

MiCare | 2020 Whitepaper

GEZONDHEID OP DE WERKVLOER

Samen werken aan gezonde werknemers



Vita Simons, ergotherapeut

© 2020 MiCare Health

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Het gebruik van tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van toestemming kunt u zich richten tot MiCare: info@micare-health.nl.

De informatie in dit whitepaper is uitsluitend bestemd voor zorgprofessionals. Dit whitepaper is niet geschikt voor cliënten en dient in geen geval aan cliënten ter beschikking worden gesteld.

MiCare Health

CBS-weg 15
6412 EX Heerlen

Telefoon: 045 785 14 80

E-mail: info@micare-health.nl

Website: www.micare-health.nl

INHOUDSOPGAVE



INHOUDSOPGAVE	3
INLEIDING	4
DEFINITIES	5
GEZONDHEIDSZIEKTEN & -KLACHTEN SIGNALEREN.....	7
Stappenplan diagnostiek beroepsziekten.....	8
ARBEIDSPARTICIPATIE EN GEZONDHEIDSBEVORDERING....	10
Rol overheid.....	10
Rol werkgever	10
Rol individu.....	12
Rol professional (arbeid en gezondheid).....	12
Rol omgeving.....	13
GEZONDHEIDSBEVORDERING OP DE WERKPLEK	14
CONCLUSIE	16
OVER MICARE	17
LITERATUUR.....	18

INLEIDING

Werknemers zijn essentieel voor het succes van een organisatie. Aandacht besteden aan de gezondheid van werknemers is dan ook belangrijk. Gezonde en vitale werknemers zijn namelijk productiever, hebben meer energie en plezier in hun werk en verzuimen minder. Wist u dat u als werkgever hierin een actieve rol kunt spelen?

In dit whitepaper leest u hoe u uw werknemers kunt beïnvloeden. We bespreken mogelijke gezondheidsrisico's op de werkvloer en hoe u deze kunt signaleren. Tevens behandelen we de verschillende rollen bij gezondheidsbevordering en arbeidsparticipatie alsook de voordelen van gezondheidsbevordering op de werkvloer voor bedrijven. Om eventuele misinterpretaties te voorkomen, beginnen we dit whitepaper met een aantal definities.

DEFINITIES

Arbeid

Arbeid is het doelgericht leveren van betekenisvolle diensten voor een passende beloning (Kuiper, et al., 2011).

Gezondheid

Gezondheid is een situatie van evenwicht, die wordt bepaald door de omstandigheden waarin mensen verkeren en het vermogen dat zij bezitten (met of zonder hulp van anderen) om zich te verweren tegen verstoringen (Kuiper, et al., 2011).

Gezonde organisatie

Een gezonde organisatie heeft aandacht voor de mens en de middelen. Een laag arbeidsverzuim is een belangrijke norm voor een gezonde organisatie. Een gezonde organisatie heeft het vermogen om continuïteit te waarborgen in de (veranderende) context. Daarnaast is er aandacht voor duurzaam ondernemen, om een bijdrage te leveren aan een duurzame ontwikkeling van de maatschappij (Kuiper, et al., 2011).

Relatie tussen arbeid en gezondheid

Arbeid is een belangrijke factor voor gezondheidsbeleving, die zowel positief als negatief kan uitwerken: arbeid als medicijn of als ziektemaker.

Gezondheid in relatie tot arbeid wordt gedefinieerd als een door een persoon en zijn omgeving ervaren dynamisch evenwicht tussen de belasting door het werk en de belastbaarheid van het individu. Dit evenwicht wordt op verschillende niveaus bereikt en wordt ook wel *occupational balance* genoemd (Kuiper, et al., 2011).

Naast de definities op de vorige pagina zijn er verschillende begrippen waarmee de relatie tussen arbeid en een aandoening en/of klacht wordt aangegeven. Dit zijn de volgende begrippen: *beroepsziekten*, *arbeidsgerelateerde aandoeningen* en *arbeidsrelevante aandoeningen*. Deze termen worden hieronder toegelicht.

Beroepsziekte

Een beroepsziekte wordt gedefinieerd als een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die grotendeels in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden (Kuiper, et al., 2011).

Beroepsrisico

Van een beroepsrisico wordt gesproken wanneer de blootstelling aan de schadelijke invloed inherent is aan de beroepsuitoefening en wanneer deze blootstelling beduidend groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen en indien deze blootstelling volgens algemeen aanvaarde medische inzichten van dien aard de oorzaak is van de ziekte (Kuiper, et al., 2011).

