



Arboplaats  
mensenwerk

De missing link tussen  
bedrijfsarts

en

arbeidshygiënist





# Maatschappelijke knelpunten

# De pensioenleeftijd gaat omhoog

Maar redden mensen het werk wel tot aan hun pensioenleeftijd?

Onderzoek Arboplaats > 1000 medewerkers:  
Circa 1 op de 3 medewerkers haalt 70 niet werkend.

fysiek en/of psychisch ondoenlijk om het werk dan nog uit te voeren: te veel klachten /  
te grote belasting

Praktijkvraag:

⇒ Kan mijn vader / moeder dit werk op 70-jarige leeftijd uitvoeren? (40 uur / week, op  
'normaal tempo')

# Traditionele benadering in 'Arboland'

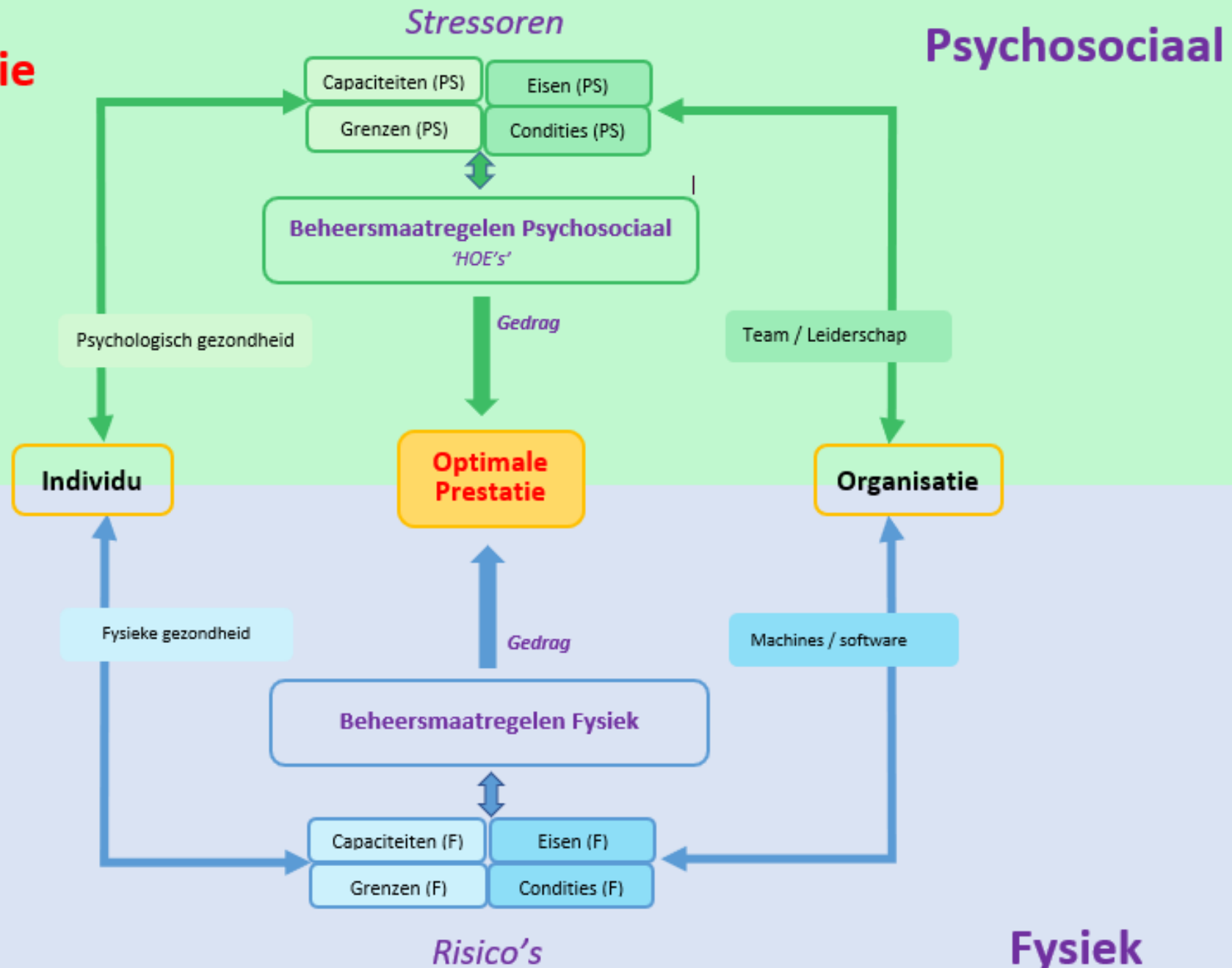
## **Uitgangspunt: belasting - belastbaarheid**

- Als de belasting de belastbaarheid niet overschrijdt, dan gaat het goed.

