

demos

Jaargang 38
Juli/Augustus 2022

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

7

nidi

inhoud

- 1 Vitaliteitsbeleid helpt oudere werknemers gezond te blijven
- 4 Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond
- 5 Oversterfte in coronatijd betekent ook veel oververweduwing
- 8 Dood uit wanhoop



Foto: Yan Krukov / Pexels

Vitaliteitsbeleid helpt oudere werknemers gezond te blijven

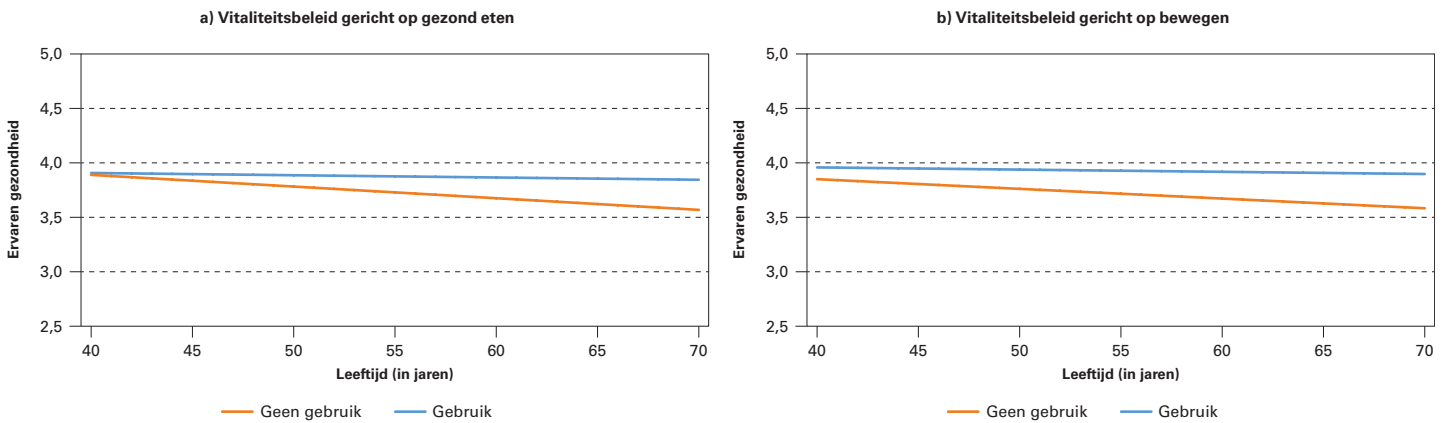
ANNE VAN DER PUT & TANJA VAN DER LIPPE

Steeds meer werkgevers ontwikkelen beleid om werknemers te stimuleren gezond te eten en meer te bewegen. Dit geldt ook voor oudere werknemers: zij ondervinden dat de ouderdom met minder gebreken komt wanneer ze gebruik maken van vitaliteitsregelingen. Toch hebben oudere werknemers in Europa minder toegang tot dit beleid en maken zij er minder vaak gebruik van wanneer zij daar wel de mogelijkheid toe hebben.

Het aandeel oudere werknemers zal naar verwachting de komende jaren toenemen. Een deel van de babyboomers moet nog een paar jaar werken tot hun pensionering, en doordat het gemiddelde aantal kinderen per vrouw al decennialang afneemt, komen er naar verhouding minder jonge werknemers bij. Door een toename in de levensverwachting is de druk toegenomen om langer door te werken of is er ook zelfs de noodzaak om langer door te werken dan de pensioengerechtigde leeftijd. Bovendien stijgt in Nederland de pensioenleeftijd langzaam mee met de toename in de levensverwachting.

Deze groeiende groep oudere werknemers loopt een groter risico op lichamelijke problemen en chronische ziekten. Een gezonde leefstijl verlaagt deze risico's. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eet slechts 28 procent van de 45-65-jarigen voldoende fruit en voldoet 49 procent van hen aan de beweegrichtlijn van de Gezondheidsraad. Er is dus zeker ruimte voor oudere werknemers om hun leefstijl te verbeteren. Ze zullen daar niet alleen zelf van profiteren, maar ook werkgevers zullen er voordeel van hebben als oudere werknemers een betere gezondheid genieten en zo langer op een productieve manier kunnen doorwerken.

