



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
*Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport*

## Samen werken aan kennis voor arbeid en gezondheid

Karin Proper

# Samen werken aan kennis voor arbeid en gezondheid

Sandra H. van Oostrom, Johan J. Polder, Viola van Guldener, Karin I. Proper

## Samenvatting

Diverse maatschappelijke ontwikkelingen roepen de vraag op of we over de juiste kennis beschikken om de (potentiële) werkende bevolking duurzaam inzetbaar te houden. In samenwerking met vertegenwoordigers uit de praktijk, beleid en wetenschap heeft het RIVM het initiatief genomen een kennisagenda op het brede domein van Arbeid en Gezondheid te ontwikkelen. Hiertoe zijn interviews gehouden en is een werkconferentie gehouden met vertegenwoordigers uit praktijk, beleid en wetenschap. Dit heeft geresulteerd in een kennisagenda met 9 thema's: wisselwerking arbeid en gezondheid, duurzame inzetbaarheid, preventie, arbeid en zorg, technologische ontwikkelingen, flexibilisering, psychische gezondheid, (her)waardering van werk, en inclusieve arbeidsmarkt. Naast behoefte aan kennisontwikkeling is de indruk dat bestaande preventieve interventies niet bekend zijn bij professionals in de praktijk en daardoor onvoldoende benut worden. Verspreiding van bestaande kennis verdient aandacht. Van belang is dat alle stakeholders kennisontwikkeling initiëren om de kennisvraagstukken op te pakken teneinde de gezondheid van werkenden te bevorderen.

de verdergaande technologische ontwikkelingen hebben invloed op het aanbod en de aard van het werk nu en in de toekomst.<sup>4</sup>

De hierboven beschreven veranderingen roepen nieuwe kennisvragen op. Er wordt weliswaar veel kennis ontwikkeld binnen het domein van Arbeid en Gezondheid, maar beschikken we over de juiste kennis gezien de maatschappelijke ontwikkelingen? Sluit de kennisontwikkeling wel voldoende aan bij de vragen die leven in de praktijk? Om het ontwikkelen en het delen van kennis tussen wetenschap, beleid en praktijk te verbeteren is het belangrijk om in gezamenlijkheid de kennisbehoeften en -lacunes te inventariseren en te prioriteren tot een gezamenlijk gedragskennisagenda Arbeid en Gezondheid. Het doel van dit artikel is het beschrijven van een kennisagenda voor het vakgebied Arbeid en Gezondheid, die tot stand is gekomen op initiatief van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) in samenwerking met vertegenwoordigers vanuit de praktijk, het beleid en de wetenschap.



# Is er een kennisagenda Human Factors?

The screenshot shows the website of Human Factors NL (vereniging voor ergonomie). The main navigation bar includes links for LEEDEN, NIEUWS, OVER ONS, TIJDSCHRIFT, HUMAN FACTORS, EUR.ERG., AGENDA, and CONGRES 2019. A search bar at the top right contains the text 'Trefwoorden' and a 'Zoeken' button. Below the navigation, a large banner for 'HUMAN FACTORS NL JAARCONGRES 2019 EVOLUTIE, REVOLUTIE!' is displayed, with a 'Registratie geopend!' badge. The main content area shows search results for 'kennisagenda', with one result listed under 'Paginas' and 'Programma'. A green arrow points from the search results section to the search bar.



**Karin Proper** is onderzoeker en projectleider bij het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM). Als afgestudeerd epidemioloog en bewegingswetenschapper met specialisatie arbeid en gezondheid, houdt ze zich bezig met diverse onderzoeken op het gebied van arbeid en gezondheid, van gezondheidsbevordering op de werkplek tot werken met een chronische ziekte. Daarnaast is Karin aangesteld als