## **Problemen in de praktijk met deze benadering:**

- Als de belasting nu acceptabel is, wil dat niet zeggen dat diezelfde belasting op termijn ook acceptabel is. 'Kan mijn vader / moeder dit werk op 70-jarige leeftijd uitvoeren?' (zelfde uren, zelfde tempo)
- Psychosociale belasting wordt meestal niet hierin meegenomen.

# Prestatie optimalisatie model ©



# Maar is het kijken naar fysieke en psychosociale factoren genoeg?

Voorbeeld:

Dakdekken is een van de fysiek zwaarste beroepen. Goede werkgever bedacht een oplossing in de vorm van een tweede carrière. Rond de 50 werd dakdekker omgeschoold tot beveiligers, een fysiek veel lichter beroep. De dakdekker zelf geeft echter aan dat hij er niet blij van wordt om beveiligers te zijn.

Is het een duurzame oplossing om van een 50jarige dakdekker een beveiligers te maken? Wel fysiek minder zwaar, maar een baan die hij niet leuk vindt om te doen?

**Wij stellen dat dat een even onmogelijke opgave is: als je werk moet doen dat je niet leuk vindt, dan ga je '70' ook niet werkend halen.**

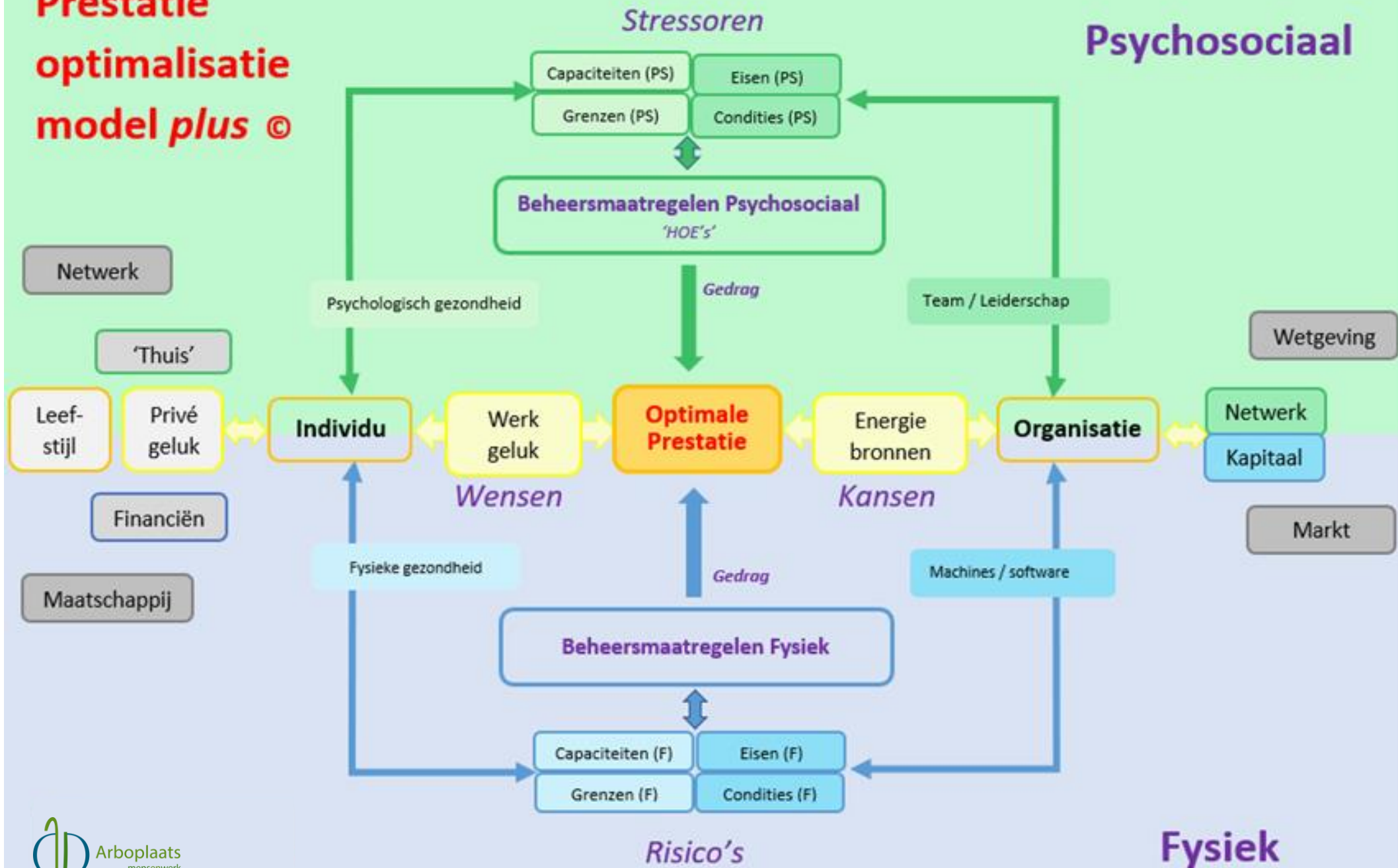
Aanvullend: jonge medewerkers bind je alleen aan je organisatie met leuk werk. Dit is een grote uitdaging voor de toekomst!