Arbeidsgerelateerde aandoeningen

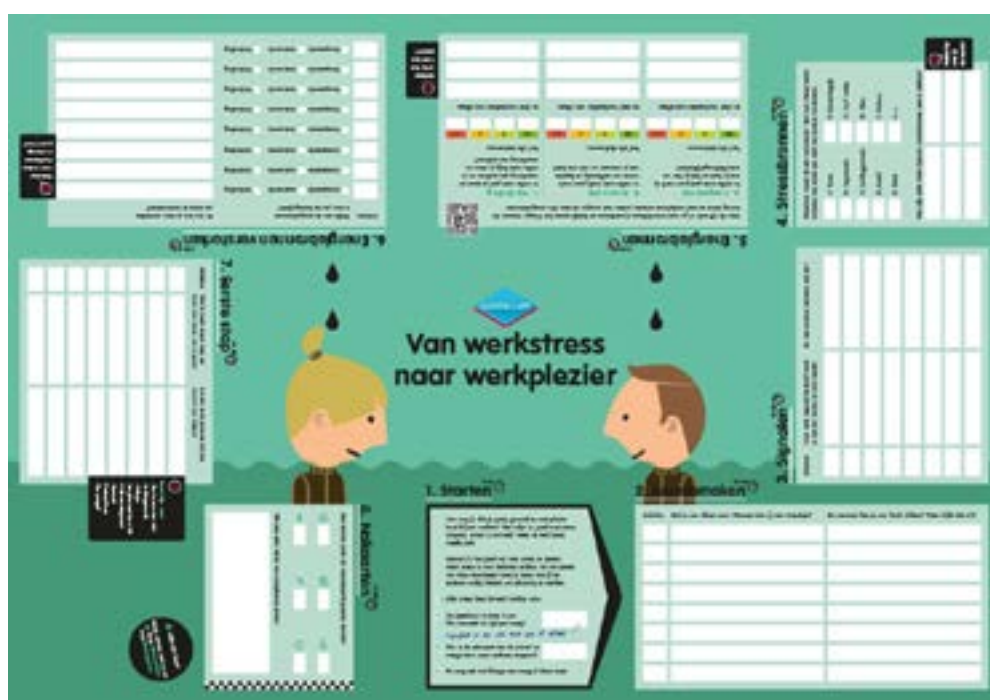
Een arbeidsgerelateerde aandoening is een aandoening die te maken heeft met het werk, zonder dat er een duidelijk verband is tussen oorzaak en gevolg. Er is een associatie met blootstellingen op het werk (inclusief mentale en fysieke belasting), maar ook met leefstijl en gewoonten van de persoon, leefmilieufactoren, psychosociale factoren en individuele gevoeligheid (Kuiper, et al., 2011).

Arbeidsrelevante aandoeningen

Arbeidsrelevante aandoeningen zijn aandoeningen (psychisch of lichamelijk) die al dan niet veroorzaakt worden door het werk, maar in alle gevallen een negatieve invloed hebben op het functioneren (Kuiper, et al., 2011).

GEZONDHEIDSZIEKTEN & -KLACHTEN SIGNALEREN

Een gezonde leefstijl bij werknemers is belangrijk. Wanneer een werknemer fysiek of mentaal niet gezond is, heeft dit invloed op het arbeidsvermogen. Het is daarom belangrijk om de gezondheid en vitaliteit van werknemers in de gaten te houden. Dit kan middels verschillende hulpmiddelen, zoals de '[Persoonlijke gezondheidspeiling](#)' of de [Koerskaart 'Van werkstress naar werkplezier'](#) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met de persoonlijke gezondheidspeiling ondervindt u welke onderdelen van gezondheid van uw werknemer(s) goed zijn en aan welke onderdelen gewerkt kan worden. De Koerskaart is een praktisch hulpmiddel om in teamverband over werkstress en werkplezier te praten en het werkplezier binnen het team te vergroten.



Afbeelding: Koerskaart 'Van Werkstress naar werkplezier'

Wanneer er sprake is van ongezondheid (een aandoening of klachten) kan het stappenplan 'Diagnostiek beroepsziekten' worden toegepast.

Stappenplan diagnostiek beroepsziekten

Onderstaand stappenplan brengt in kaart of er sprake is van een beroepsziekte:

1. Stel de gezondheidsschade vast

In deze fase wordt de aandoening vastgesteld en indien mogelijk, geobjectiveerd. Dit kan door aanvullende informatie in te winnen of door onderzoek te (laten) verrichten.

