

Duurzame inzetbaarheid:

groeierende opgave voor werkgevers en werknemers

| TEKST **ROB JASTRZEBSKI**

Hoe blijf je als werknemer vitaal en hoe haal je gezond de pensioengerechtigde leeftijd? Een vraag die steeds nadrukkelijker op het bordje van werkgevers én werknemers komt. De arbeidsmarkt wordt nu eenmaal krapper, de bevolking vergrijsst en de werkdruk neemt in veel bedrijfstakken toe. Tanja de Jong en Iris Voorbergen stellen dat een gedegen strategie voor preventie en het betrekken van werknemers bij het inrichten van hun werk kan bijdragen aan een vitalere en gezondere beroepsbevolking. Zij zijn werkzaam bij kenniscentrum en arbodienst Stigas, dat bedrijven in de agrarische en groene sector ondersteunt met advies en tools voor veilig en gezond werken.



Tanja de Jong:

‘Bij duurzame inzetbaarheid gaat het ook over vitaliteit en over motivatie om je werk te doen,’

Met circa 14.000 bedrijven en tussen de 290.000 en 384.000 (seizoenspiek) arbeidskrachten, doen de agrarische en groene sectoren ertoe in Nederland. Deze bedrijfstakken brengen eten op het bord, zorgen onder meer voor de bossen en het openbaar groen in dorpen en steden en dragen hun steentje bij aan aanleg en onderhoud van vitale infrastructuur.

De sectoren kennen een grote variëteit aan bedrijven, met elk hun eigen kenmerken en een grote diversiteit aan werkzaamheden. Ook de arbeidsrisico's wisselen sterk per type bedrijf. De grote gemene deler is dat het vaak praktische beroepen zijn met in veel gevallen (zwaar) fysiek werk. Logisch dus dat in die bedrijfstakken de

effecten van vergrijzing worden gevoeld en dat werknemers de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd met lede ogen aanzien.

‘Regeren is vooruitzien’, dus moeten bedrijven preventief sturen in het gezond en vitaal houden van hun medewerkersbestand. Dat vraagt een inspanning van zowel de werkgevers als de werknemers.

Krappe arbeidsmarkt

‘Duurzame inzetbaarheid is al sinds 2008 een voornaam speerpunt in de activiteiten van Stigas’, begint Iris Voorbergen, preventieadviseur en adviseur duurzame inzetbaarheid. ‘Aanleiding is de vergrijzende samenleving en het steeds verder oplopen van de AOW-leeftijd. In de bedrijfs-





Iris Voorbergen:

‘Automatisering leidt in sommige branches tot meer repeterende handelingen,’

takken waarvoor wij adviseren en kennisproducten en tools ontwikkelen, hebben die trends merkbare gevolgen. In de agrarische sector, maar ook in de groensector en bosbouw komt nog veel traditioneel handwerk voor en doordat mensen steeds langer moeten doorwerken, gaat de werkbelasting steeds zwaarder wegen.

Bedrijven automatiseren en robotiseren wel steeds meer processen, om efficiënter te werken en hun medewerkers minder zwaar te belasten, maar daar staat tegenover dat automatisering het werk soms eenzijdiger maakt, waardoor werknemers meer repeterende handelingen moeten verrichten. Dat zien we vooral in branches als de glastuinbouw en de groente- en fruitteelt. In de akkerbouw en het grondwerk zien we dan weer meer zittend werk op bijvoorbeeld tractoren en graafmachines.

Zo heeft iedere subbranche in ons aandachtsveld zijn eigen impact op veiligheid, gezondheid en welzijn.’

