



Tijdschrift voor

jaargang 47 - nr. 3 - oktober 2022

HUMAN FACTORS

Dossier: Mentale gezondheid en werk

Gezond werken is een hoofdzaak

Balanceren tussen werk en vrije tijd



Human Factors streeft naar het zodanig ontwerpen van gebruiksvoorwerpen, technische systemen en taken, dat de veiligheid, de gezondheid, het comfort en het doeltreffend functioneren van mensen worden bevorderd.

Tijdschrift voor Human Factors is een uitgave van Human Factors NL, vereniging voor ergonomie. De vereniging tracht op basis van bovengenoemde omschrijving onderzoek te bevorderen, resultaten openbaar te maken, praktische toepassingen te stimuleren en uitwisseling van gegevens tussen belanghebbende vakgebieden te doen plaatsvinden.

Secretariaat van Human Factors NL

Utrechtsestraat 19
6811 LS Arnhem
leden@humanfactors.nl
www.humanfactors.nl

Redactie

dr. N.W. Wiezer, hoofdredacteur@humanfactors.nl
dr. O.A. Blanson Henkemans, olivier.blansonhenkemans@tno.nl
drs. P. van Dorst, pimvandorst@vhphp.nl
dr. T. Luger, tessy.luger@med.uni-tuebingen.de
ir. M. Smulders, m.smulders@tudelft.nl
dr.ir. L.S.G.L. Wauben, l.s.g.l.wauben@hr.nl

Redactieraad

dr. A.H.M. Cremers, prof.dr.ir. J. Dul, drs. J. Jansen, prof.dr. M.P. de Looze, dr.ir. M. Melles, prof.dr.ir. W.B. Verwey

Technische redactie

Reijsegere to the point
Postbus 174, 3760 AD Soest
Telefoon: 035 693 6776
info@reijsegertothepoint.nl

Realisatie en ontwerp

Practicum, Soest
practicum.nl

Advertenties

Advertentiewinkel.nl
Postbus 174, 3760 AD Soest
Telefoon: 035 693 6776
info@advertentiewinkel.nl

Abonnementen

Het Tijdschrift voor Human Factors verschijnt vier maal per jaar. De abonnementsprijs bedraagt € 80,- per jaar (excl. 9% btw). Abonnementen kunnen ieder moment ingaan, doch slechts worden beëindigd indien schriftelijk vóór 1 december van de lopende jaargang is opgezegd en een bevestiging daarvan is ontvangen. Bij niet tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch met een jaar verlengd.

Auteursrecht

Behoudens de door de wet gestelde uitzonderingen mag niets in deze uitgave worden veeleenvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.
ISSN 2405-7924

Richtlijnen voor Auteurs

zie www.humanfactors.nl

Persberichten

Persberichten kunt u sturen aan de (technische) redactie.

Coverfoto

iStock

Dossier Mentale gezondheid en werk

Mentale gezondheid en werk beïnvloeden elkaar. De manier waarop wordt belicht in de volgende artikelen:

- *Proactief spelend werken*
- *Risicocommunicatie*
- *Mentale vooruitgang in organisaties*

Gastredacteur: Roos Schelvis

4

Human Factorskaart van Nederland

Eric Mol

'Op het gebied van systeemdenken en integraal kijken naar het verbeteren van werk en werkprocessen valt bij Defensie nog wel wat te winnen.'

25

De Nieuwe Factor

Frederieke Schaafsma

*Gezond werken is een hoofdzaak
Preventie en vroegsignalering bij
werkgerelateerde aandoeningen*

28

Verder in dit nummer

Balanceren tussen werk en vrije tijd	18
Opinie	31
Uit de vereniging	32



In de zomermaanden wordt ons vaak de vraag gesteld waarom vakantie belangrijk is voor werknemers. Vakantie is belangrijk voor herstel. Tijdens de vakantie rust je uit en vakantie is, ook door de afstand die je (letterlijk) hebt tot je werk, een moment van bezinning. Zelf zet ik iedere vakantie op een rijtje waar ik energie van krijg, in mijn werk en privé, en stel ik mezelf de vraag of ik voldoende tijd besteed aan deze 'energiegevendende activiteiten'. Die bespiegeling eindigt altijd in een lijstje met goede voornemens die bij mij vooral gaan over het verminderen van werkdruk en zorgen voor een betere 'werk-privébalans'. Ook dit jaar nam ik me weer voor om mijn werk beter te organiseren en prioriteren, zodat ik bijvoorbeeld voldoende tijd en energie heb om me aan de met mezelf gemaakte sportafspraken te houden (tweede thema waarover mijn goede 'vakantie'-voornemens gaan). Ik heb in mijn werk gelukkig voldoende vrijheid om zelf die prioriteiten te stellen en de manier waarop mijn werk georganiseerd is een beetje aan te passen. Dat dat voor heel veel werknemers in Nederland niet geldt, kunnen we bijna iedere dag in de krant lezen.



Hoge werkdruk is een van de belangrijkste risico's voor stressklachten en heeft daarmee een negatief effect op de mentale gezondheid van werknemers. De wereld waarin we leven wordt steeds complexer en ook ons werk wordt intensiever en vraagt mentaal en cognitief steeds meer van ons. Aandacht voor mentale gezondheid, van iedereen, maar zeker ook van werknemers is daarom meer dan ooit belangrijk. Gastredacteur Roos Schelvis stelde een mooi dossier samen over mentale gezondheid en mentale vooruitgang van werknemers. Ook in de oratie die Frederieke Schaafsma op 5 november 2021 uitsprak bij de aanvaarding van haar ambt als hoogleraar Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde bij de Universiteit van Amsterdam/Amsterdam UMC is cognitieve en mentale belasting een belangrijk thema. We zijn heel blij een samenvatting van haar rede te kunnen plaatsen in dit nummer.

Kranten en nieuwssites staan niet alleen vol over mentale belasting, ook fysieke belasting en zware beroepen waren recent uitgebreid in het nieuws. Deze berichten onderstrepen nog eens dat het ongelofelijk belangrijk is om aandacht te blijven vragen voor de factor mens in het werk. Voor dit nummer interviewden we Human Factors specialist Eric Mol, die zich al vele jaren bezighoudt met fysieke ergonomie voor hoogrisicoberoepen, op dit moment bij het Ministerie van Defensie. Zware fysieke belasting heeft niet alleen rechtstreeks een effect op gezondheid, maar ook indirect, omdat mensen met fysiek zwaar werk vaak een ongezond beweegpatroon hebben, zo stellen Julia Beckmann, Pieter Coenen, Erwin Speklé en Jos Kraal. Zij laten in hun artikel zien wat daar de belangrijkste redenen voor zijn en waar interventies om dit te veranderen zich het best op kunnen richten.

Ik wens u ook deze keer weer veel inspiratie en leesplezier.

Noortje Wiezer
Hoofdredacteur
hoofdredacteur@humanfactors.nl

Mentale gezondheid en werk

Hoe gaat het met u? Uw antwoord op deze vraag zegt waarschijnlijk iets over uw mentale gezondheid op dit moment. Volgens de WHO is mentale gezondheid 'een toestand van welzijn waarin een individu zich bewust is van zijn of haar eigen mogelijkheden, kan omgaan met de normale spanningen van het leven, productief kan werken en in staat is een bijdrage te leveren aan zijn of haar gemeenschap' (WHO, 2022). 'Werk' heeft een plek in deze definitie. Mentale gezondheid en werk beïnvloeden elkaar. Dat werkt twee kanten op: mentale gezondheid kan toenemen door het werk, maar omgekeerd kan werk juist – via risicofactoren als gebrekkige steun, onvoldoende autonomie of te grote hoeveelheid werk – de mentale gezondheid verminderen. Het is een grote uitdaging voor werkgevers om de mentale gezondheid van werknemers effectief te beschermen en te bevorderen. Met dit dossier beogen we met drie heel verschillende verhalen werkgevers, maar ook werknemers en bedrijfsgezondheidsprofessionals, te inspireren maatregelen te nemen. Want dát je iets doet lijkt belangrijk te zijn dan wát je precies doet (Schelvis, 2017).

Risicocommunicatie

Zestig procent van alle meldingen van ziekte die bedrijfsartsen doen bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten bestaat uit psychische klachten (zoals burn-out en overspannenheid, PTSS en depressie). Uitval uit werk als gevolg van psychische klachten leidt, naast het persoonlijk leed, tot kosten voor werkgevers, voor de zorg en voor de maatschappij als geheel. Het is daarom belangrijk dat werkgevers hun werknemers voorlichten over gezondheidsrisico's op het werk, waaronder risico's voor mentale gezondheid.

Wat nu als werkgevers zich daarin zouden laten inspireren door de invalshoek die *Lima Emal* en haar collega's van het Amsterdam UMC (Sietske Tamminga, Sanja Kezic, Danielle Timmermans, Frederieke Schaafsma en Henk van der Molen) voor hun artikel kozen? Zij deden een systematisch literatuuronderzoek naar interventies ter preventie van stressgerelateerde aandoeningen bij zorgmedewerkers en bekeken of 'risicocommunicatie' als strategie werd ingezet. Leest u vooral zelf in hoeverre deze strategie al wordt ingezet. Ik verklap alvast dat werkgevers inzichten over de risicoperceptie van medewerkers meer zouden kunnen gebruiken om effectievere voorlichting te geven.

Playful work design

Daarnaast laten werkgevers een kans liggen als ze mentale gezondheid van hun werknemers niet proberen te bevorderen. Wie zich mentaal goed voelt, zal beter presteren en het werk ook langer volhouden. Maar, hoe doe je dat als werkgever? Recent richtten enkele wetenschappers in het domein van de Arbeid- en Organisationspsychologie zich op het fenomeen 'playful work design'. In mijn woorden: het inzetten van spelstrategieën bij het uitvoeren van je werktaken. Gaan uw calvinistische haren hiervan overeind staan? Denkt u er dan vooral over als een specifiekere vorm

van het bieden van autonomie. In het artikel van *Yuri Scharp* (eerder Erasmus Universiteit Rotterdam en nu Tilburg University) en *Roos Schelvis* leest u meer over dit verrassende onderwerp en hoe dit voor werkgever en werknemer interessant zou kunnen zijn. Benieuwd in hoeverre u zelf 'playful' werkt? Doe dan vooral de quiz!