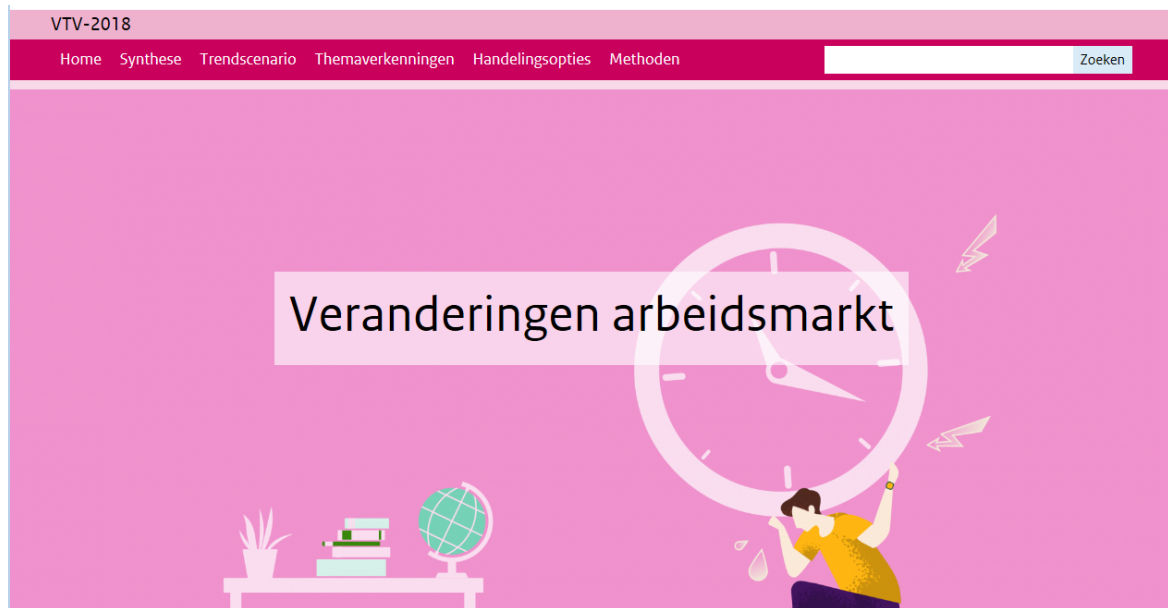


## Waarom een kennisagenda Arbeid en Gezondheid?





# Ontwikkelingen op arbeidsmarkt



<https://www.vtv2018.nl/Verandering-arbeidsmarkt>



## Toenemende 24-uurs economie





## 15% werkt soms of regelmatig in de nacht



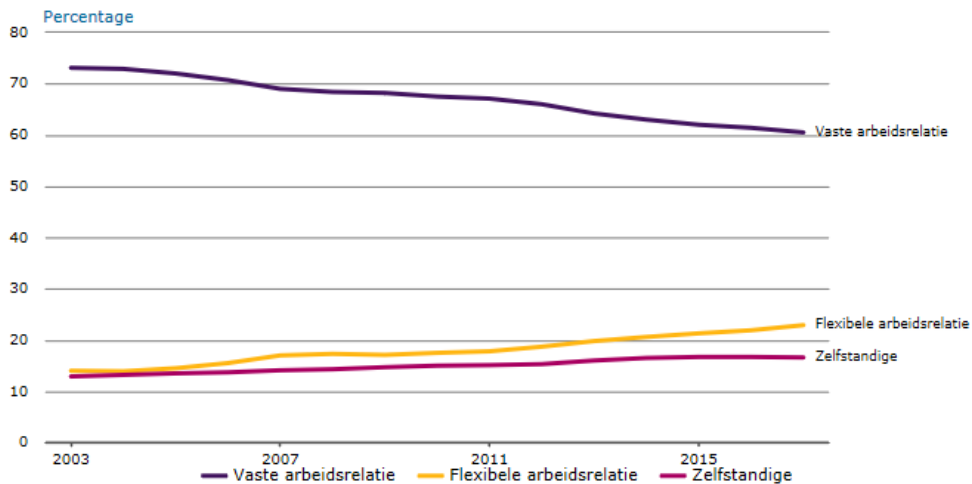
Gezondheidsraad, 2017





# Toenemende flexibilisering

Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring



Bron: CBS





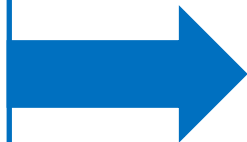
# Aanhoudende technologische ontwikkelingen





## Trends

- 24-uurs economie
- Flexibilisering
- Globalisering
- Technologie
- Vergrijzing
- Migratie
- ...