‘Langer doorwerken bij gebrek aan nieuwe instroom levert uitdagingen op,’





Een bijkomende uitdaging in de agrarische en groene sector is volgens Iris dat het, net als in veel praktische beroepen, steeds moeilijker is om aan personeel te komen. 'Mensen die in die bedrijfstakken werken, zijn vaak heel loyaal aan hun werkgevers en hebben in veel gevallen lange dienstverbanden. Maar door de aard van het werk levert langer doorwerken bij gebrek aan nieuwe instroom én vanwege de stijgende AOW-leeftijd wel uitdagingen op. Het wordt voor bedrijven steeds belangrijker om samen met hun werknemers te kijken met welke maatregelen zij het werk aantrekkelijk kunnen houden en de duurzame inzetbaarheid kunnen verbeteren zonder vroegtijdige uitval door beroepsziekten of overbelasting.'

‘Lange werkdagen schuren soms met de persoonlijke leefsituatie’

Dat is niet alleen van belang voor oudere werknemers. Het is nadrukkelijk ook voor de jongere generaties belangrijk dat ze gedurende hun hele carrière met een planmatige aanpak worden ondersteund bij gezond en veilig werken, zodat ze vitaal blijven en zonder fysieke of mentale problemen hun werk kunnen blijven doen. Daar helpen wij de sectoren bij, met advies gericht op zowel de werkgevers als de werknemers.'

Mix van risico's

Tanja de Jong, coördinator Vitaliteit, vult aan: 'Bij duurzame inzetbaarheid denk je vooral aan fysiek zwaar werk dat je op een gegeven moment niet meer kunt volhouden. Maar ook andere risico's kunnen je inzetbaarheid beperken, denk daarbij onder andere aan het werken met zware machines, risicovolle gereedschappen en blootstelling aan gewasbeschermingsmiddelen. Behalve om fysieke risico's gaat het ook om psychosociale risico's. Denk aan agressie van bezoekers in de bos- en natuursector. Ook kan de werkdruk oplopen door uiteenlopende oorzaken. Mensen maken in de seizoenen soms lange dagen. In de dierhouderij komen daar nog risico's van onder meer stof en infectieziekten bij.'

Daarnaast spelen speciale aspecten een rol in de ervaren werkdruk. Mensen in de groene en agrarische sector maken in seizoenen lange werkdagen en beginnen dan vaak al heel vroeg in de ochtend. Die lange werkdagen kunnen soms schuren met hun persoonlijke leefsituatie, als zij dit pittige werkschema moeten combineren met bijvoorbeeld de zorg voor een gezin of mantelzorg voor een zieke of zorgbehoevende naaste. Hoe kun je dat op een goede manier organiseren? Daarover moeten werkgevers en werknemers goede afspraken maken.'

Advies en tools

Alle groene bedrijfstakken hebben een eigen branche-RI&E en Arbocatalogus als startpunt voor veilig en gezond werken, waarbij per bedrijfssector alle specifieke risico's en aandachtspunten aan bod komen. Stigas levert als



Iedere bedrijfstak heeft zijn eigen kenmerken en risicoprofiel.

kenniscentrum voor de sectoren specifieke aanvullende producten, zoals adviezen en toolboxen om bedrijven te helpen hun werknemers goed te begeleiden om hun duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Tanja: 'Want duurzame inzetbaarheid gaat over meer dan het aanpakken van risico's, het gaat ook over het bevorderen van vitaliteit, motivatie om je werk te kunnen (blijven) doen en het hebben van de juiste kennis en vaardigheden. Zo hebben we een "vitaliteitsscan" voor werknemers ontwikkeld die we via de werkgevers aanbieden. Werknemers kunnen op vrijwillige basis aan zo'n scan deelnemen door een digitale vragenlijst in te vullen. We stellen daarin een reeks van vragen over het werk, gezondheid, leefstijl, werk-privébalans en loopbaan. Ook krijgen we inzicht in het werkvermogen. Dit is de mate waarin je zowel lichamelijk als psychisch in staat bent om jouw huidige werk uit te voeren. Dat is een belangrijke voorspeller voor uitval in de toekomst.'

Stigas verzamelt die data en koppelt die in de vorm van een advies terug aan zowel de werknemers als het bedrijf. Als uit de ingevulde vitaliteitsscans bijvoorbeeld het beeld naar voren komt dat werknemers een bovenmatig hoge werkdruk ervaren, is dat een aanknopingspunt om met medewerkers in gesprek te gaan over de oorzaken en oplossingen.