Mentale vooruitgang

Petra van de Goorbergh van de Argumentenfabriek schreef (ondersteund door Roos Schelvis en Olivier Blanson Henkemans) op basis van het boek *Mentale vooruitgang* (Kraaijveld, Halink & Verbugt, 2021) een artikel dat het soms ongrijpbare begrip 'mentale gezondheid' ineens concreet maakt. Bekijk u vooral ook de prachtige argumentenkaarten, met heldere denk- en doerichtingen voor werkgevers, gesorteerd naar gebied uit de 'Mentale Schijf van Vijf'.

Referenties

Schelvis, R.M.C. (2017). *Decreasing work stress in teachers*. Dissertation. Chapter 8: general discussion.
World Health Organization, WHO (2022). *Mental health: strengthening our response*. Geraadpleegd op 15/9: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
Kraaijveld, K., Halink, S. & Verbugt, J. (2021). *Mentale Vooruitgang*. Hoe vergroten we de mentale kracht van Nederland? De Argumentenfabriek.

Over de gastredacteur



Dr. R.M.C. Schelvis
Senior onderzoeker 'Mentale gezondheid en werk'.
Academic Medical Center, University of Amsterdam, The Netherlands
r.m.c.schelvis@amsterdamumc.nl



Risicocommunicatie

Literatuuronderzoek naar stressgerelateerde aandoeningen voor zorgmedewerkers

Zorgmedewerkers hebben een verhoogde kans op het krijgen van stressgerelateerde aandoeningen (d.i. langdurige overspannenheid, depressie, burnout en angststoornis). Dit verhoogde risico wordt veelal veroorzaakt door blootstelling aan verschillende factoren in het werk, zoals tijdsdruk, disbalans tussen inspanning en beloning, hoge taakeisen, hoge emotionele eisen en gebrek aan beslissingsbevoegdheid (van der Molen, Nieuwenhuijsen, Frings-Dresen, & de Groene, 2020). Stressgerelateerde aandoeningen hebben negatieve gevolgen voor de patiëntenzorg (bijvoorbeeld medische fouten), personeelsuitval (bijvoorbeeld burnout, depressie), de organisatie (bijvoorbeeld verzuim, uitval, personeelsverloop) en de samenleving (bijvoorbeeld hoge kosten) (Bridgeman, Bridgeman, & Barone, 2018). Preventie van stressgerelateerde aandoeningen is gezien de hoge mate van voorkomen en de gevolgen voor de patiënt, zorgmedewerkers, organisatie en samenleving belangrijk.

Lima Emal, Sietske Tamminga, Sanja Kezic, Danielle Timmermans, Frederieke Schaafsma en Henk van der Molen

Risicocommunicatie als preventieve maatregel

Een preventieve maatregel die kan bijdragen aan het reduceren en/of voorkomen van stressgerelateerde aandoeningen bij zorgmedewerkers is risicocommunicatie. Risicocommunicatie gaat over oorzaken, gevolgen en preventieve maatregelen van gezondheidsrisico's en heeft drie doelen: informeren, geïnformeerde besluitvorming stimuleren en motiveren tot actie. Effectieve risicocommunicatie betekent dat de doelgroep de risicoinformatie begrijpt en een weloverwogen beslissing kan nemen om de risico's voor gezondheid te reduceren. Een belangrijk element van risicocommunicatie is risicoperceptie, dat wil zeggen de manier waarop mensen over gezondheidsrisico's nadenken, deze interpreteren en beoordelen (Fischhoff, 2013; Morgan, Fischhoff, Bostrom & Atman, 2001). Factoren als kennis, ervaringen, waarden, attitudes en emoties over gezondheidsrisico's hebben invloed op hoe mensen risico's inschatten, of zij risico's serieus nemen en of zij er vervolgens iets mee doen. Mensen met lage risicoperceptie zijn bijvoorbeeld minder snel geneigd om actie te ondernemen om hun gezondheid te beschermen (Wachinger, Renn, Begg & Kuhlicke, 2013). Vaak zijn er verschillen tussen hoe verschillende doelgroepen gezondheidsrisico's begrijpen en beoordelen (risicoperceptie). Bijvoorbeeld, bedrijfsartsen en andere

arboprofessionals beoordelen overmatige stress als slecht voor de gezondheid. Terwijl zorgmedewerkers bij stressgerelateerde aandoeningen andere ideeën kunnen hebben die hun risicoperceptie beïnvloeden. Zo percipiëerden artsen dat stress bij het werk hoort (Shanafelt et al., 2014) hetgeen een reden kan zijn waarom ze niet op tijd actie ondernemen om stressklachten aan te pakken. Indien de bedrijfsarts en andere arboprofessionals zodanig communiceren dat hun communicatie meer aansluit bij de kennis en attitudes van de doelgroep, dan sluit de communicatie beter aan bij de risicoperceptie van de doelgroep en mogelijk worden ze gestimuleerd om actie te ondernemen om hun gezondheid te beschermen.

Mentaal-model-aanpak

Een methode om risicocommunicatie te ontwikkelen en de risicoperceptie van verschillende doelgroepen te onderzoeken heet de 'mentale-modellen-aanpak'. Dit is een benadering die de overtuigingen en ervaringen van zorgmedewerkers met betrekking tot gezondheidsrisico's onderzoekt. Een mentaal model beschrijft het denkmodel van hoe een persoon de wereld om zich heen interpreteert. Deze aanpak zorgt ervoor dat communicatie beter aansluit bij de risicoperceptie van zorgmedewerkers, waardoor de effectiviteit van de risicocommunicatie toeneemt (Morgan et al., 2001).

Onderzoeksvraag: wordt risicocommunicatie toegepast?

In de afgelopen decennia zijn veel interventies ontwikkeld om stressgerelateerde aandoeningen bij zorgmedewerkers te voorkómen, maar deze zijn niet altijd effectief gebleken (Ruotsalainen, Verbeek, Mariné & Serra, 2014). Een mogelijke verklaring is dat risicocommunicatie geen onderdeel van deze interventies was, waardoor de interventie (aanbod) niet paste bij de risicoperceptie van de zorgmedewerkers. Risicocommunicatie bij preventie van stress en burnout zorgt ervoor dat het bewustzijn, de kennis en inzichten over gezondheidsrisico's bij zorgmedewerkers toenemen. Vervolgens kan dit ertoe leiden dat zorgmedewerkers hun gezondheid beter beschermen, omdat ze de symptomen en de risicofactoren vroegtijdig herkennen (Claassen, Bostrom & Timmermans, 2016). Ook stimuleert risicocommunicatie geïnformeerde besluitvorming en motiveert het zorgmedewerkers tot actie om hun gezondheid te beschermen (Morgan et al., 2001). Wij wilden weten of risicocommunicatie als interventiestrategie al toegepast wordt in preventieve interventies voor stressgerelateerde aandoeningen van medewerkers in de zorg, en zo ja op welke manier.

Methode

We voerden een verkennend literatuuronderzoek uit in december 2020, in de bibliotheken Medline, Web of Science en PsychInfo. We includeerden studies die tussen 2005 en 2020 gepubliceerd zijn in tijdschriften opgenomen in de geselecteerde bibliotheken. Om te beoordelen of geïncludeerde interventies elementen van risicocommunicatie bevatten, categoriseerden we informatie over wat er gecommuniceerd werd, met welk doel en met welke inhoud (zie kader).

Resultaten

We hebben drieëntwintig studies geïncludeerd in deze literatuurstudie. Deze studies beschrijven 17 verschillende interventies. De meeste studies zijn in West-Europa uitgevoerd, waarvan 12 in Nederland. Geen enkele interventie was ontwikkeld als risicocommunicatie over vroegsignalen en risicofactoren van stressgerelateerde aandoeningen voor zorgmedewerkers. Wel bevatten twee interventies alle door ons gedefinieerde vier elementen en drie doelen van risicocommunicatie (tabel 1) (Arrigoni et al., 2015; Ericson-Lidman & Ahlin, 2017).

De eerste studie die alle elementen van risicocommunicatie bevat is de studie van Arrigoni (Arrigoni et al., 2015), deze studie is uitgevoerd in drie Italiaanse ziekenhuizen onder verpleegkundigen. Zesenvijftig verpleegkundigen namen deel aan de interventie. De interventie bestond uit een opleidingsplan waarin reflecteren en het vergroten van het bewustzijn over stressvolle situaties en het versterken van copingstrategieën aanbod kwamen. In de interventie werd gecommuniceerd over (vroeg) stresssymptomen, zoals emotionele stress, en risicofactoren, zoals gebrek aan sociale steun en stressvolle werksituaties. Communicatie over preventie was gericht op het omgaan met stress. De risicoperceptie van de verpleegkundigen is meegenomen in de ontwikkeling van de interventie, door middel van een dialoog tussen de auteurs en de verpleegkundigen. Tijdens deze dialoog werd besproken welke factoren volgens de verpleegkundigen als stressvol werden ervaren. Vervolgens is het opleidingsplan ontwikkeld, waarbij de kennis, attitude en ervaring van de verpleegkundigen over stress is meegenomen. Concreet werden er rollenspellen gespeeld die door de verpleegkundigen als stressvol werden ervaren. De oefeningen waren gebaseerd op echte casussen die door de verpleegkundigen werden ingebracht. Het

Welke vier elementen en drie doelen van risicocommunicatie zijn opgenomen in de studies?¹

De interventie communiceerde over de:

1. gevolgen
2. oorzaken
3. preventieve maatregelen
- over (vroeg) stresssymptomen en risicofactoren over stressgerelateerde aandoeningen

De inhoud van de interventie bestond uit risicoperceptie van de doelgroep:

4. risicoperceptie
 - kennis
 - (culturele) kennis
 - attitudes
 - overtuigingen
 - waarden
 - emoties

De interventie beoogde:

5. te informeren
6. geïnformeerde besluitvorming te stimuleren
7. te motiveren tot actie

¹ Als in de interventies gecommuniceerd werd over lichamelijke en psychische symptomen van stress, categoriseerden we dat als communicatie over (vroeg) stresssymptomen. Alle communicatie over psychosociale risicofactoren voor stressgerelateerde aandoeningen werd door ons gecategoriseerd als communicatie over risicofactoren. Als het doel van de interventie was om stressgerelateerde aandoeningen te verminderen of te voorkomen en de interventie communiceerde welke preventieve maatregelen genomen konden worden, categoriseerden we dat als 'informeren, geïnformeerde besluitvorming stimuleren en motiveren tot actie'.