Figuur 1. De relatie tussen leeftijd en ervaren gezondheid naar gebruik van vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten (a) en bewegen (b)



Noot: ervaren gezondheid is gemeten op een vijfpuntschaal van zeer slecht (1) tot zeer goed (5).

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

Het is dus van belang om te zorgen dat oudere werknemers gezond en productief blijven. In toenemende mate besteden werkgevers aandacht aan de vitaliteit van hun werknemers. In veel organisaties wordt zogenoemd vitaliteitsbeleid ontwikkeld voor de bevordering van een gezonde leefstijl. Voorbeelden van vitaliteitsbeleid zijn het aanbieden van een gezonde maaltijd in plaats van een broodje kroket in de bedrijfskantine of het geven van een vergoeding om een fiets aan te schaffen voor woon-werkverkeer. Eerder onderzoek heeft laten zien dat vitaliteitsbeleid een positieve relatie heeft met werkprestaties en de gezondheid van werknemers. Dit is vooral belangrijk voor oudere werknemers vanwege het grotere risico op gezondheidsproblemen. Daarom onderzoeken we hier voor een negental Europese landen (zie kader) of vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten en bewegen helpt om oudere werknemers gezond te houden.

Vitaliteitsbeleid beschermt tegen gezondheidsverlies

In organisaties met vitaliteitsregelingen op het gebied van gezond eten, denk aan gezonde menu's in de bedrijfskantine of gezonde catering tijdens bedrijfsevenementen, of bewegen – zoals sportfaciliteiten op het werk of een financiële vergoeding voor sporten buiten het werk – is aan werknemers gevraagd of ze ook gebruik maken van deze rege-

lingen. Omdat het niet mogelijk is vitaliteitsbeleid te gebruiken wanneer dit niet aanwezig is, richt onze analyse zich op de werknemers in bedrijven waarin dit het geval is. In 55 procent van de bedrijven is beleid gericht op gezond eten aanwezig, en 54 procent van alle bedrijven biedt werknemers regelingen omtrent bewegen aan.

Naast de vragen over vitaliteitsbeleid is werknemers ook gevraagd hoe zij hun eigen gezondheid beoordelen (van zeer goed tot zeer slecht). Hoewel dit een zeer algemene vraag is, wordt zij vaak gesteld in onderzoek naar gezondheid, juist omdat zij zo breed toepasbaar is en verschillende aspecten van de gezondheid meet. Daarnaast blijkt ervaren gezondheid een goede voorspeller voor het krijgen van ziekten en overlijden.

Figuur 1 toont de relatie tussen leeftijd en ervaren gezondheid naar gebruik van vitaliteitsbeleid gericht op (a) gezond eten en (b) bewegen. Hierbij is rekening gehouden met andere kenmerken zoals geslacht, opleiding, land en de sector waarin een werknemer werkzaam is. Uit deze figuur blijkt dat de ervaren gezondheid van werknemers afneemt naarmate zij ouder worden, maar dat dit vooral gebeurt indien zij geen gebruik maken van vitaliteitsbeleid. Wanneer werknemers gebruik maken van vitaliteitsbeleid blijft de ervaren gezondheid redelijk stabiel. Dit geldt zowel voor beleid gericht op gezond eten als beleid gericht op bewegen. Zo beoordeelt een gemiddelde 60-jarige werknemer die geen beleid gericht op gezond eten gebruikt zijn of haar gezondheid met een 3,7, terwijl een 60-jarige die dat beleid wel gebruikt de gezondheid beoordeelt met een 3,9. Eenzelfde beeld is zichtbaar bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen: een 60-jarige die hier geen gebruik van maakt beoordeelt de gezondheid met een 3,7, een 60-jarige die dat wel doet met een 3,9. Deze verschillen lijken misschien niet groot, maar gezien de vele aspecten die mogelijk bijdragen aan de gezondheid van individuen is het toch opvallend dat vitaliteitsbeleid een rol lijkt te spelen.