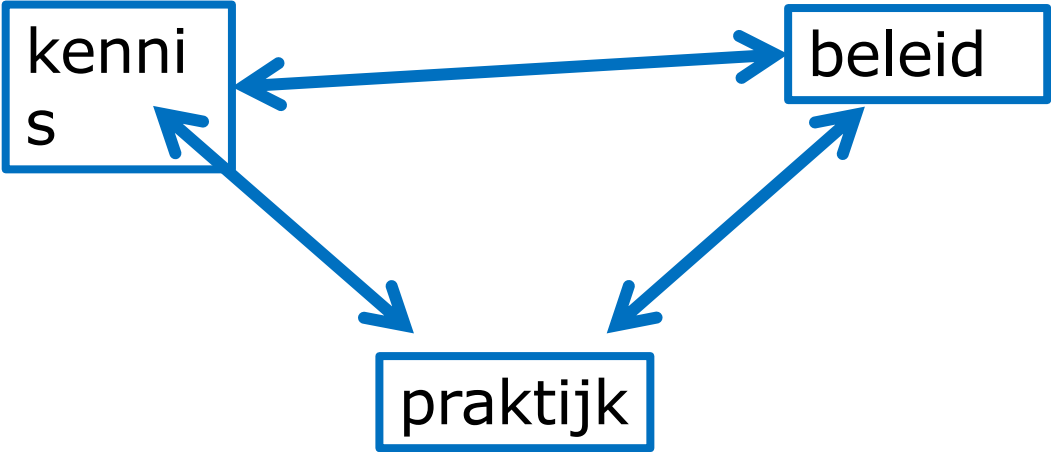
## Gevolgen

- Gezondheid
- 2-deling, kwetsbare groepen
- Participatie
- ...

- Dit vraagt nieuwe kennis!
- Maar welke kennis?



# Een gezamenlijk gedragen kennisagenda



## Hoe zijn we gekomen tot een kennisagenda?

- 3 stappen:
  1. Inventarisatie actoren
  2. Interviews (n=11):
    - ✓ Ophalen kennisvraagstukken
  3. Werkconferentie (n=35):
    - ✓ Aanvullen kennisvraagstukken
    - ✓ Prioriteren kennisvraagstukken



*Wereld café methode*



Het resultaat...



## 9 thema's

1. Wisselwerking werken en gezondheid
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Preventie
4. Arbeid en Zorg
5. Technologische ontwikkelingen
6. Flexibilisering
7. Inclusieve arbeidsmarkt
8. Psychische gezondheid
9. (her)waardering van werk



## Voor nu: focus op 3 onderwerpen

- Preventie
- Duurzame inzetbaarheid
- Psychische gezondheid





## Preventie als rode draad

- Vanuit praktijk: Welke preventieve interventies zijn effectief?
  - Hoe kan de implementatie bevorderd worden?
- Het gaat niet alleen om kennisontwikkeling, maar ook vooral om verspreiding!



← → ↻ 🏠 <https://www.loketgezondleven.nl/leefstijlinterventies/internationale-interventieoverzichten/databases-per-thema/werk> 📄 ☆ 📌 📄 ⋮

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu**  
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Loketgezondleven.nl


🏠 Interventies ▾ Gemeente ▾ School ▾ Zorgstelsel ▾ Advies en ondersteuning ▾  Zoeken

Home > Leefstijlinterventies > Internationale databases en publicaties > Databases en publicaties - per thema > Databases en publicaties - Werk

## Databases en publicaties - Werk

← **Databases - per thema**

- Alcohol
- Bewegen
- Drugs
- Geestelijke gezondheid
- Gezonde omgeving
- Gezondheidsverschillen
- Roken
- Seksualiteit
- Veiligheid
- Werk**



### Databases

- De database van de [European Agency for Safety and Health at Work \(EU-OSHA\)](#) biedt toegang tot ruim 350 interventies gericht op het bevorderen van veiligheid en/of gezondheid op de werkplek. De voorbeelden zijn afkomstig uit diverse Europese landen. De meeste opgenomen beschrijvingen zijn in het Engels. De EU-OSHA beoordeelt interventies op criteria voordat ze als good practice worden opgenomen.
- De [European Network for Workplace Health Promotion \(ENWHP\)](#) biedt op [Workplace Health Promotion European Toolbox](#) toegang tot Europese goede voorbeelden gericht op het bevorderen van veiligheid en/of gezondheid op de werkplek. Ook vind je op deze site een scoringsformulier voor bedrijven om na te gaan of ze in aanmerking komen voor een model of good practice.

Deel deze pagina

📘 Facebook 🐦 Twitter 🌐 LinkedIn ✉ E-mail

EN6 1631



## Preventie

- Wat zijn effectieve interventies voor gezondheidsbevordering?
- Hoe bevorderen we het gebruik van preventieve instrumenten?
- Wat werkt voor wie?
- Hoe kunnen we gedragsverandering op de werkplek bevorderen?
- Waarom volgen we de goede voorbeelden niet?
- ...