Dossier: Mentale gezondheid en werk

doel van de interventie was om verpleegkundigen te informeren over stress. Door het geven van informatie werden verpleegkundigen gemotiveerd om actie te ondernemen om hun gezondheid te beschermen.

De tweede interventie die alle elementen van risicocommunicatie bevat was uitgevoerd in Zweedse verzorgingshuizen bij verpleegkundigen door Ericson-Lidman (2017) en collega's. De inhoud van de communicatie ging over (vroeg) stresssymptomen en risicofactoren, zoals niet goed functionerende teams en te krappe maaltijdschema's. De interventie was ontwikkeld door de auteurs en de verpleegkundigen. De risicoperceptie van de doelgroep werd uitgevraagd in interviews, waarin de verpleegkundigen vertelden welke situaties tot gewetensproblemen op het werk leidden en die volgens de verpleegkundigen stress veroorzaakten. Vervolgens discussieerden de auteurs en verpleegkundigen over een gekozen situatie die een onrustig geweten en stress veroorzaakten. De verpleegkundigen evalueerden welke kennis zij misten om met dit probleem om te gaan. Met de aldus opgedane kennis als basis, besloten ze tot zinvolle en haalbare acties die ze moesten ondernemen als preventie bij toekomstige stressvolle situaties.

Discussie

Primaire bevindingen

We hebben geen stressinterventies onder zorgmedewerkers gevonden die primair ontwikkeld waren als risicocommunicatie. Twee interventies bevatten wel alle door ons gedefinieerde vier elementen en drie doelen van risicocommunicatie (Arrigoni et al., 2015; Blake et al., 2020; Ericson-Lidman & Ahlin, 2017). Onze resultaten suggereren dat risicocommunicatie niet als zodanig bestudeerd en geëvalueerd is als benadering voor het

voorkómen van stressgerelateerde aandoeningen voor zorgmedewerkers. Gegeven de positieve effecten van risicocommunicatie voor preventie van andere gezondheidsrisico's op het werk, zoals bestralingen (Sheyn et al., 2008), wordt nader onderzoek naar de haalbaarheid en effectiviteit over deze vorm van communicatie over stressgerelateerde aandoeningen onder zorgmedewerkers aanbevolen.

Arbowet en effectiviteit interventies verhogen

We raden aan om de communicatie en de inhoud van interventies die gericht zijn op het voorkomen van stressgerelateerde aandoeningen bij zorgmedewerkers zodanig aan te passen dat het goed aansluit bij de risicoperceptie van de doelgroep. De eerste stap is de risicoperceptie te onderzoeken en de lacunes in de kennis te identificeren. Door bijvoorbeeld de doelgroep te bevragen hoe zij over de gezondheidsrisico's denken en dit te vergelijken met de inhoud van bestaande interventies. Vervolgens is een tweede stap van het ontwikkelen van risicocommunicatie volgens de mentale-modellen-benadering dat informatie wordt ontwikkeld die misvattingen corrigeert en lacunes in de kennis aanvult. Belangrijk is dat alle factoren die zorgmedewerkers belangrijk vinden worden geadresseerd, ook al vinden experts zoals arbo-professionals deze minder relevant. Als de inhoud van de communicatie in de interventie aansluit bij de kennis en perceptie van de doelgroep, dan vergroot het de kans dat de doelgroep tijdig actie onderneemt om de gezondheid te beschermen.

De werkgever is vanuit de arbowet verplicht om voorlichting te geven over gezondheidsrisico's op het werk. Tevens is de werkgever verplicht om de werknemer te wijzen op preventieve maatregelen om gezondheids-

Tabel 1. Studies die alle elementen en doelen van risicocommunicatie bevatten

Auteurs, publicatiejaar	Vier elementen van risicocommunicatie				Drie doelen van risicocommunicatie		
	Risicoperceptie	Communicatie over vroege symptomen	Communicatie over risicofactoren	Communicatie over preventie	Informeren	Geïnformeerde besluitvorming	Motiveren tot actie
(Arrigoni et al., 2015)	De inhoud was gebaseerd op casussen die de verpleegkundigen zelf hadden bedacht en belangrijk achten. Deze was ontstaan door een dialoog tussen de auteurs en de verpleegkundigen over de inhoud van het onderwijsplan.	Vroege symptomen van stress.	Stressvolle werksituaties.	Omgaan met stress, het oplossen van problemen, sociale steun, emotionele stress en probleemvermijding.	Tijdens het onderwijs kregen de zorgmedewerkers informatie over stressgerelateerde aandoeningen.	Door te informeren en bewustzijn te vergoten over stressgerelateerde aandoeningen konden de zorgmedewerkers een weloverwogen beslissing nemen.	Door de interventie aan te bieden, door te informeren, door het bewustzijn van zorgmedewerkers te vergroten was het doel om hen te motiveren om actie te ondernemen.
(Ericson-Lidman & Ahlin, 2017)	Zorgmedewerkers identificeerden en brainstormden over een situatie die een 'slecht geweten' veroorzaakte, ook bespraken zij kennis en behoeften over de situaties die invloed hadden op een 'slechte geweten' met de auteurs.	Gedragssymptomen van stress.	Niet-functionerende teams, maaltijdschema.	Met de aldus opgedane kennis als basis, besloten ze tot zinvolle en haalbare acties die moesten worden ondernomen, en evalueerden deze vervolgens.	Tijdens de sessies zijn kennis over factoren die invloed hebben op een slecht geweten besproken.	Door te informeren en bewustzijn te vergoten over stressgerelateerde aandoeningen konden de zorgmedewerkers een weloverwogen beslissing nemen.	Door de interventie aan te bieden, door te informeren, door het bewustzijn van zorgmedewerkers te vergroten was het doel om hen te motiveren om actie te ondernemen.

risico's te voorkómen of te beperken. Risicocommunicatie over oorzaken, gevolgen van en preventieve maatregelen over stressgerelateerde aandoeningen kan invulling geven aan deze wettelijke verplichting.

Implicaties voor de praktijk

Het ontwikkelen en toepassen van risicocommunicatie over stressgerelateerde aandoeningen in de zorg kan complex en tijdrovend zijn. Naast goede risicocommunicatie, is de werkomgeving ook belangrijk om gezondheidsrisico's te beperken, de werkomgeving moet zo worden ingericht dat deze veilig is en veilig gedrag stimuleert (Stege, Bolte, Claassen & Timmermans, 2021). Veel risicofactoren voor stressgerelateerde aandoeningen zijn organisatorisch en kunnen niet alleen door zorgmedewerkers zelf worden opgelost. Hierbij kunnen bedrijfsartsen of andere arboprofessionals adviseren en bemiddelen tussen zorgmedewerkers en de werkgever. In de praktijk betekent dit het gezamenlijk reduceren van stressgerelateerde aandoeningen. Een combinatie van interventies op organisatieniveau en individueel niveau is veelal effectiever dan interventies die alleen gericht zijn op individueel niveau (Uchiyama et al., 2013).

Conclusie

We concluderen dat risicocommunicatie onvoldoende bestudeerd en geëvalueerd is bij het voorkómen van stressgerelateerde aandoeningen bij zorgmedewerkers. De effectiviteit van stressreducerende interventies bij zorgmedewerkers zou mogelijk toenemen als risicocommunicatie onderdeel vormt van preventieve interventies.

Referenties

Arrigoni, C., Caruso, R., Campanella, F., Berzolari, F.G., Miazza, D., & Pelissero, G. (2015). Investigating burnout situations, nurses' stress perception and effect of a post-graduate education program in health care organizations of northern Italy: a multicenter study. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro Ed Ergonomia*, 37(1), 39-45. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26193740>.

Bridgeman, P.J., Bridgeman, M.B., & Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health Syst Pharm*, 75(3), 147-152. doi:10.2146/ajhp170460.

Claassen, L., Bostrom, A., & Timmermans, D.R.M. (2016). Focal points for improving communications about electromagnetic fields and health: a mental models approach. *Journal of Risk Research*, 19(2), 246-269. doi:10.1080/13669877.2014.961519.

Ericson-Lidman, E., & Ahlin, J. (2017). Assessments of stress of conscience, perceptions of conscience, burnout, and social support before and after implementation of a participatory action-research-based intervention. *Clinical Nursing Research*, 26(2), 205-223. doi:http://dx.doi.org/10.1177/1054773815618607.

Fischhoff, B. (2013). Risk perception and communication. In *Risk analysis and human behavior* (pp. 17-46): Routledge.

Morgan, M.G., Fischhoff, B., Bostrom, A., & Atman, C.J. (2001). *Risk Communication: A Mental Models Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ruotsalainen, J.H., Verbeek, J.H., Mariné, A., & Serra, C. (2014). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database Syst Rev*(12), Cdo02892. doi:10.1002/14651858.CD002892.pub4.

Shanafelt, T.D., Kaups, K.L., Nelson, H., Satele, D.V., Sloan, J.A., Oreskovich, M.R., & Dyrbye, L.N. (2014). An interactive individualized intervention to promote behavioral change to increase personal well-being in US surgeons. *Annals of Surgery*, 259(1), 82-88. doi:http://dx.doi.org/10.1097/sla.0b013e3182a58fa4.

Sheyn, D.D., Racadio, J.M., Ying, J., Patel, M.N., Racadio, J.M., & Johnson, N.D. (2008). Efficacy of a radiation safety education initiative in reducing radiation exposure in the pediatric IR suite. *Pediatric Radiology*, 38(6), 669-674. doi:10.1007/s00247-008-0826-9.

Uchiyama, A., Odagiri, Y., Ohya, Y., Takamiya, T., Inoue, S., & Shimomitsu, T. (2013). Effect on mental health of a participatory intervention to improve psychosocial work environment: a cluster randomized controlled trial among nurses. *Journal of Occupational Health*, 55(3), 173-183. doi:10.1539/joh.12-0228-0a.

Van der Molen, H.F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M.H.W., & Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), e034849. doi:10.1136/bmjopen-2019-034849.

Wachinger, G., Renn, O., Begg, C., & Kuhlicke, C. (2013). The risk perception paradox-implications for governance and communication of natural hazards. *Risk Anal*, 33(6), 1049-1065. doi:10.1111/j.1539-6924.2012.01942.x.