# Wij denken: Positieve psychologie is essentieel

- ⇒ Werkgeluk van de medewerker is essentieel voor een stabiele werkrelatie (anders gaat mw op zoek naar ander werk)
- ⇒ Werkgeluk kan vergroot worden door gericht kansen te bieden voor zaken die de individuele mw belangrijk vindt
- Waardoor wordt iemand extra gemotiveerd;
- Welke elementen van werk vindt de individuele medewerker essentieel voor 'leuk' werk
- Is het geluk op het werk net zo groot / groter dan thuis? Zo nee, dan dreigt verloop.
- Hoe is de werk – thuis en thuis – werkbalans?



# Prestatie optimalisatie model plus ©





# Doel: blijven verbeteren

## **Plan:** inventariseren

Fysieke risico's

Psychosociale factoren:  
stressoren o.a. werkdruk en  
ongewenst gedrag

**Geluk: bedrijf, team, thuis, privé**

## **Act:** bijsturen

Fysiek aanpak

Psychosociaal aanpak

Gedrag aanpak

**Vergroten Geluk**



## **Do:** beheersen

Beheersmaatregelen (BM) (arbocatalogus)

Fysiek - gedrag

Hoe's (beheersmaatregelen psychosociaal)

Psychosociaal – gedrag

**Bronnen geluk: bedrijf - team**

## **Check:** evalueren

Effecten Fysiek;

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

Effecten Psychosociaal:

- klachten; BM; Gedrag

- Nu en in de toekomst '70'

**Effecten Geluk**

- werk en thuis



# De missing link

# Wat willen we weten?

*Wat willen we weten?*

Zijn de beheersmaatregelen die we getroffen hebben en de manier waarop die gebruikt worden zo goed dat het risico de gezondheid van de medewerkers niet meer schaadt?

# PAGO: wat zegt de wet?

## Artikel 18

- ▶ De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

# PAGO: wat zegt de wet (Arbopoortaal)?

- ▶ Uw werkgever zorgt ervoor dat u een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) kunt ondergaan.
- ▶ De bedrijfsarts kijkt dan of u gezondheidsproblemen heeft door het werk.
- ▶ U bent niet verplicht om deel te nemen aan een PAGO.

# Wat stellen wij voor

- ▶ Alle informatie over medewerkers verzamelen die je als organisatie praktisch gezien kunt beïnvloeden
- ▶ MijnPSA (medewerkers onderzoek) = inventariseren van Mijn 'Duurzame Inzetbaarheid')

Met:

- ▶ PAGO = evalueren

en

- ▶ PAGO = 'voorspellen' -> 'verzuimvoorspeller'



# PAGO en klachten

Klachten:

- ▶ Klachten gerelateerd aan het werk
- ▶ Klachten van invloed op het werk: thuis  $\leftrightarrow$  werk interferentie
- ▶ Hoe voorkom ik klachten (RI&E):
- ▶ Risico besef en
- ▶ Gedragsbeïnvloeding.