2. Stel de relatie met werk vast

Hierbij wordt nagegaan of er sprake is van een relatie tussen de aandoening en het werk, en zo ja, welke relatie.

3. Stel de oorzakelijke blootstelling vast

Door middel van een arbeidsanamnese worden de werkzaamheden en arbeidsomstandigheden bekeken. De verschillende belastende factoren (fysiek, fysisch, chemisch, psychomentaal en psychosociaal) dienen hierbij onderzocht te worden. Daarnaast is het belangrijk om na te gaan of de klachten zijn begonnen na verandering in het werk.

4. Ga na of er andere mogelijke verklaringen zijn en onderzoek de rol van het individu

Het is belangrijk om na te gaan of er factoren buiten het werk zijn die de aandoening kunnen verklaren. Ook individuele factoren, zoals het karakter van iemand kan van invloed zijn en dient onderzocht te worden.

5. Concludeer en rapporteer

Na het verzamelen en analyseren van de gegevens dient een conclusie getrokken te worden.

6. Zet preventieve maatregelen en interventies in en evalueer

Deze preventieve maatregelen en interventies zijn gericht op het wegnemen of het verminderen van de oorzaken van beroepsziekte, op een vroege opsporing en/of op het verbeteren van de belastbaarheid van de werknemer(s) (Beroepsziekten.nl, z.d.).



ARBEIDSPARTICIPATIE EN GEZONDHEIDS- BEVORDERING

De beste manier van gezondheidsbevordering is een langetermijnbenadering. Het vergroten van het gezondheidsbewustzijn en het creëren van een veilige werkomgeving zijn hierbij belangrijk. De overheid, werkgever, het individu, de professional alsook de omgeving spelen een belangrijke rol bij gezondheidsbevordering en arbeidsparticipatie. Hieronder zal hun rol worden toegelicht.

Rol overheid

De doelstelling van de overheid is om ondersteunend met wet- en regelgeving zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en te houden. Dit probeert te overheid te realiseren door middel van de volgende wetten: *Wet verbetering poortwachter (WVP)*, *Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting (VLZ)* en *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)*.

Rol werkgever

Werkgevers hebben een steeds grotere rol gekregen bij het voorkomen en verminderen van arbeidsverzuim. Een werkgever kan meerdere rollen vervullen, zoals de rol als betrokkene (bijvoorbeeld bij een arbeidsconflict), de rol als beslisser (bijvoorbeeld bij de invoering van het preventie- en verzuimbeleid), de rol als verantwoordelijke in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP) en/of de rol als opdrachtgever voor een specifiek (reïntegratie)traject. Het aantal rollen voor de werkgever neemt steeds meer toe. Ook inhoudelijk veranderen deze rollen.

De werkgever is verantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet. In deze wet zijn een aantal verplichtingen opgenomen die belangrijk zijn om

een zo veilig en gezond mogelijke arbeidssituatie te creëren. Zo dient elke organisatie een arbobeleid te hebben dat gericht is op het zo goed mogelijk inrichten van de arbeidsomstandigheden binnen de mogelijkheden die er zijn. Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert ziekteverzuim en bevordert reïntegratie na ziekte.

Daarnaast dient een werkgever ervoor te zorgen dat hij/zij:

- Een ziekteverzuimbeleid heeft en in stand houdt. Een ziekteverzuimbeleid is erop gericht om het ziekteverzuim voor wat betreft duur alsook frequentie terug te dringen. Daarnaast bevat dit beleid preventieve maatregelen om ziekte en gezondheidsklachten te voorkomen;
- Ongevallen op de werkplek onderzoekt, registreert en meldt;
- Voorlichting en instructies geeft over veilig werken;
- Een medewerker aanwijst als preventiemedewerker;
- Voor veilige middelen en werkmethoden zorgt (ook voor derden);
- Gevaren bestrijdt bij de bron;
- De nodige beheersmaatregelen organiseert;
- De juiste persoonlijke beschermingsmiddelen levert;
- Sluitende afspraken maakt met samenwerkende bedrijven, zoals aannemers.

Zowel de werkgever als de werknemer dient zich in te zetten voor snelle werkherleving, eventueel in ander werk. Gezondheidsklachten en chronische aandoeningen kunnen namelijk ontstaan op en door het werk. De Arbowet verplicht werkgevers om dergelijke klachten en aandoeningen effectief aan te pakken. Daarbij is het van belang dat werkgevers niet alleen belastende factoren op het werk aanpakken, maar ook zelf de verantwoordelijkheid nemen voor een gezonde en prettige werkomgeving.