## Stimuleer gezondheid, welzijn en participatie van uw medewerkers

### Toolkit voor werkgevers





### 3.1 Versterk kennis en vaardigheden

Schakel voor adviezen en trainingen een specialist op het gebied van ergonomie in, bijvoorbeeld een ergonomoom of fysiotherapeut

Maatregelen	Beschrijving
Training op het gebied van ergonomie	Train uw medewerkers zodat zij hun werk ergonomisch verantwoord uitvoeren, bijvoorbeeld door een gezonde werkhouding aan te nemen of tiltechnieken te gebruiken, door te leren zich aan te passen en door beschikbare middelen ergonomisch verantwoord te gebruiken (zoals een <u>zit-stabureau</u> , een verstelbare stoel of onderarmsteun).
Communicatieve vaardigheden	Ondersteun teambuilding en teamwork door uw medewerkers een training op het gebied van interpersoonlijke vaardigheden aan te bieden.
Training in timemanagement	Verbeter de cognitieve ergonomie en productiviteit van uw medewerkers met een training in timemanagement.

### 3.2 Creëer een stimulerende werkomgeving

#### Fysieke omgeving

Maatregelen	Beschrijving
Gedeelde verantwoordelijkheid voor een nette werkomgeving	Betrek alle medewerkers bij het creëren van een comfortabele werkomgeving waarbij de teams de verantwoordelijkheid krijgen gedeelde werkruimtes om de week op te ruimen. 
Ergonomische hulpmiddelen	Neem ergonomische hulpmiddelen in gebruik om klachten aan bijvoorbeeld armen, benen, rug of nek te voorkomen of verminderen. Voorbeelden zijn verstelbare stoelen, ergonomische stoelen, kniestoelen of zadelkrukken, onderarmsteunen, ergonomische muizen en hefmiddelen.
<u>Zit-stabureaus</u>	Vervang traditionele zitbureaus door in hoogte verstelbare <u>zit-stabureaus</u> om afwisselend staand en zittend werken mogelijk te maken.
Luchtkwaliteit	Zorg voor een goede luchtkwaliteit, bijvoorbeeld door het plaatsen van CO <sub>2</sub> -meters, luchtzuiveraars en stofvasthoudende tapijten.
Luchtkwaliteit tijdens zakelijk reizen	Bied medewerkers die vaak op zakenreis gaan, accommodaties met een goede luchtkwaliteit.





## 9 thema's

1. Wisselwerking werken en gezondheid

### **2. Duurzame inzetbaarheid**

3. Preventie

4. Arbeid en Zorg

5. Technologische ontwikkelingen

6. Flexibilisering

7. Inclusieve arbeidsmarkt

8. Psychische gezondheid

9. (her)waardering van werk



## Duurzame inzetbaarheid

- Wat betekent langer doorwerken voor de gezondheid, en voor wie?
- Hoe houden we specifieke groepen inzetbaar?
- Hoe bepalen we psychosociale belasting?
- Wat is de beste strategie voor langer doorwerken?
- Hoe kan een werkgever (oudere) werknemers waardevol inzetten, en duurzame inzetbaarheid bevorderen?
- ...







# Gezondheid en langer doorwerken

Aan: de minister en staatssecretaris  
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