Oudere werknemers hebben minder toegang tot vitaliteitsbeleid

Toch is er niet alleen goed nieuws. Niet alle werknemers hebben namelijk toegang tot vitaliteitsbeleid. Eerder onderzoek laat zien dat werkgevers

ONDERZOEK 'DUURZAAM ARBEIDSPOTENTIEEL'

Er is gebruik gemaakt van gegevens uit 2018-2019 van het onderzoek Duurzaam Arbeidspotentieel. Dit is een grootschalig onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van werknemers in negen Europese landen (Bulgarije, Duitsland, Finland, Hongarije, Nederland, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden). Uniek aan dit onderzoek is dat het gegevens bevat van HR-managers, leidinggevend en werknemers betreffende baankenmerken en persoonlijke kenmerken onder 4.345 werknemers uit 113 organisaties. Ook bevat het gegevens over de beschikbaarheid en het gebruik van vitaliteitsregelingen gericht op gezond eten en bewegen. Voor de beschikbaarheid van beleid kijken we naar de antwoorden van HR-managers, aangezien zij daar beter zicht op hebben. Voor het gebruik van beleid en de persoonskenmerken van werknemers kijken we naar de antwoorden van werknemers. In dit artikel maken we gebruik van gegevens uit alle negen landen. Het aanbod van vitaliteitsbeleid verschilt tussen landen: in Noord-Europa komt dit vaker voor, in Zuid- en Oost-Europa bieden werkgevers juist minder vaak regelingen aan gericht op gezondheidsbevordering. In Nederland wordt relatief vaak beleid aangeboden gericht op gezonde voeding, maar wanneer het aankomt op sportfaciliteiten is Nederland een middenmoter.

over het algemeen minder in oudere werknemers investeren. Dat heeft mogelijk te maken met het stereotiepe idee dat oudere werknemers minder productief en gemotiveerd zijn, minder bereid zijn om zich nog te ontwikkelen en slechts de tijd tot hun pensioen uitzitten. Werkgevers investeren dan ook liever in jongere werknemers, waarvan ze hopen nog jaren te kunnen profiteren. Dit terwijl het ook belangrijk is oudere werknemers toegang te geven tot vitaliteitsbeleid, omdat juist deze groep met meer chronische aandoeningen kampt waarbij een gezonde leefstijl kan helpen.

Figuur 2 toont dat oudere werknemers daadwerkelijk minder vaak toegang hebben tot vitaliteitsbeleid, vooral in organisaties met een hoog percentage oudere werknemers. In organisaties waar 60-79 procent van het personeel uit 50-plussers bestaat, biedt slechts 36 procent van de organisaties vitaliteitsbeleid gericht op gezond eten aan. Wanneer dit aandeel 80 procent of meer is, is dat zelfs maar 20 procent. Bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen is het verschil iets minder groot, maar ook daar is in de figuur te zien dat een groter aandeel oudere werknemers gepaard gaat met een kleiner aanbod van vitaliteitsbeleid.

Oudere werknemers maken minder gebruik van vitaliteitsbeleid

Om te profiteren van vitaliteitsbeleid is het niet alleen belangrijk dat werkgevers dit aanbieden, maar ook dat werknemers hier gebruik van maken. Dat blijkt niet altijd het geval. Eerder onderzoek heeft laten zien dat oudere werknemers minder gebruik maken van vitaliteitsbeleid, wellicht omdat het aangeboden beleid niet bij hun behoeften past. Zo worden er mogelijk heel intensieve sportlessen aangeboden, terwijl oudere werknemers wellicht liever een lunchwandeling maken. Ook het gedrag van collega's telt misschien mee; met andere woorden, de voorbeeldfunctie of de groepsdruk zou hier een rol kunnen spelen. We weten uit onderzoek dat wanneer collega's gebruik maken van vitaliteitsbeleid, dat feit alleen al stimuleert om het zelf ook te doen. Daarbij maakt het wel uit of dit collega's van dezelfde leeftijd zijn. Wanneer alleen jongere collega's gebruik maken van het beleid, kan dit het beeld versterken dat het aanbod niet bij de oudere werknemers past.