Rol individu

Het uitgangspunt van de Wet werk en bijstand (WWB) is dat iedere Nederlander zoveel mogelijk in zijn/haar eigen levensonderhoud moet voorzien door te werken. Indien dit niet mogelijk is, dient de overheid te helpen bij het zoeken naar werk.

Wat betreft de gezondheidsbevordering wordt verwacht dat een werknemer niet zonder goede reden verzuimt en dat hij/zij zich tijdig ziek meldt zodra de klachten het werken verhinderen. Bovendien doet de medewerker zijn best om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Hierbij denkt hij/zij mee over mogelijkheden om het herstel te bespoedigen dan wel tijdelijk aangepast werk te doen.

Op het gebied van preventie is het goed als werknemers zich bewust zijn van mogelijke arbeidsrisico's en eventuele beschikbare hulpmiddelen die gebruikt kunnen worden om het werk veilig en gezond uit te voeren. Wanneer een onveilige situatie of een incident zich voordoet, kunnen werknemers een melding hiervan maken.

Rol professional (arbeid en gezondheid)

De rol van de arbeids- en gezondheidsprofessional is de laatste jaren aan het veranderen. De scheidingslijn tussen reguliere zorg en arbocuratieve zorg is moeilijk te trekken en wordt met name bepaald door de wijze van financiering en de organisatie van de zorg.

Arbeids- en gezondheidsprofessionals kunnen drie verschillende taken uitoefenen:

- Het begeleiden van mensen naar werk vanuit een niet-werkende situatie;
- Ervoor zorgen dat mensen aan het werk blijven; of
- Ervoor zorgen dat mensen weer aan het werk gaan (reïntegratie).

Rol omgeving

De omgeving waarin de werknemer zich bevindt, is van invloed op het functioneren. Arbeidsgerelateerde contextuele factoren kunnen worden ingedeeld in drie niveaus:

- **Macroniveau:** hierbij gaat het om maatschappelijke kenmerken, zoals wet- en regelgeving, arbeidsmarkt en technologie. Werkgevers hebben weinig tot geen controle hierover. Deze factoren kunnen echter wel invloed hebben op de organisatie.
- **Mesoniveau:** hierbij gaat het om bedrijfskenmerken, zoals arbeidsomstandigheden in het bedrijf (hygiëne, beschermingsmiddelen, lawaai en klimaat), arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (stijl van leidinggeven, relaties met collega's en overlegvormen).
- **Microniveau:** onder microniveau behoren de kenmerken van de werkplek (is deze bijvoorbeeld goed ingesteld) of de functie van de werknemer (is er bijvoorbeeld sprake van hoge taakeisen, emotioneel zwaar werk, etc.).

GEZONDHEIDSBEVORDERING OP DE WERKPLEK

Preventie is gericht op het beïnvloeden van de risico's en oorzaken van ongezondheid. Het doel daarbij is het verminderen van de fysieke en mentale belasting van de werknemers dan wel in overeenstemming te brengen met hun belastbaarheid.

Bij de preventie van ziekten en aandoeningen gaat het voor een deel om primaire preventie. Het doel van primaire preventie is het voorkomen dat werknemers ziek worden. Dit kan bijvoorbeeld door bevordering van een gezonde leefstijl en de bescherming tegen risicofactoren. Voor een ander deel betreft preventie het op tijd opsporen van een ziekte. Dit wordt secundaire preventie genoemd. Door secundaire preventie kan de behandeling van een ziekte, aandoening of klacht(en) eerder starten, waardoor genezing wordt bevorderd of waardoor wordt voorkomen dat de ziekte erger wordt. Een goede gezondheid vergroot immers de kans op een lang leven van goede kwaliteit, op duurzame arbeidsdeelname en op maatschappelijke participatie. Daarom hebben werkgevers en werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het preventiebeleid in hun organisatie.

De werkende bevolking van Nederland brengt een groot deel van de tijd op de werkplek door. De werkplek biedt om deze reden aanknopingspunten voor gezondheidsbevordering gericht op een groot aantal werkenden. Bij gezondheidsbevordering op de werkplek is het uitgangspunt om de gezondheid van werknemers te beschermen en verder te verstevigen. Hierbij wordt gekeken naar zowel de werkomgeving als de leefstijl van de werkenden.