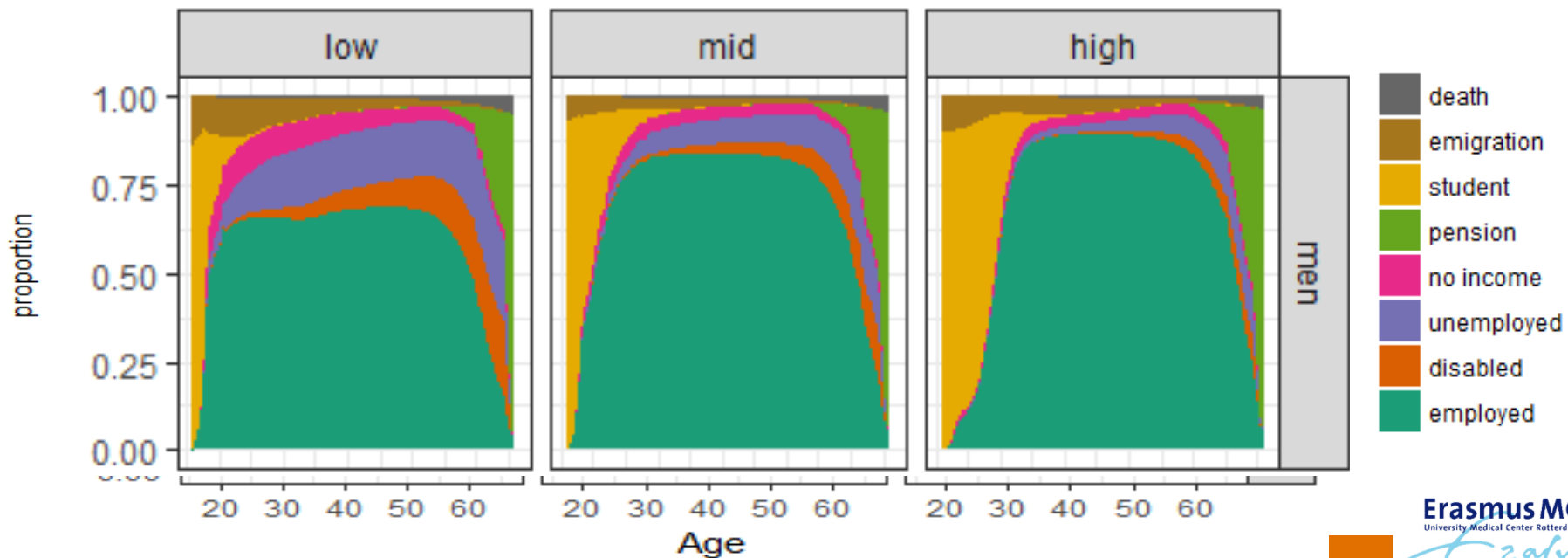
Nr. 2018/14, Den Haag 26 juni 2018





## Aandeel in arbeidsstatus

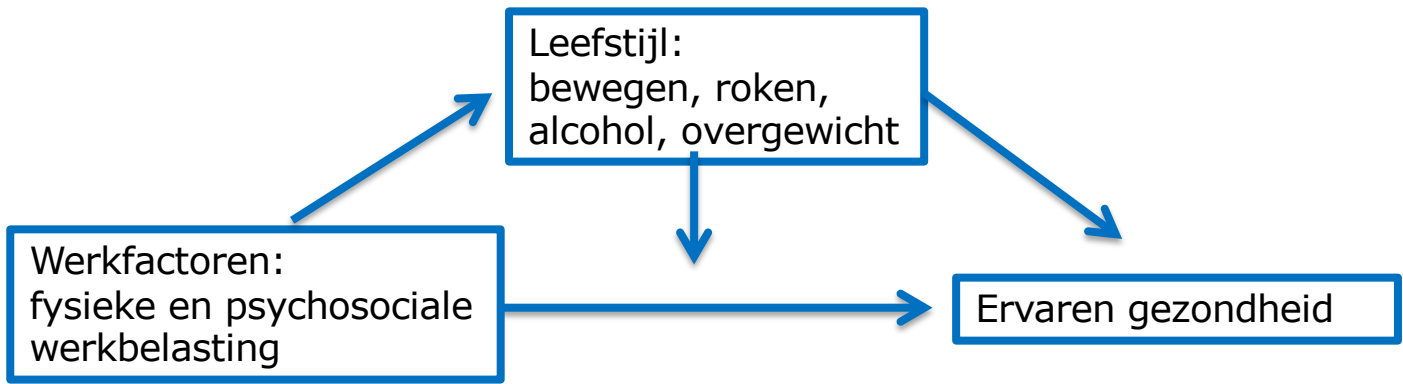
Mannen van 16 jaar en ouder (*Robroek et al., 2019*)