Figuur 3 laat zien dat oudere werknemers inderdaad minder gebruik maken van vitaliteitsbeleid wanneer dat in hun organisatie wordt aangeboden. Hierbij is wederom rekening gehouden met andere kenmerken zoals geslacht, opleiding, land en de sector waarin een werknemer werkzaam is. In de figuur is te zien dat 41 procent van de 50-minners gebruik maakt van beleid gericht op gezond eten, tegen 36 procent onder 50-plussers. Ook bij vitaliteitsbeleid gericht op bewegen zien we een verschil: dat wordt gebruikt door 22 procent van de 50-minners en 17 procent van de 50-plussers. Deze verschillen lijken misschien niet groot, maar zijn wel statistisch significant.

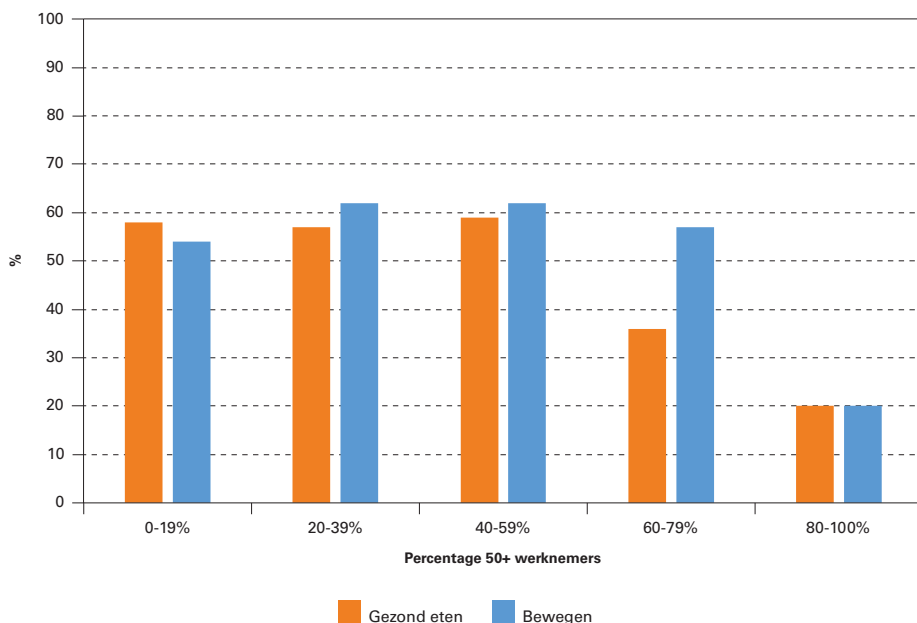
Beleid meer op ouderen toesnijden?

Ons onderzoek laat zien dat vitaliteitsbeleid enigszins beschermt tegen een afname van de



Foto: Province of BC/Flickr

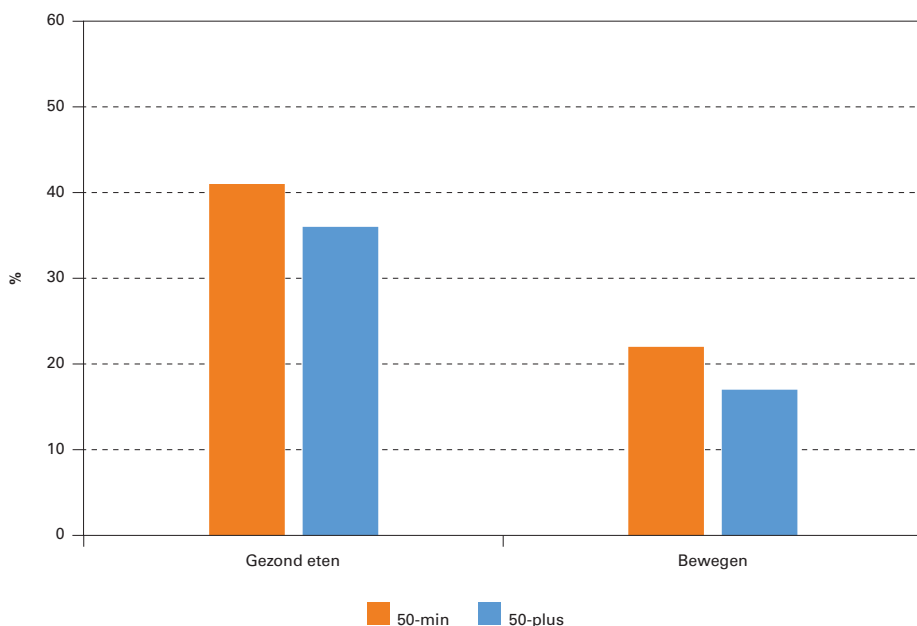
Figuur 2. Percentage organisaties dat vitaliteitsbeleid aanbiedt, naar percentage 50-plus werknemers



