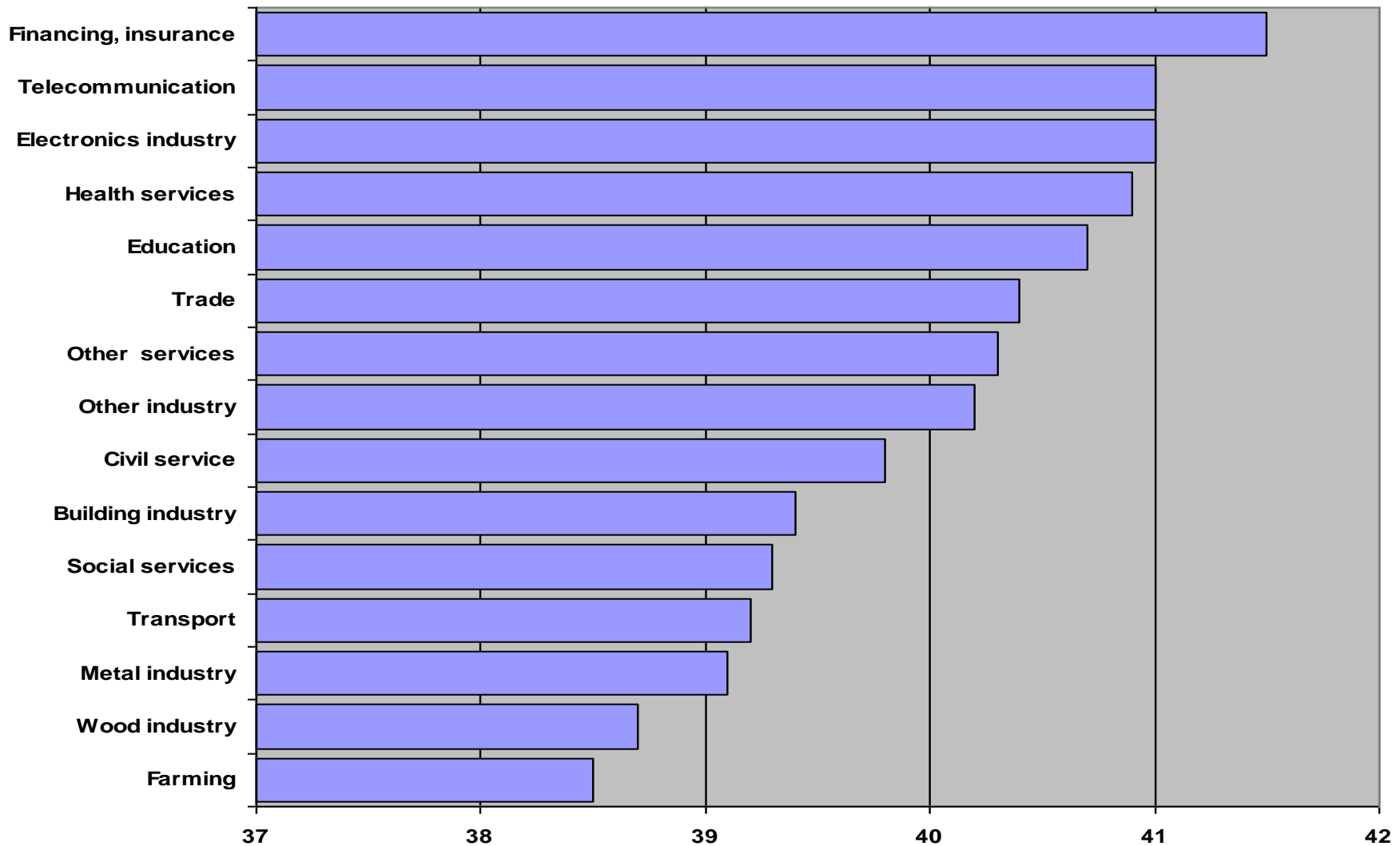
- arbeidsgeneesheren
+
- preventieadviseurs
+
- HRM
+
- werknemer

- aparte licentie
 - zowel lange als korte versie
 - Duits, Frans, Vlaams
- Vlaamse versie
 - totaal onafhankelijk van Nederlandse “Blik op werk”
 - leunt dichter aan tegen originele Finse WAI
- ENKEL via AG-diensten, NIET rechtstreeks naar bedrijven
- “conditional use”
 - gratis
 - bescherming copyright
 - aanleveren van geanonimiseerde WAI-data
- vanaf eerste helft 2011

WAI in België (2)

- Belgische WAI-databank
 - beleidssturend
 - vanuit arbeidsgeneeskunde (niet vanuit sociologisch of bedrijfseconomisch oogpunt)
- Belgisch WAI-netwerk

Average Work Ability Index by industrial branch. Adjusted by gender and age, (n=3704)



Tallinn/ Juhani Ilmarinen 091008/FIOH /

Seminarie Arbeidsgeneeskunde "De werkbaarheid van oudere werknemers"

Leuven, 1 december 2010



Vita Needle Company: Needles, Tubing and Fabricated Parts

Ph: (781) 444-

Request a quote

- Small Diameter Stainless Steel Tubing
- Custom Fabricated Parts & Manufacturing Services
- Commercial Tubing & Pipe
- Disposable / Dispensing Needles & Syringes
- Reusable Needles
- Luers & Adapters
- Stainless Steel Wire

Want to learn more about our needles and tubing?



Since 1932, Vita Needle Company has been a premier low cost domestic manufacturer of [stainless steel tubing](#) and [fabricated parts](#). As an original FDA charter registered company, our manufacturing expertise sets us apart from medical to industrial applications. We understand the importance of service and high quality as a fifth generation family business. From prototypes to multi million piece orders, we are your solution.



[Small Diameter Tubing](#)



[Custom Fabricated Parts & Services](#)



[Commercial Tubing & Pipe](#)



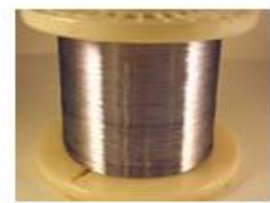
[Reusable Needles](#)



[Luers & Adapters](#)



[Disposable / Dispensing Needles & Syringes](#)



[Stainless Steel Wire](#)

Question?

Your Name:

Your Email:

Your Question:

Vita Needle

- KMO (35 werknemers)
- gem. leeftijd 73 j (39j – 89j)
- "they can continue to work here as long as they can walk the stairs. Older people are flexible, they like to work part-time and are very motivated"
- 20-25 u/wk, plannen zelf hun werkuren
- Youtube "Age No Problem"



Above: Employees assembling products at Vita Needle Company