‘Scoort een werknemer rood, dan bieden we coaching aan’

'We werken daarbij met scores volgens het "stoplicht-model": groen, oranje en rood. Op basis hiervan kunnen we ook andere vervolgenterventies aanbieden.

Als medewerkers bijvoorbeeld op werkvermogen "rood" scoren, bieden we ook individuele coaching aan. Zo helpen we medewerkers op weg. En als werknemers bijvoorbeeld een te grote belasting ervaren door fysiek zwaar tillen, kan een werkplekonderzoek als instrument worden ingezet. Op functieniveau kijken we aan welke knoppen werkgever en werknemer kunnen draaien om knelpunten op te lossen. Zoals technische ondersteuning met hulpmiddelen of verandering van werkhouding of leefstijl, afhankelijk van de bron. De scan kan ook gecombineerd worden met fysieke metingen in de vorm van een preventief medisch onderzoek.'

Voorlichting

Naast de vitaliteitsscan en de bedrijfs- en werknemersadviezen, maakt Stigas ook voorlichtingsmateriaal voor bewustwordingscampagnes en organiseert zij interactieve dialoogsessies en workshops voor werkgevers en werknemers. Iris Voorbergen: 'We organiseren bijvoorbeeld "train-de-trainercursussen" over fysieke belasting, zodat bedrijven hun medewerkers zelf kunnen coachen en begeleiden in een vitaliteitstraject. Ook organiseren we desgewenst maatwerktrajecten voor bedrijven met heel specifieke vragen en behoeften op het gebied van gezond en veilig werken.'

Arbodienst

Stigas levert niet alleen preventie- en adviesdiensten. Ze fungeert ook als arbodienst voor de branches waarin zij werkzaam is. Zo werkt Stigas op twee fronten aan duurzame inzetbaarheid: enerzijds met bewustwordings- en adviestrajecten en gerichte projecten om veilig en gezond werken te bevorderen, anderzijds via de inzet van bedrijfsartsen en re-integratieadviseurs om een duurzame terugkeer naar het werk te bevorderen. Tanja de Jong: 'De kennis en deskundigheid in deze twee taakvelden van Stigas versterken elkaar. Ons verzuimteam kent de werknemers en hun werkomstandigheden. Bedrijfsartsen kunnen zodoende ook vroegtijdig meesturen in het beperken van arbeidsverzuim en adviseren over bijvoorbeeld werkaanpassingen.' Voor gerichte maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen is het volgens Tanja en Iris belangrijk te weten wat er onder werknemers in de diverse branches leeft en welke specifieke vragen en behoeften zij hebben rond hun veiligheid, gezondheid en welzijn. Die behoeften kunnen onder andere aan het licht komen via de genoemde vitaliteitsscan, een onderzoek naar werkdruk en omgangsvormen en in dialoogsessies met werkgevers en werknemers.

Tanja: 'Wat we bijvoorbeeld horen, is dat werknemers behoefte hebben om onder werktijd conditie- of fitnessstraining te doen en dat in de werkplanning beter rekening wordt gehouden met hersteltijd na zware inspanning of dat meer afwisseling in werkzaamheden wordt geboden. Dat zijn heel concrete behoeften, die werkgevers en werknemers kunnen bespreken en naar mogelijkheden zoeken om de balans tussen inspanning en ontspanning te verbeteren.'

Gezond en Vitaal Werken Prijs

Om bedrijven te stimuleren actief aan de slag te gaan met het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, heeft Stigas de 'Gezond en Vitaal Werken Prijs' in het leven geroepen. Iris: Voorbergen: 'Hiermee onderscheiden we goede praktijken van werkgevers die zich inzetten voor een veilige en gezonde werkomgeving. Op deze manier halen we "best practices" op die als voorbeeld kunnen dienen voor andere bedrijven in de sector. Zo leren bedrijven ook van elkaar.' ■