Over de auteurs



L.M. Emal, MSc
PhD-kandidaat
Amsterdam UMC
lima.emal@amsterdamumc.nl



Dr. S.J. Tamminga
Universitair docent
Amsterdam UMC



Dr. S. Kezic
Senior onderzoeker
Amsterdam UMC



Prof. dr. D.R.M. Timmermans
Hoogleraar
Amsterdam UMC



Prof. dr. F.G. Schaafsma
Hoogleraar
Amsterdam UMC



Dr. H.F. van der Molen
Principal investigator
Amsterdam UMC



Proactief spelend werken

Het ontdekken en creëren van vermaak en uitdaging

Denk je aan spelen, dan denk je wellicht aan Twister, Risk of Super Mario Bros. Waarschijnlijk denk je niet aan werk. Spel en werk zijn in onze beleving vaak strikt gescheiden. Deze separatie heeft zijn cultuurhistorische wortels in wat de bekende socioloog Max Weber de 'protestantse werkethiek' noemde. Dit beschrijft de opvatting dat geluk en vreugde voortkomen uit gedisciplineerd hard werken. Werk zou je daarom vooral serieus moeten nemen en uitvoeren. Hierdoor werden speelse en leuke ervaringen voornamelijk geassocieerd met recreatie en minder met het werk. Maar in die opvatting lijkt verandering te komen. Zowel wetenschappers als organisaties beginnen te zien dat het combineren van spelen met werken wel degelijk mogelijk is en dat het zelfs een positieve bijdrage kan leveren aan de werkmotivatie, mentale gezondheid en productiviteit van werknemers.

Yuri Scharp en Roos Schelvis

De huidige bijdrage focust op hoe werknemers spelen en werken *zelf* combineren. Deze gedragsstrategie heet *proactief spelend werken* (of, in de Engelstalige wetenschappelijke literatuur: *playful work design*). Door proactief spelend te werken proberen werknemers meer plezier, vermaak, competitie en uitdaging tijdens werkactiviteiten te ontwerpen. Het huidige artikel licht toe wat proactief spelend werken is, hoe het werkt en hoe werknemers het kunnen toepassen. Zo verkennen we de meerwaarde van dit individugerichte, bottom-up-concept voor de mentale gezondheid en werkprestatie van de werknemer, naast de systemische, top-down-aanpak die iedere werkgever moet toepassen om gezonde werkomstandigheden te bieden (denk aan onder andere RI&E, arbobeleid). Proactief spelend werken is dus een aanvullende strategie naast het reguliere beleid vanuit de organisatie.

Wat is proactief spelend werken?

Proactief spelend werken bouwt voort op de literatuur over spel(en) en proactief werkgedrag. Hoewel spelen vaak geassocieerd wordt met vrijetijdsactiviteiten als lego, tekenen of schaken, kan je in principe elke activiteit meer of minder speels uitvoeren. Je kunt bijvoorbeeld speels autorijden, maar ook tekenen zonder enige mate aan speelsheid. Spelen vindt dus plaats *binnen* activiteiten. Maar waar gaat spelen precies om? Speels een activiteit benaderen en uitvoeren kenmerkt zich door vijf componenten, namelijk: (1) het cognitief herwaarderen van een bepaalde activiteit als een 'spel', ofwel het 'anders

categoriseren' van de activiteit, (2) een gevoel van vrijheid, (3) een focus op het proces en de uitvoering van de activiteit in plaats van de afronding, (4) interactieve betrokkenheid in het zoeken, vinden en oplossen van verrassingen en moeilijkheden en (5) het doen van een activiteit voor het ervaren van de bijbehorende positieve emoties (= autotelische waarde, i.e., afkomstig van het Griekse 'autos' en 'telos', wat respectievelijk 'zelf' en 'doel' betekent). De vijf spelcomponenten creëren de mate aan speelsheid tijdens een activiteit. Een activiteit is dus het meest speels wanneer alle vijf de componenten aanwezig zijn. De samenhang van de spelcomponenten wordt verduidelijkt wanneer we beschouwen wat er gebeurt als een van de componenten ontbreekt. Zodra we gedwongen worden tot deelname in een spel (= ontbreken kenmerk 2) verbrokkelt de waardering van de activiteit als een spel (kenmerk 1), verschuift de focus naar de afronding (kenmerk 3), vermindert de interactieve betrokkenheid (kenmerk 4) en wordt de ervaring minder leuk en uitdagend (kenmerk 5). Een voorbeeld hiervan is het verloop van een bordspel als Monopolie. Hoe langer het spel duurt, hoe minder dynamisch het wordt. Wie de meeste huizen bezit, zal steeds rijker worden, terwijl wie weinig tot niets bezit steeds armer wordt en hoogst waarschijnlijk zal verliezen. Door deze voorspelbaarheid neemt de interactieve betrokkenheid af. Doordat de uitkomst van het bordspel voorspelbaar is, is het niet meer leuk of uitdagend – mensen willen liever iets anders doen. De aandacht verschuift al snel naar de afronding.

Tabel 1. De dualiteit van spelend werken

Proactief spelend werken (Playful Work Design)	
Ludiek spelend werken (Designing fun)	Agonistisch spelend werken (Designing competition)
Humor Fantasie Relatief ongestructureerd Amusement Fun	Competitie Overwinningen Relatief gestructureerd Gedrevenheid Uitdaging

Monopolie

Wist je dat het bordspel Monopolie aanvankelijk was ontwikkeld om te laten zien dat het verhuren van vastgoed eigenaars verrijkt en huurders verarmt? Het is dus niet zo raar dat met de tijd het speelse karakter van het bordspel afneemt.

Een activiteit wordt speels als je:

- het anders categoriseert (cognitief herwaardeert als spelen);
- een gevoel van vrijheid ervaart;
- de focus op de uitvoering en het proces ligt;
- je interacteert met de activiteit;
- je de activiteit doet voor de ervaring zelf.

Werkactiviteiten kun je ook proactief spelenderwijs uitvoeren. Door werkactiviteiten speels te benaderen en uit te voeren kunnen werknemers zelf sleutelen aan de ervaring van hun werkactiviteiten. Het speels benaderen en uitvoeren van het werk kan een werknemer op twee manieren doen (Bakker et al., 2020; Scharp et al., 2022b; zie tabel 1).

Ten eerste kunnen de werkactiviteiten proactief ludiek speels benaderd en uitgevoerd worden (i.e., *designing fun*). Dit gaat om het gebruik van fantasie en humor om vrolijkheid, vermaak en fun te creëren tijdens een werkactiviteit. Voorbeelden van designing fun zijn een administratief medewerker die zich een gemakkelijk verhaal inbeeldt dat de verschillende producten op een factuur verklaart, of een caissière die grappen

maakt tijdens het scannen van de boodschappen. Ze veranderen hiermee de categorisatie van de werkactiviteit (kenmerk 1), ervaren en creëren vrijheid in de manier waarop ze de taak uitvoeren (kenmerk 2), focussen meer op het proces en de uitvoering van de activiteit (kenmerk 3), zijn interactief betrokken bij de werkactiviteit – ze gaan op zoek naar en aan de slag met spelmogelijkheden (kenmerk 4), en maken hiermee de ervaring van de werkactiviteit leuker voor zichzelf (kenmerk 5).

Ten tweede kan een werknemer werkactiviteiten proactief agonistisch speels benaderen en uitvoeren (i.e., *designing competition*). Dit gaat om het gebruik van doelen en regels, het creëren van wedstrijden met jezelf of bepaalde standaarden om uitdagingen te ontwerpen. Hierbij kun je denken aan een programmeur die het coderen beschouwt als een puzzel of een buschauffeur die het rijden ziet als een spel, waarbij hij of zij probeert zo soepel mogelijk te rijden met zo min mogelijk plotselinge rembewegingen. Hierdoor kan elke codeertaak en rit een spannende uitdaging worden. Ook hier zijn de vijf spelcomponenten van toepassing. Het is belangrijk om erbij stil te staan dat de twee vormen van proactief spelend werken vaak tegelijkertijd voorkomen. Een bekend voorbeeld hiervan is de steward van Southwest Airlines die viraal ging nadat hij de vluchtveiligheidsinstructies deelde als een rap. Hij gebruikte humor en daagde zichzelf uit om de werkactiviteit anders uit te voeren. Hierdoor maakte de steward de activiteit meer gemakkelijk en uitdagend.

Tabel 2. Voorbeeld stellingen van proactief spelend werken

Proactief spelend werken (Playful Work Design)	
Ludiek spelend werken (Designing fun)	Agonistisch spelend werken (Designing competition)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik benader mijn werk op speelse wijze. 2. Ik zoek de humor in de dingen die ik moet doen. 3. Ik zoek manieren om taken leuker te maken voor iedereen die erbij betrokken is. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ik concurrer met mezelf op het werk, niet omdat het moet, maar omdat ik het leuk vind. 2. Ik probeer van mijn baan een serie spannende uitdagingen te maken. 3. Zelfs als dat niet van me wordt verwacht, zet ik mezelf ertoe aan om het nog beter te doen.