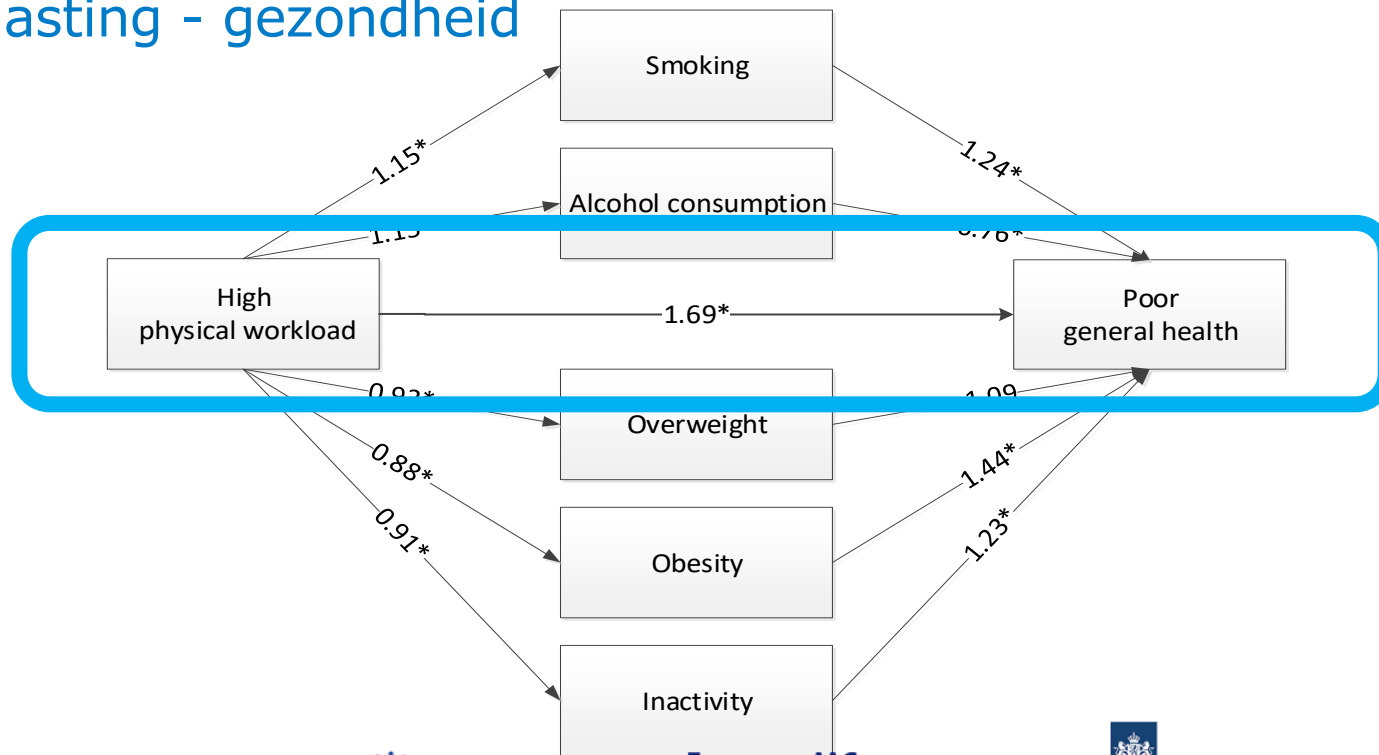
## Relaties werk – leefstijl - gezondheid

- PAGO data Bouw 2010-2018 naar:



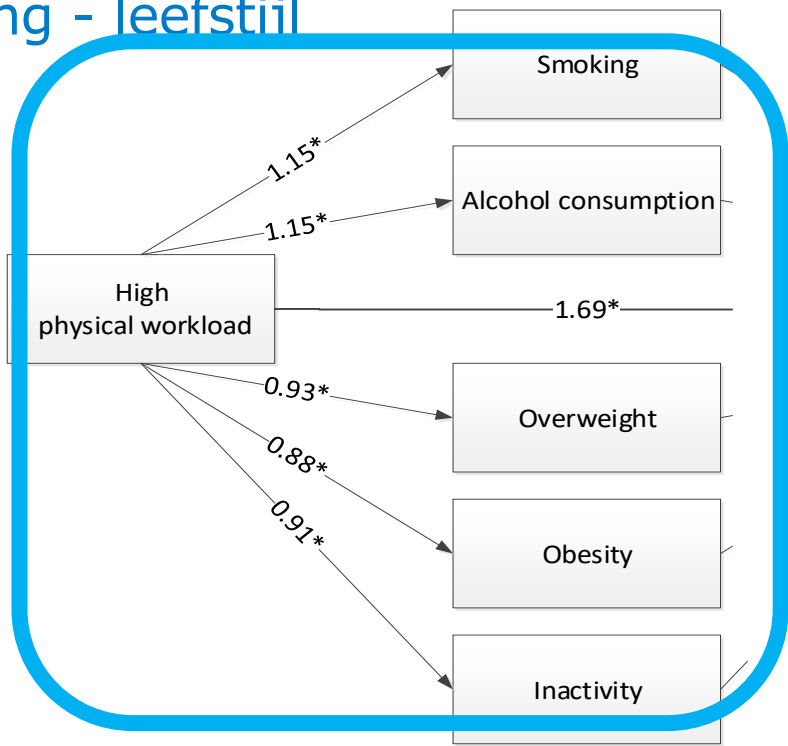


## Fysieke belasting - gezondheid



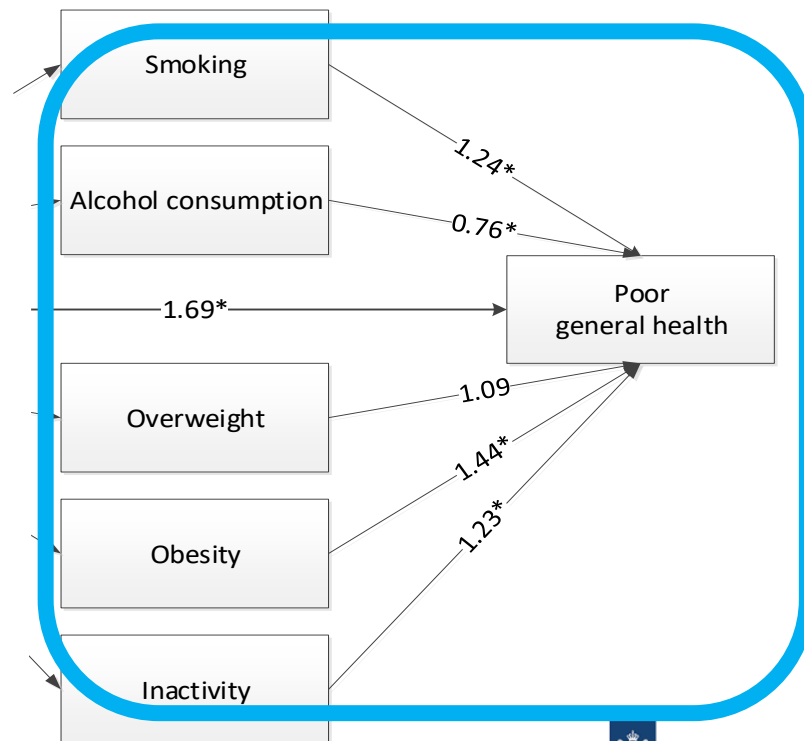


# Fysieke belasting - leefstijl






# Leefstijl - gezondheid





## Gecombineerde effecten werk en leefstijl

- Hoge fysieke werkbelasting + obesitas: kans op slecht ervaren gezondheid 
- Additieve interactie: gecombineerde effect > som van de afzonderlijke effecten

	Poor general health	
BMI	OR (95% BI)	RERI (95% BI)
Gezond gewicht, lage fysieke werkbelasting	1.00	
Gezond gewicht, hoge fysieke werkbelasting	<b>1.41 (1.24-1.60)</b>	
Overgewicht, lage fysieke werkbelasting	1.05 (0.92-1.19)	
Overgewicht, hoge fysieke werkbelasting	<b>1.53 (1.36-1.72)</b>	0.07 (-0.19-0.32)
Obesitas, lage fysieke werkbelasting	<b>1.19 (1.01-1.40)</b>	
Obesitas, hoge fysieke werkbelasting	<b>1.97 (1.72-2.25)</b>	<b>0.37 (0.04-0.69)</b>



## Conclusies – duurzame inzetbaarheid

- Ongunstige arbeidsomstandigheden van belang
- Ongezonde leefstijl van belang
  
- Aanknopingspunten voor interventies op werkplek:
  - Werk en leefstijl!