Noot: Toegang tot beleid is hier gerapporteerd door de HR-manager, omdat die weet welke faciliteiten de organisatie aanbiedt.

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

Figuur 3. Gebruik vitaliteitsbeleid aangeboden door organisaties door 50-minners en 50-plussers



Noot: De antwoorden zijn gebaseerd op de vraag of werknemers de afgelopen 12 maanden gebruik hebben gemaakt van beleid gericht op gezond eten en bewegen.

Bron: European Sustainable Workforce Survey, tweede meting.

ervaren gezondheid van oudere werknemers. Wanneer zij hier gebruik van maken, ervaren ze een betere gezondheid dan wanneer ze dit niet doen. Niet alle oudere werknemers profiteren hier echter van. Gemiddeld genomen werken oudere werknemers minder vaak in een organisatie waar vitaliteitsbeleid wordt aangeboden. Bovendien maken oudere werknemers gemiddeld genomen minder gebruik van het aanbod van vitaliteitsbeleid.

Het is aan te bevelen dat werkgevers hun oudere werknemers de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van vitaliteitsbeleid. Ze hebben hier zelf ook baat bij, omdat uit onderzoek blijkt dat werknemers die vitaliteitsbeleid gebruiken beter presteren. Ook helpt het behouden van een goede gezondheid oudere werknemers om hun werkzaamheden goed uit te voeren. Het is hierbij belangrijk om de wensen en behoeften van oudere werknemers in gedachten te houden en het beleid meer op hen toe te snijden. Dit kan door bijvoorbeeld naast intensieve sportlessen gericht op het verbeteren van uithoudingsvermogen, ook wat rustigere trainingen aan te bieden gericht op het versterken van de spieren, bijvoorbeeld yoga. Wanneer het aanbod aansluit bij de wensen van de oudere werknemers, is de kans groter dat zij ook daadwerkelijk gebruik gaan maken van vita-

liteitsregelingen. Ook kan het helpen om oudere rolmodellen in te zetten die gebruik maken van het beleid, bijvoorbeeld door in de communicatie over vitaliteitsbeleid ook het verhaal van oudere werknemers te vertellen die gebruik maken van het beleid. Zo zien werknemers dat ook zij de mogelijkheid hebben om aan het aanbod deel te nemen. Al met al zal dit de gezondheid van oudere werknemers ten goede komen.

Anne van der Put, Universiteit Utrecht,

e-mail: a.c.vanderput@uu.nl

Tanja van der Lippe, Universiteit Utrecht,

e-mail: t.vanderlippe@uu.nl

LITERATUUR:

- Poscia, A., et al. (2016), Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC health services research*, 16(5), pp. 415-428.
- Lippe, T. van der, J. Lössbroek, A. van der Put, N. Vergeldt, J. Slabbekoorn, en T. Martens (2018), European Sustainable Workforce [ESWS]. Second Wave. Utrecht University. <https://doi.org/DOI: 10.24416/UU01-87ECE1>
- Put, A.C. van der, en T. van der Lippe, (2020), Work environment and worksite health promotion in nine European countries, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), pp. 272-278.