VOORDELEN VOOR BEDRIJVEN

Studies hebben aangetoond dat goede veiligheid en gezondheid op de werkplek leidt tot zowel betere prestaties als een hogere winstgevendheid voor een bedrijf.

Daarnaast zorgt een goed arbobeleid voor minder ziekteverzuim, een hogere productiviteit alsook minder ziektekosten, een stimulans tot efficiënt werken (m.b.v. technologieën) en een vermindering van het aantal mensen dat genoodzaakt is minder te werken vanwege mantelzorg. Bovendien zorgt een goed arbobeleid ervoor dat oudere werknemers langer in dienst kunnen blijven.

Verder blijkt dat bedrijven met een goed veiligheids- en gezondheidsbeleid succesvoller en duurzamer zijn. Vanuit vele onderzoeken blijkt dat de kosten-batenverhouding gunstig is.



CONCLUSIE

Gezonde en vitale werknemers zijn productiever, hebben meer energie en plezier in hun werk en verzuimen minder. Om deze reden is het als werkgever belangrijk om een actieve rol te spelen in de gezondheid van zijn/haar werknemers. Hierbij kunt u hulpmiddelen, zoals de 'Persoonlijke gezondheidspeiling' of de Koerskaart 'Van werkstress naar werkplezier' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toepassen.

Wanneer sprake is van een aandoening of klachten kunt u het stappenplan 'Diagnostiek beroepsziekten' gebruiken.

Niet alleen heeft de werkgever een belangrijke rol te vervullen in de bevordering van de gezondheid van zijn/haar werknemers en in het verhogen van de arbeidsparticipatie, ook de werknemer zelf, de omgeving waarin de werknemer zich bevindt, de overheid en arbeids- en gezondheidsprofessionals spelen een essentiële rol hierin. Het gaat hierbij om maatregelen om het arbeidsverzuim te verminderen of te voorkomen alsook om maatregelen die een veilige en gezonde arbeidssituatie creëren en maatregelen die ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen aan het werk blijven of aan werk worden geholpen.

Als werkgever is het belangrijk dat de werkzaamheden niet schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemer en dat de werkgever voldoende aandacht besteedt aan het verbeteren van de mentale en fysieke gezondheid van zijn/haar werknemers. Preventie kan hierbij een essentiële rol spelen.

OVER MICARE

MiCare publiceert regelmatig whitepapers over werkgerelateerde thema's en gezondheid alsook over chronische pijn, psychische klachten en voeding met als doel u te informeren over aandoeningen en behandelingen en daarmee cliënten te helpen in hun gezondheid.

MiCare is een medisch specialistische zorginstelling, waarin zorg op maat wordt aangeboden voor volwassenen met fysieke en/of mentale klachten. Naast medisch specialistische revalidatie biedt MiCare basis en gespecialiseerde GGZ en eerstelijnsfysiotherapie, -ergotherapie, -diëtetiek en handtherapie. Daarnaast biedt MiCare Werkt-trajecten aan cliënten met arbeidsproblematiek als gevolg van lichamelijke en/of psychische klachten.

Meer informatie over MiCare

MiCare, Jos Heuvelmans (directeur)

Telefoonnummer: 045 - 785 14 80

OP DE HOOGTE BLIJVEN?



www.micare-health.nl

info@micare-health.nl

Regelmatig verstuurt MiCare nieuwsbrieven over whitepapers, nascholingen en/of ontwikkelingen binnen MiCare. [Meld u aan voor onze nieuwsbrief.](#)

LITERATUUR

- Beroepsziekten.nl. (z.d.). Het zes stappenplan voor beroepsziekten. Geraadpleegd van <https://www.beroepsziekten.nl/het-zes-stappenplan-voor-beroepsziekten>
- De Koers. (z.d.). Koerskaart. Geraadpleegd van <https://www.dekoers.nl/roadmapp/>
- Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. (z.d.). Veiligheid en gezondheid op het werk is goed voor uw bedrijf. Geraadpleegd van <https://osha.europa.eu/nl/themes/good-osh-is-good-for-business>
- Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A. & Nauta, N. (2011). *Arbeid & gezondheid*. (2^e editie). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). Duurzame inzetbaarheid. Geraadpleegd van <https://www.arboportaal.nl/campagnes/duurzame-inzetbaarheid>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). Rollen en verantwoordelijkheden bij uitvoering Arbowet. Geraadpleegd van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/rollen-en-verantwoordelijkheden-bij-uitvoering-arbowet>