Dossier: Mentale gezondheid en werk

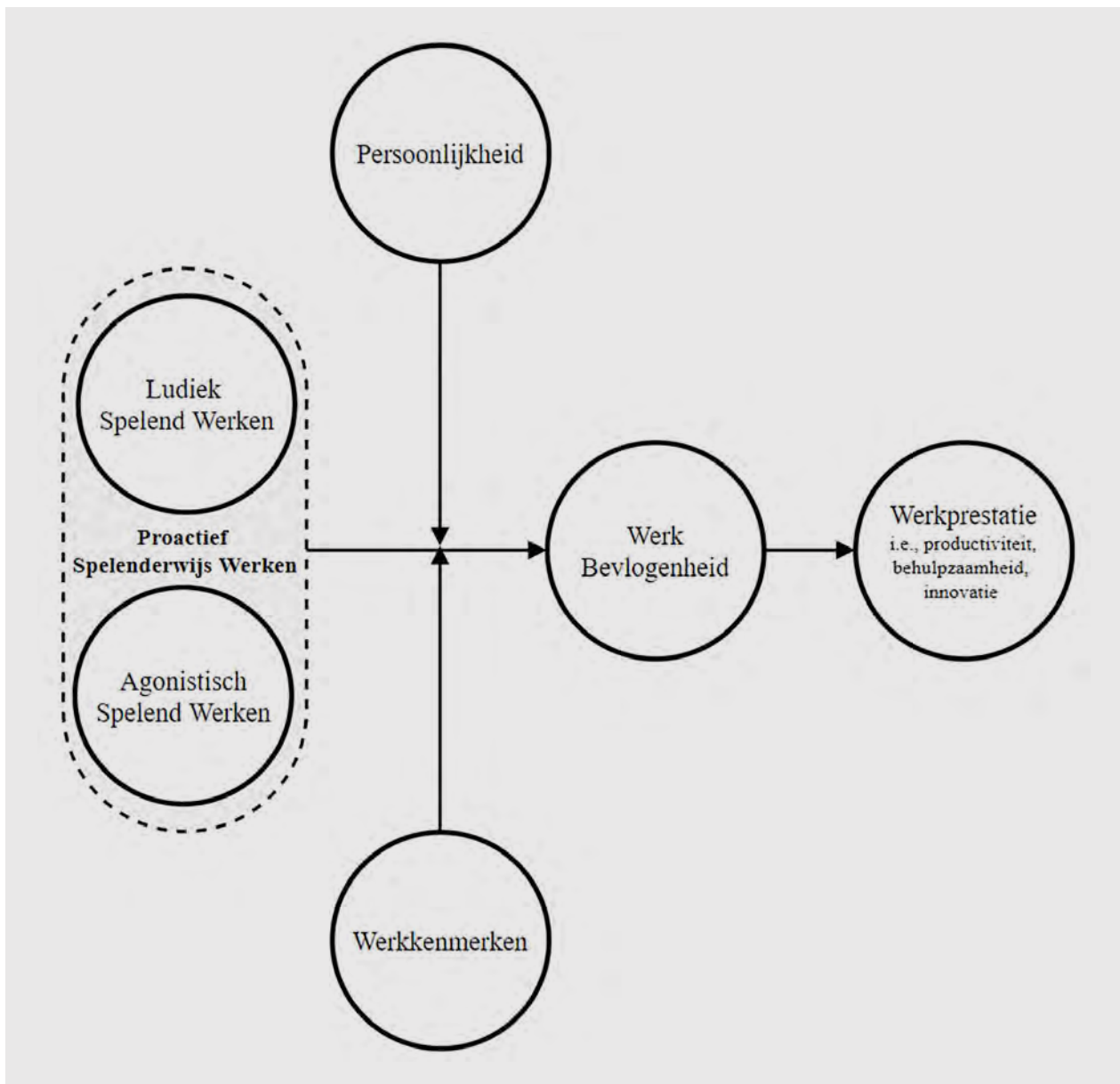
Hoe is proactief spelend werken te meten?

Enkele jaren geleden was proactief spelend werken een nog niet eerder kwantitatief onderzocht fenomeen. Om dit mogelijk te maken ontwikkelden Scharp et al. (2022b) recentelijk een betrouwbaar en valide meetinstrument, op basis van drie onafhankelijke steekproeven die bestonden uit een diverse groep werknemers uit verschillende sectoren. De auteurs selecteerden de beste stellingen op basis van de eerste steekproef, evalueerden hoe de schaal presteerde in de tweede steekproef, en gebruikten de derde steekproef om te beoordelen of de kwaliteit van de schaal stabiel bleef wanneer herhaald wordt gemeten. Proactief ludiek spelend werken werd gemeten met stellingen als: 'Ik zoek manieren om taken leuker te maken voor iedereen die erbij betrokken is', en proactief agonistisch spelenderwijs met stellingen als: 'Ik concurrer met

mezelf op het werk, niet omdat het moet, maar omdat ik het leuk vind' (zie tabel 2). Samengenomen wezen de resultaten erop dat de schaal betrouwbaar en valide is en dus gebruikt kan worden om proactief spelend werken te meten (Scharp et al., 2022b; Scharp et al., 2019). Het instrument is gratis beschikbaar.

Wat is de functie van proactief spelend werken?

Uit onderzoek blijkt dat werknemers regelmatig proactief spelend werken. Maar wat is de functie hiervan? Waarom spelen mensen? De meest voorkomende verklaring in de literatuur betreft het sturen van de eigen ervaring en mate aan energie. Dit is ook wat blijkt uit de eerste onderzoeken over proactief spelend werken. Het blijkt namelijk vooral samen te hangen met positieve ervaringen op het werk, zoals bevlogenheid. Bevlogenheid is een staat



Afbeelding 1. Overzicht van de onderzoeksresultaten.

die zich kenmerkt door het bruisen van energie, trots zijn op je werk en helemaal opgaan in je werk (Schaufeli et al., 2006). Werknemers die proactief spelend werken menen niet alleen zelf over het algemeen bevlogen te zijn, hun collega's zien dit ook (Scharp et al., 2022b). Daarnaast verzinnen werknemers die proactief spelend werken meer creatieve oplossingen en voerden zij meer bekwaam hun takenpakket uit. Dit bleek uit zowel zelfrapportages als beoordelingen door collega's. De voorgaande resultaten kwamen voort uit onderzoek dat keek naar verschillen tussen individuen, maar deze werden ook gevonden in dagelijks dagboekonderzoek (Liu et al., 2022; Scharp et al., 2019; Scharp et al., 2021). Dagelijks dagboekonderzoek kijkt niet naar verschillen tussen individuen, maar binnen individuen en tussen dagen. Uit deze onderzoeken bleek dat werknemers vooral bevlogen, creatief en productief waren op de dagen dat ze proactief spelend werkten en relatief minder op de dagen dat ze minder speels werkten. Een verklaring hiervoor is dat proactief spelend werken zorgt voor de bevrediging van psychologische basisbehoeften. Uit onderzoek bleek namelijk dat proactief spelend werken samen opgaat met een gevoel van verbondenheid, autonomie en competentie (Bakker et al., 2021; Scharp et al., 2022a). Kortom, het onderzoek tot nu toe wijst erop dat proactief spelend werken samenhangt met meer bevlogenheid en, in tegenstelling tot traditionele opvattingen, productiviteit en innovatieve werkoplossingen (zie afbeelding 1 voor een overzicht van de onderzoeksresultaten).

Voor wie werkt proactief spelen vooral en wanneer?

Bepaalde individuen spelen vaker proactief tijdens het werk dan anderen. Mensen die humoristisch en creatief zijn neigen meer naar ludiek spelend werken, terwijl diegenen die competitief zijn vaker agonistisch spelend werken (Scharp et al., 2022b). Hoewel verschillen bestaan in wie welke strategie toepast, zijn individuen die spelend werken over het algemeen meer proactief, nieuwsgierig en open dan hun niet-speelse tegenpolen. Daarnaast bleek uit een dagboekonderzoek dat proactief spelend werken voornamelijk leidt tot bevlogenheid en creativiteit voor mensen die meer (vs. minder) open staan voor nieuwe ervaringen en een speelse persoonlijkheid hebben (Scharp et al., 2019; cf. Liu et al., 2022). De voordelen van proactief spelend werken zijn dus groter wanneer het bij je past.

Naast de persoonlijkheidskenmerken van de werknemer is ook de context belangrijk. Proactief spelend werken draagt positief bij aan de werkmotivatie en prestatie in de meeste situaties, maar vooral wanneer werkactiviteiten minder leuk en uitdagend zijn doordat ze repetitief, monotoon of emotioneel belastend zijn (Scharp et al., 2021). In een dagboekonderzoek bekeken de auteurs psychosociale



werkomstandigheden die het werk minder leuk maken, zoals emotioneel zware taken of geïsoleerd van anderen werken. Daarnaast keken de auteurs naar taakkenmerken die werk minder uitdagend maken, zoals simpliciteit, monotonie en weinig te doen hebben. Dit soort werksituaties ondermijnen normaliter de bevlogenheid en daardoor de productiviteit en behulpzaamheid van werknemers. Dit was echter minder het geval op de dagen dat werknemers proactief spelend werkten. Ze waren in staat om ondanks de ongunstige werksituatie hun bevlogenheid, productiviteit en behulpzaamheid op peil te houden. Proactief spelend werken is dus extra nuttig voor werknemers op dagen die bestaan uit minder leuke en uitdagende werkomstandigheden.

Aan de slag met spelend werken: maatwerk

Hoewel niet iedereen het werk spelenderwijs uitvoert, kan vrijwel iedereen die dat wil het leren. Dit leerproces kenmerkt zich door maatwerk. Hoe spelend werken er precies uit ziet, verschilt tussen beroepen, personen en activiteiten. Tijdens het leerproces gaat het om ontdekken welke spelstrategieën passen bij het individu en de taken. Werknemers hebben hier zelf een grote rol in. Het is daarom belangrijk dat zij de vrijheid ervaren en autonomie krijgen om hun werk speels op te pakken. Organisaties kunnen dit leerproces ook actief op verschillende manieren stimuleren.

Werkgevers kunnen werknemers stimuleren om op zoek te gaan naar spelmogelijkheden tijdens het werk door handvatten aan te reiken, zoals workshops, cursussen en (team)coachingtrajecten. Een eenmalige workshop richt zich bijvoorbeeld op het ontwikkelen van basiskennis over proactief spelend werken door het bespreken van het concept, recent onderzoek en voorbeelden uit de praktijk. Daarnaast kunnen oefeningen en het uitwisselen van persoonlijke ervaringen en ideeën over proactief spelend werken inspiratie en motivatie bieden voor deelnemers om bepaalde taken spelenderwijs te benaderen en uit te voeren. Een cursus en coachingstraject bieden dit in een meer langdurige en actieve vorm aan, wat van belang kan zijn voor de speelse vaardigheid en het aanleren van een nieuwe gewoonte. Zelf eens uitproberen hoe je proactief spelend werken toepast? Vul dan een kort vragenlijstje in en ga aan de slag met een kleine oefening die spelend werken stimuleert: tinyurl.com/spelendwerk.