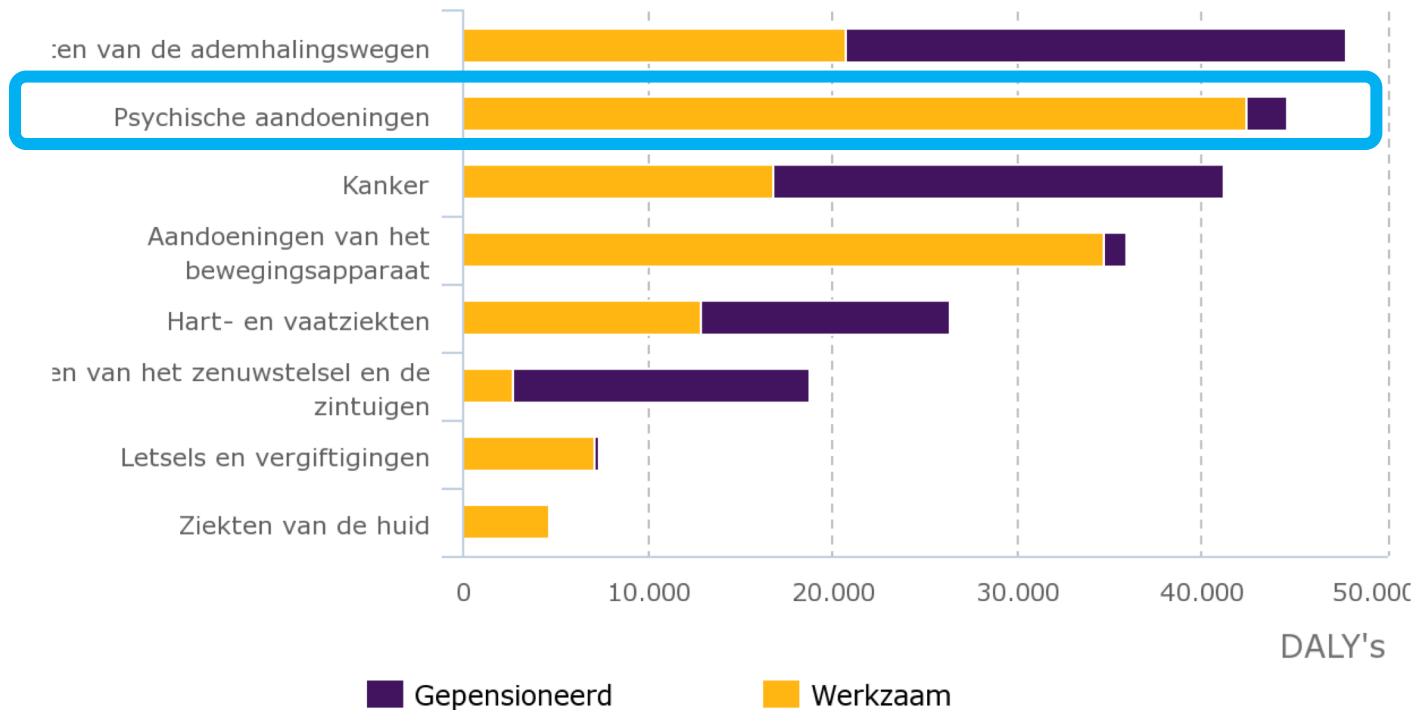


## 9 thema's

1. Wisselwerking werken en gezondheid
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Preventie
4. Arbeid en Zorg
5. Technologische ontwikkelingen
6. Flexibilisering
7. Inclusieve arbeidsmarkt
- 8. Psychische gezondheid**
9. (her)waardering van werk



## Werkgerelateerde ziektelast, 2015





## Werkstress – enkele cijfers

- Ruim 17% van de werknemers ervaart burn-out klachten
- 1,3 miljoen werknemers hebben last van burn-out klachten
- 35% van de werknemers geeft werkdruk of werkstress als reden voor het verzuim
- 45% van de werknemers vindt dat maatregelen nodig zijn tegen werkstress

*TNO, 2019*



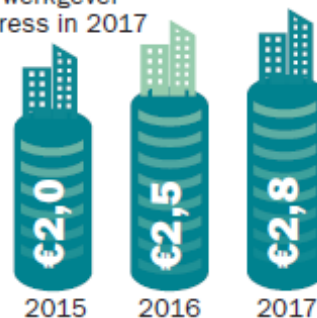
## Kosten van werkstress

- 2,8 miljard euro aan verzuim kosten agv werkstress

➤ Werkstress is een probleem voor werknemer, werkgever en overheid!!

**€2,8  
MILJARD**

verzuimkosten werkgever  
wegens werkstress in 2017





## Psychische gezondheid

- Hoe beschermen we werknemers tegen de toenemende mentale druk?
- Wat kan de werkgever doen?
- Hoe kun je het werk zo inrichten dat het de autonomie van werknemers vergroot?
- Hoe zorgen we ervoor dat onze toekomstige werknemers (scholieren) vitaal kunnen blijven functioneren
- In welke maten spelen technologische ontwikkelingen hierin een rol, en hoe kunnen we dat meten en beïnvloeden?
- ...

# Mantelzorg en mentale gezondheid bij werknemers en de rol van werkkenmerken

Femmy Bijnsdorp (Amsterdam UMC)





## animatie

kennis en aanpak van sociale vraagstukken

MOVISIE

Home Thema's Diensten Over ons English Zoeken

in

Home > Werk en mantelzorg: maak het bespreekbaar

### Werk en mantelzorg: maak het bespreekbaar

Sociale steun van collega's en werkgever van groot belang voor mantelzorgers

Delen: [f](#) [in](#) [t](#)

Artikel

8 november 2019

In Nederland combineert 1 op de 4 werkenden zijn of haar baan met mantelzorgtaken. De combinatie van werk en mantelzorg komt met name vaak voor

Onze experts

Meer informatie? Neem contact op met:

[Hans Alderliesten](#)

[Mail Hans](#)

[06-55440564](tel:06-55440564)

[Claire Blom](#)

[Mail Claire](#)

[06-55440652](tel:06-55440652)

Thema Informele zorg



## Samenvattend

- De combinatie van werk en mantelzorg gaat gepaard met grote kans op mentale gezondheidsproblemen
- Hulpbronnen in het werk (m.n. sociale steun en autonomie) zijn beschermende factor

Het geven van mantelzorg is geassocieerd met depressieve klachten bij oudere werknemers

Beschermende factoren: sociale steun & autonomie





kennis

beleid

praktijk