# PAGO en toekomst

- ▶ Gezondheid over 5 jaar
- ▶ Kennis: werk en risico's
- ▶ Vaardigheden: werk en hulpmiddelen
- ▶ Werkmotivatie: beeld toekomst
- ▶ Leermotivatie: kennis en vaardigheden

# Meer inzicht in verzuim

Verzuimvoorspeller

# Verzuim-'voorspeller'

Wat willen we weten?

- ▶ Hoeveel medewerkers lopen een grotere kans om ziek uit te vallen?
- ▶ Zowel op basis van fysieke factoren als
- ▶ Psychosociale factoren

Hoe doen we dat?

- ▶ Klachten inventariseren op individueel niveau
- ▶ Nagaan of klachten een relatie hebben met werk
- ▶ Bekijken bij welke personen er een sterke relatie is tussen klachten en werk

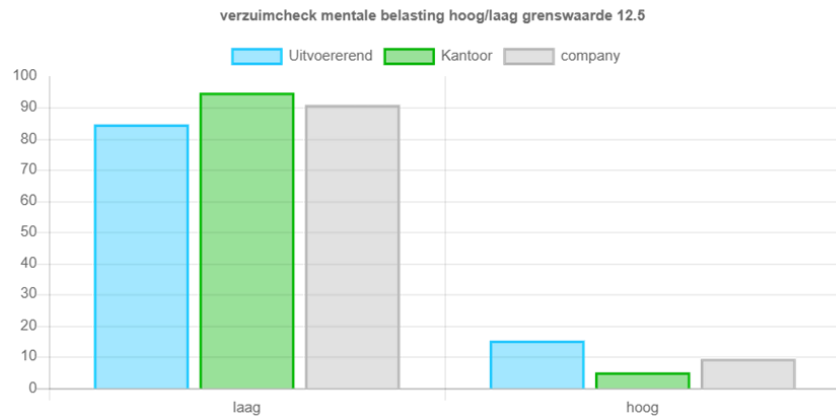
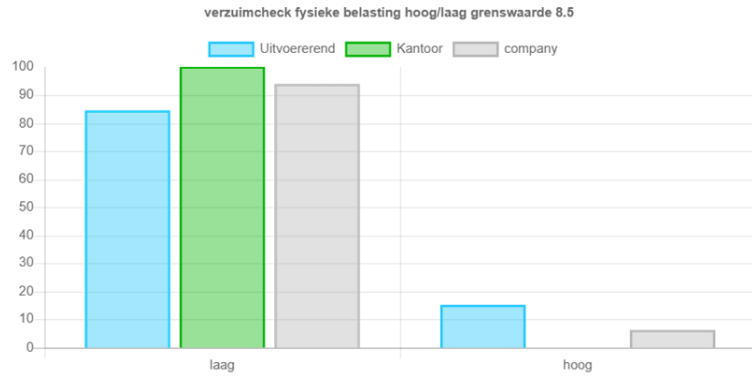
⇒ We brengen de kwetsbare groep in kaart

⇒ De grootte van de kwetsbare groep bepaalt hoe urgent het probleem aangepakt moet worden

# Verzuim-tool: voorbeeld

- ▶ Mentale verzuim voorbeeldvragen:
  - ▶ Ik ervaar lichamelijke klachten door de stress
  - ▶ Ik voel mij (mentaal) uitgeput door werk
  - ▶ Tijdens mijn werk heb ik last van psychische klachten (bijv. Somberheid, stress/angst)
- ▶ Fysiek verzuim voorbeeldvragen:
  - ▶ Door lichamelijke klachten kan ik specifieke taken niet (zelfstandig) uitvoeren
  - ▶ Tijdens mijn werk heb ik last van lichamelijke klachten
  - ▶ Door het uitvoeren van mijn werk worden mijn klachten erger

# Verzuim-'voorspeller': weergave



- ▶ Spreekt deze aanpak aan?
- ▶ Zou dit voor jullie nuttig zijn?



# Vragen?

- ▶ Huib Arts
- ▶ Arboplaats
  
- ▶ E: [huib.arts@arboplaats.nl](mailto:huib.arts@arboplaats.nl)
- ▶ M: 0619194818