Werkgevers die proactief spelend werken willen stimuleren naast hun systemische aanpak van gezond werken (met RI&E en arbobeleid) kunnen het instrument uit de paragraaf 'Hoe is proactief spelend werken te meten?' gebruiken als ontwikkelingsstool voor teams of individuele werknemers. Door het instrument organisatiebreed af te nemen bij werknemers verkrijgt de werkgever informatie over of er al spelend gewerkt wordt. Op basis hiervan kan beslist worden of de hier eerder genoemde interventies (workshops, cursussen of (team)coaching) van meerwaarde kunnen zijn. Een andere strategie is om op basis van de scores de meest speelse werknemers uit te nodigen om hun initiatieven te delen. De verhalen van deze werknemers kunnen dienen als inspiratie voor andere werknemers. Door de speelse strategieën te delen op bijvoorbeeld het intranet of in een nieuwsbrief kan een speelse cultuur gestimuleerd worden. Een goed voorbeeld hiervan is de eerder genoemde organisatie Southwest Airlines. Deze vliegtuigmaatschappij staat bekend om het aanmoedigen van *fun* tijdens werk, een gezonde werkcultuur en vriendelijke, grappige medewerkers. Hierbij is het belangrijk om stil te staan bij vrijwillige deelname, wat een belangrijke randvoorwaarde is voor een succesvolle interventie.

Conclusie

Lang werd gedacht dat spelen en werken lijnrecht tegenover elkaar staan. In dit artikel beschouwen we de literatuur over proactief spelend werken waaruit blijkt dat dit niet zo hoeft te zijn. Spelen kenmerkt zich door vijf componenten: (1) het waarderen van de activiteit als spel, (2) een gevoel van vrijheid, (3) een focus op het proces in plaats van op de uitkomst, (4) interactieve betrokkenheid bij de activiteit, (5) het doen van de activiteit omwille van de ervaring zelf. Werknemers kunnen op twee manieren deze vijf kerncomponenten toepassen op werkactiviteiten: *designing fun* (onder andere humor, fantasie en vrolijkheid toevoegen) en *designing competition* (onder andere competitie met jezelf, standaarden en uitdagingen creëren). Er is een betrouwbaar en valide instrument beschikbaar voor onderzoek en praktijk om proactief spelend werken te meten. De eerste onderzoeken laten zien dat proactief spelend werken samenhangt met meer bevlogenheid, productiviteit en innovatieve werkoplossingen. Hoewel niet iedereen het werk spelenderwijs uitvoert, kan vrijwel iedereen die dat wil het leren. De voordelen van proactief spelenderwijs werken zijn het grootst wanneer het past bij de medewerker en de werkactiviteiten. Het gaat dus om een fit die per werknemer verschilt. Daarnaast kan het, indien het bij de organisatie past, een aanvulling zijn op de systemische top-down-aanpak die iedere werkgever moet toepassen om gezonde werkomstandigheden te bieden (denk aan onder andere RI&E en arbobeleid).

Referenties

- Bakker, A.B., Breevaart, K., Scharp, Y.S., & de Vries, J.D. (2021). Daily Self-Leadership and Playful Work Design: Proactive Approaches of Work in Times of Crisis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 00218863211060453. <https://doi.org/10.1177/00218863211060453>.
- Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K., Espevik, R., & De Vries, J.D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>.
- Bakker, A.B., Scharp, Y.S., Breevaart, K., & De Vries, J.D. (2020). Playful work design: Introduction of a new concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>.
- Liu, W., Bakker, A.B., Tse, B.T., & van der Linden, D. (2022). Does playful work design 'lead to more creativity? A diary study on the role of flow. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2104716>.
- Scharp, Y.S., Bakker, A.B., & Breevaart, K. (2022a). Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 103693. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>.
- Scharp, Y.S., Bakker, A.B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2022b). Playful Work Design: Conceptualization, Measurement, and Validity. *Human Relations*, 00187267211070996. <https://doi.org/10.1177/00187267211070996>.
- Scharp, Y.S., Breevaart, K., & Bakker, A.B. (2021). Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 175-188. <https://doi.org/10.1037/ocp0000277>.
- Scharp, Y.S., Breevaart, K., Bakker, A.B., & van der Linden, D. (2019). Daily playful work design: A trait activation perspective. *Journal of Research in Personality*, 82, 103850. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103850>.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.

Eindnoten

- 1 Zie YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=DYA_ivyj3kE&t=8s.
- 2 Zie arnoldbakker.com.

Over de auteurs



Dr. Y.S. Scharp
Universitair docent
Human Resource Studies
Tilburg University, The Netherlands
scharp@essb.eur.nl



Dr. R.M.C. Schelvis
Senior onderzoeker 'mentale
gezondheid en werk'
Academic Medical Center
University of Amsterdam, The
Netherlands

Mentale vooruitgang in organisaties

Hoe vergroten we als Nederland onze mentale kracht? Dat was de centrale vraag die een denktank, bestaande uit kennisinstututen, branche- en beroepsverenigingen, publieke en private partijen, stelde in 2021.¹ Het resultaat van deze denkinspanningen is te vinden in het boek *Mentale Vooruitgang* (Kraaijveld, Halink & Verbugt, 2021). In dit artikel beschrijven we waarom het relevant is na te denken over mentale vooruitgang, welke elementen bepalend zijn voor mentale vermogens van personen, maar bovenal: een aantal denk- en doerichtingen voor organisaties om hun medewerkers mentaal gezond te houden. In de zomer van 2022 is een nieuwe Denktank Mentale Vooruitgang en Werk² gestart, waarin denkrichtingen en oplossingen verder worden uitgewerkt.

Petra van de Goorbergh, Roos Schelvis en Olivier Blanson Henkemans

Waarom denken over mentale vooruitgang?

Basisscholen hebben geen 'mentale gymles'. Een 'mentaal voedingscentrum' bestaat niet, evenmin 'mentale armoedebestrijding'. Waarom is de 'mentale EHBO-cursus' niet wijdverbreid? En waarom hebben we geen 'minister van Mentale Zaken'? Tot voor kort was mentale gezondheid minder belangrijk dan fysieke gezondheid. Daar komt nu verandering in. Want, hoewel het ons materieel (nog steeds) beter gaat dan ooit, gaat het mentaal juist minder goed. Mentale gezondheidsklachten, zoals angst, depressie en burn-out, komen veel voor en zijn in meer dan de helft van de gevallen voor werknemers in organisaties de belangrijkste reden om te verzuimen. Afgelopen decennia is er een dalende trend in de psychische gezondheid van Nederlanders, die zich tijdens maar ook ná corona voortzet (RIVM, 2022).

Tegelijkertijd vinden we het als Nederland moeilijk om beleid te formuleren op dit onderwerp. Dit was voor de Denktank Mentale Vooruitgang reden om na te denken over de vragen: Hoe kan Nederland mentaal beter worden? Hoe voorkomen we een 'mentale crisis'? Dit leidde tot de het boek *Mentale Vooruitgang. Hoe vergroten we de mentale kracht van Nederland?* (Kraaijveld, Halink, Verbugt, 2021).

Mentale vooruitgang is 'het streven naar immateriële progressie en naar een gelukkiger, meer betrokken, socialer, betekenisvoller en daadkrachtiger bestaan' [bron/ plaatsbepaling toevoegen]. De denktank doet suggesties voor nieuwe denk- en doerichtingen op persoonlijk, relationeel, organisatorisch en maatschappelijk niveau die kunnen bijdragen aan een mentaal krachtigere samenleving. Hierna beschrijven we wat organisaties kunnen doen aan mentale vooruitgang van hun werknemers, maar ook hoe je als organisatie mentaal

krachtig wordt. Om de denk- en doerichtingen te kunnen begrijpen geven we eerst denkgereedschap mee: de elementen van mentale kracht (de vier G's) en de aandachtsgebieden van mentale kracht (de Mentale Schijf van Vijf).

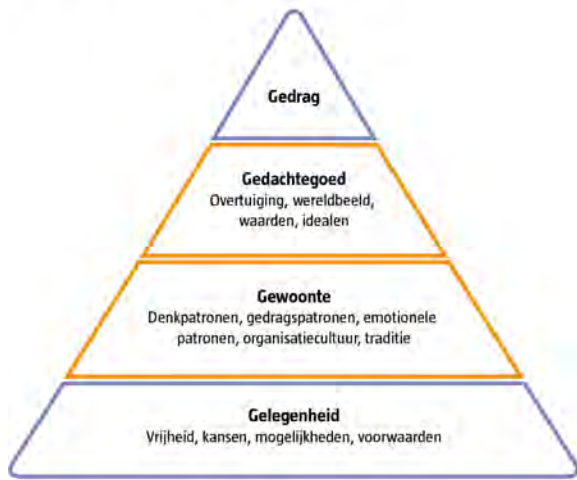
De ijsberg van mentale vermogens

Welke elementen zijn bepalend voor de mentale vermogens van personen? Mentale gezondheid is meer dan de afwezigheid van mentale ziekte. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie is het 'een toestand van welzijn waarin een individu zijn of haar mogelijkheden kan realiseren, om kan gaan met de gewone spanningen in het leven, productief en vruchtbaar kan werken en een bijdrage kan leveren aan zijn of haar gemeenschap' (WHO, 2001). Mentale kracht is de verzameling van alle mentale vermogens waarover een mens of een groep mensen kan beschikken. De vier G's zijn bepalend voor de mentale kracht van personen:

- Gedrag: waarneembare handelingen
- Gedachtegoed: kennis wereldbeeld, missie, waarden
- Gewoonte: denk- en gedragspatronen, rituelen, traditie
- Gelegenheid (een voorwaarde voor mentale gezondheid): vrijheid, praktische kansen en mogelijkheden

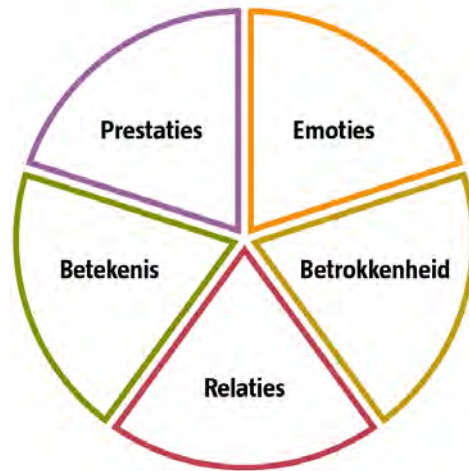
Maar deze elementen zijn lege begrippen als we ze niet koppelen aan aandachtsgebieden waarop we moeten letten om mentale gezondheid te behouden of te realiseren. Daarvoor bedacht de denktank de Mentale Schijf van Vijf, naar analogie van de bekende Schijf van Vijf van het Voedingscentrum.

Welke elementen zijn bepalend voor de mentale vermogens van groepen?



Afbeelding 1. Ijsberg van de mentale vermogens.

Wat zijn de vijf aandachtsgebieden van de mentale vooruitgang?



Afbeelding 2. Mentale Schijf van Vijf met aandachtsgebieden van mentale vooruitgang.

De Mentale Schijf van Vijf

Op basis van het werk van Martin Seligman, de grondlegger van positieve psychologie (Seligman, 2012), onderscheidt de denktank vijf aandachtsgebieden die belangrijk zijn in het realiseren van een florerende samenleving die mentaal krachtig is, te weten: (1) Emoties, (2) Betrokkenheid, (3) Relaties, (4) Betekenis en (5) Prestaties (afbeelding 2). Het uitgangspunt is dat zodra het in een van deze aandachtsgebieden beter gaat, je daar als mens mentaal krachtiger van wordt. Ook kunnen de aandachtsgebieden elkaar versterken; wie bijvoorbeeld geleerd heeft om emoties beter te reguleren zal waarschijnlijk beter in staat zijn om ook betekenisvolle relaties te onderhouden.

Mentale vooruitgang komt dichterbij wanneer we meer emotionele voorspoed ervaren, meer betrokkenheid, betere relaties, een betekenisvoller bestaan en daadkrachtige prestaties neerzetten. Op het niveau van de organisatie gaat het om een gelukkiger, beter gemotiveerde, socialere, meer betekenisvolle en daadkrachtige organisatie. Maar, hoe doe je dat?

Denk- en doerichtingen

De denktank geeft denk- en doerichtingen om de mentale kracht van organisaties te vergroten. Per aandachtsgebied uit de Mentale Schijf van Vijf zijn doelen en acties voor organisaties beschreven. Een voorbeeld van doelen en acties voor het aandachtsgebied 'relaties' is te vinden op de kaart in afbeelding 3 en voor het aandachtsgebied 'prestaties' in afbeelding 4, gestructureerd naar gedrag, gedachtegoed, gewoonte en gelegenheid.

Goede voorbeelden van acties in het aandachtsgebied 'relaties' zijn:

- het borgen van sociaal kapitaal (actief werken aan de kwaliteit van relaties tussen mensen, door het bespreken ervan);
- het voeren van wensengesprekken (ruimte bieden voor een gelijkwaardig gesprek tussen leidinggevenden en medewerkers) en
- een gezelligheidsplek maken (bied mensen een fysieke ruimte waar ze samen kunnen komen om zaken anders dan werk te bespreken).

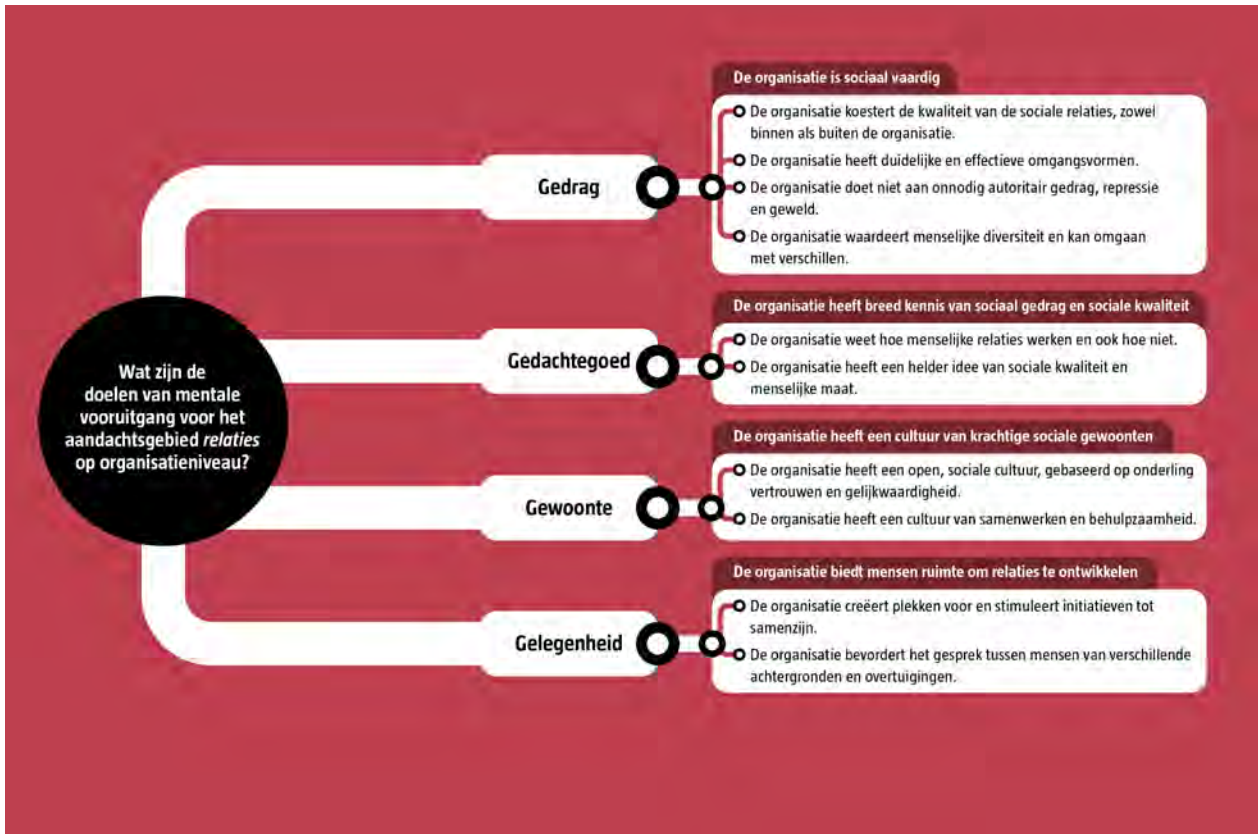
De laatste twee voorbeelden kunnen ook verandering teweeg brengen in het aandachtsgebied 'betrokkenheid' en 'betrokkenheid en emoties'. Neem je deze actie, dan sla je dus meerdere vliegen in één klap.

Voor het aandachtsgebied 'prestaties' kun je denken aan:

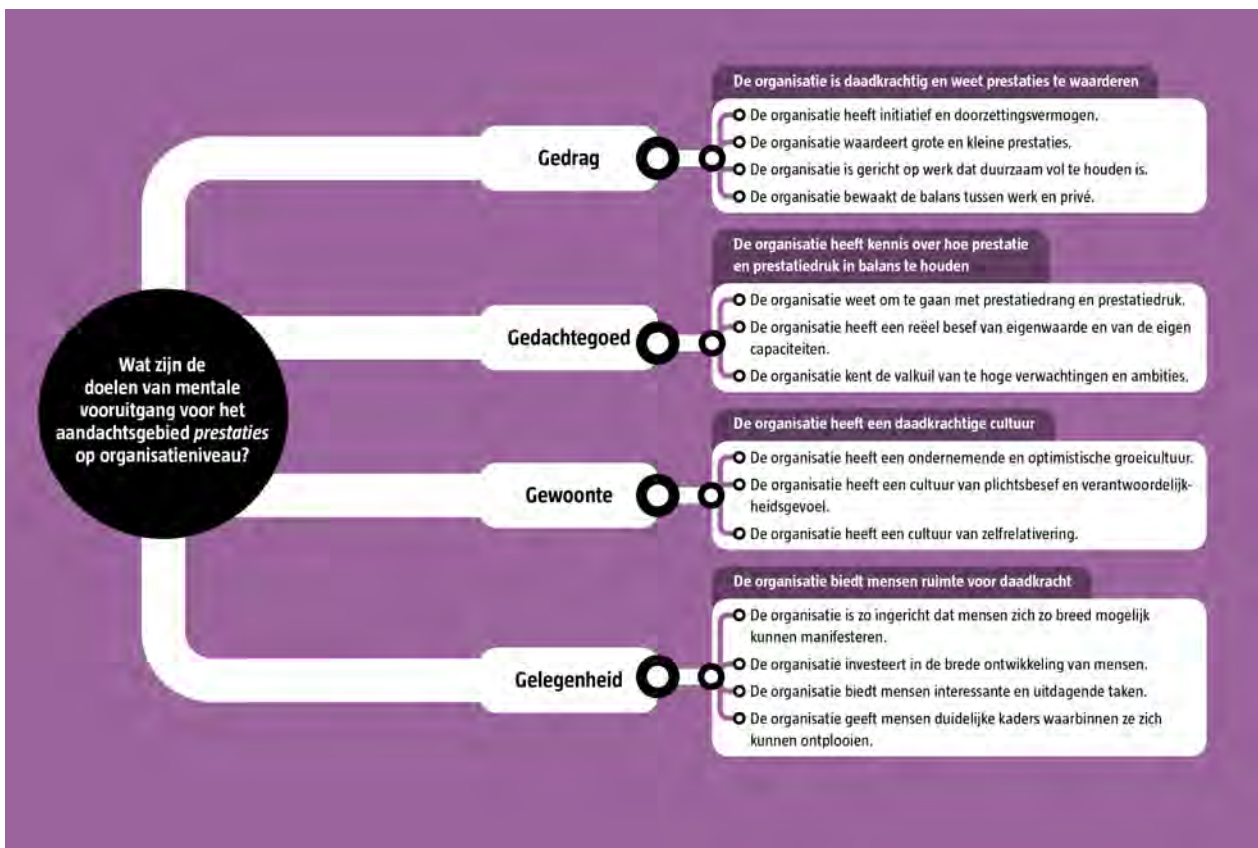
- het leren werken met de 'urgent-belangrijk'-matrix;
- het vieren van Briljante Mislukkingen (relatieveert en maakt mislukkingen bespreekbaar);
- het voeren van 'wandelgangsgesprekken' (helpt mensen onderling nadenken over (het verbeteren van) hun functioneren).

Ook voor deze acties geldt dat je aan meerdere aandachtsgebieden werkt met één actie (namelijk ook aan emoties, betrokkenheid en relaties).

Organisaties die aan de slag willen met het vergroten van mentale kracht kunnen de kaarten gebruiken om gesprekken tussen management en medewerkers te begeleiden en structureren. Beleidsmakers in organisaties



Afbeelding 3. Doelenkaart Relaties.



Afbeelding 4. Doelenkaart Prestaties.

kunnen de kaarten als checklist naast het huidige beleid leggen en zo vaststellen wat ze nog willen veranderen. Ondernemings- of medezeggenschapsraden kunnen de kaarten gebruiken om een vraag of advies bij het bestuur neer te leggen. Welke combinatie van doelen en acties voor een organisatie meest passend is, hangt af van de organisatiecontext en de mensen die daar werken.

Arbeidsorganisaties als onderdeel van een systeem

Omdat arbeidsorganisaties onderdeel uitmaken van een groter systeem, namelijk de Nederlandse samenleving, heeft ook de overheid een rol bij het realiseren van mentale vooruitgang in organisaties. Sinds 2018 werkt de Rijksoverheid met het Preventieakkoord aan maatregelen om Nederlanders gezonder te maken. Denk aan 'de rookvrije generatie' en een aanpak voor overgewicht. In 2022 is een vervolgaanpak 'Mentale gezondheid: van ons allemaal' gestart door de ministeries van VWS, SZW, OCW. Een van de pijlers in de aanpak is 'Mentaal gezond aan het werk'. In een aantal actielijnen wordt gewerkt aan het voorkomen van burn-out-klachten, ongezonde werkdruk en het (door)ontwikkelen van goed lopende initiatieven via de subsidieregeling 'Mentale vitaliteit van werkenden'. Ook de (tussentijdse) uitwerkingen van de Denktank Mentale Vooruitgang en Werk worden ingebracht voor de aanpak Mentaal gezond aan het werk, zodat acties en ideeën en de uitvoering daarvan elkaar versterken.

Kan het concreter?

Een vraag die overblijft na het lezen van deze handreikingen is of het concreter kan. Of is het gewoon een kwestie van doen, wordt het dan vanzelf tastbaar? De nieuwe Denktank Mentale Vooruitgang en Werk heeft zichzelf ten doel gesteld om dit verder uit te werken, samen met het publiek, door steeds hoofdstukken van het voorgenomen boek (2023) via de LinkedIn-groep Mentale Vooruitgang alvast te publiceren. Een co-creatief proces, dat in zichzelf op deze manier wellicht al bijdraagt aan betekenisverlening en sociale relaties. Iedereen is welkom om hier bij aan te sluiten. Meld je aan via de QR-code!



Referenties

- Kraaijveld, K., Halink, S. & Verbugt, J. (2021). Mentale Vooruitgang. Hoe vergroten we de mentale kracht van Nederland? De Argumentenfabriek.
- RIVM (2022). Mentaal welbevinden en leefstijl tijdens de coronacrisis. Bilthoven
- Seligman, M.E. (2012). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Simon and Schuster.
- World Health Organization (2001). The World Health Report 2001: Mental health: new understanding, new hope.

Eindnoten

- 1 Aan de Denktank Mentale Vooruitgang (2021) namen de volgende organisaties deel: Lister/iPH, SCP, Koplopers in de Zorg, Humanistisch Verbond, de Nederlandse GGZ, CZ, RVS, Trimbos, AON, Zilveren Kruis, Geestkracht, Erasmus Universiteit, Health Holland, HumanTotalCare, Dimence/Emergis, UMC Utrecht, MIND, NIP, Triodos, TNO. Meedenkers waren, naast uit eerder genoemde organisaties, ook afkomstig uit: Redesigning Psychiatry, VWS, FNO, SGF.
- 2 Aan de Denktank Mentale Vooruitgang en Werk (2022) nemen de volgende organisaties deel: ABN AMRO, Amsterdam UMC, AWWN, Cedris, OVAL, de Nederlandse ggz, Doorzaam, GGzE, Hoofdzaak Werk, Parnassia Groep, Phrenos, Reakt, RIVM, Ministeries van SZW en VWS, Tilburg University, Trimbos Instituut, Twomorrow, Van Zorg naar Inclusie, Verdiwel, Verbond van Verzekeraars, VNG, VNO-NCW/MKB, Zilveren Kruis. De denktank is gestart in juli 2022 en geïnteresseerde partijen kunnen zich nog aansluiten.

Over de auteurs



P. van de Goorbergh
Chef Werk
De Argumentenfabriek B.V.
Amsterdam
petra@argumentenfabriek.nl



Dr. R.M.C. Schelvis
Senior onderzoeker 'mentale
gezondheid en werk'
Academic Medical Center
University of Amsterdam
The Netherlands



Dr. O.A. Blanson Henkemans
Senior onderzoek eHealth in de zorg
voor de jeugd
TNO Child Health Leiden

Balanceren tussen werk en vrije tijd

Contextmapping-studie naar factoren die de fysieke activiteit van arbeiders in de vrije tijd beïnvloeden

Mensen met een fysiek zware baan hebben vaak een ongezond bewegingspatroon in hun vrije tijd. In deze studie proberen we te begrijpen welke contextuele factoren deze disbalans in dagelijkse fysieke activiteit beïnvloeden, en verkennen we de mogelijkheden voor leefstijlinterventies die deze disbalans kunnen herstellen. We hebben een contextmapping-studie uitgevoerd met zes productiemedewerkers van een Nederlandse coatingstraat. Deelnemers vulden een werkboekje in, en werden daarna geïnterviewd. Daarnaast rapporteerden deelnemers redenen voor (niet) actief zijn in de vrije tijd met behulp van een *experience sampling*-methode. Een belangrijke reden voor inactiviteit in de vrije tijd is dat werknemers denken dat ze voldoende bewegen op het werk. Daarnaast is er de behoefte om uit te rusten na het werk. De resultaten tonen aan dat leefstijlinterventies de verkeerde risicoperceptie en oververmoeidheid van werknemers moeten aanpakken. Dit wijst op de noodzaak van een holistische aanpak, gericht op zowel de thuis- als de werkomgeving.

Julia Beckmann, Pieter Coenen, Erwin Speklé en Jos Kraal

Introductie

Mensen met een hoge fysieke werkbelasting hebben vaak een slechtere gezondheid dan mensen met een zittend beroep, zelfs wanneer gecorrigeerd wordt voor relevante gezondheids-, leefstijl- en sociaal-economische factoren (Li et al., 2013). Dat is verrassend omdat bewegen gezien wordt als een belangrijke factor om meerdere chronische ziekten te voorkomen (WHO, 2010) en werknemers met een fysiek zware baan veel bewegen op het werk. Mogelijk komt dit omdat bewegen op werk verschilt van bewegen in de vrije tijd. Bewegen in de vrije tijd wordt meestal uitgevoerd in korte matig- of hoog-intensieve periodes van overwegend aerobe activiteiten, gevolgd door lange herstelperiodes. Bewegen op werk omvat onder andere hand-armtaken, repetitief werk en langdurige statische houdingen gedurende lange periodes zonder voldoende herstel (Holtermann et al., 2020). Het leveren van dit soort fysiek werk gedurende ≥ 40 uur/week leidt waarschijnlijk tot vermoeidheid en daarmee tot inactief (of sedentair) gedrag in de vrije tijd (Arias et al., 2015; Bláfoss et al., 2019). Dit suggereert dat mensen met fysiek veeleisende banen dubbel risico lopen: zij worden blootgesteld aan de mogelijk negatieve gezondheidsgevolgen van bewegen op het werk en profiteren onvoldoende van de positieve gezondheidseffecten van bewegen in de vrije tijd.

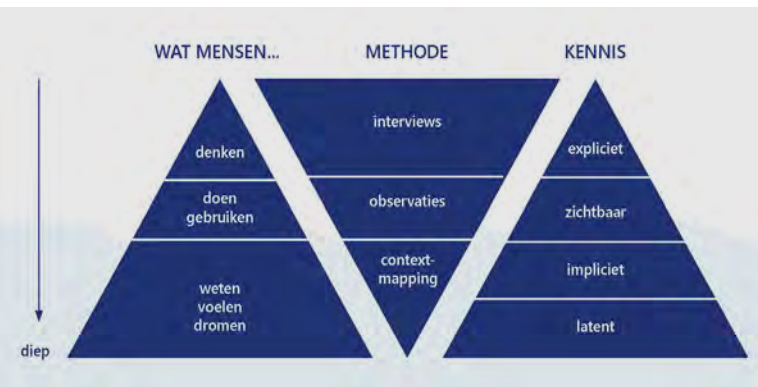
In het huidige bedrijfsgeneeskundig onderzoek richten interventies voor mensen met fysiek zware beroepen zich vooral op ofwel de thuisomgeving ofwel de werkomgeving. Zoals aangetoond door Prince et al. (2021) hebben dit soort interventies een beperkte impact op werknemers met fysiek zware banen, waardoor de behoefte aan nieuwe richtingen voor deze werknemers wordt benadrukt. In een eerste stap naar de ontwikkeling van een meer holistische beweeginterventie, die zich richt op de thuis- en werkomgeving, onderzochten we persoonlijke en contextuele factoren die het beweeggedrag van mensen met een fysiek zware baan beïnvloeden.

Methode

We gebruikten twee methoden in deze studie: *contextmapping* om te onderzoeken welke contextuele factoren het beweeggedrag beïnvloeden, en een *experience sampling method* (ESM) om te bepalen welke van deze factoren het belangrijkste waren voor onze deelnemers. Het onderzoek werd uitgevoerd in samenwerking met een metaalbewerkingsbedrijf. We deden het onderzoek bij werknemers van de coatingstraat, aangezien deze werknemers een hoge fysieke werkbelasting hebben. Werknemers met ernstige fysieke beperkingen werden uitgesloten van het onderzoek, en alle deelnemers ondertekenden een toestemmingsformulier voor deelname.

Methode 1: Contextmapping

Met contextmapping hebben wij de ervaringen, behoeften, motivaties en voorkeuren van mensen met een fysiek zware baan onderzocht omdat de onderliggende gedachten, gevoelens en verlangens van mensen niet kunnen worden onderzocht met standaardmethoden als interviews en observaties. Visser et al. (2005) adviseren generatieve methoden als contextmapping omdat ze toegang geven tot een verborgen wereld van gebruikerservaringen. Generatieve methoden als contextmapping kunnen gebruikt worden om impliciete en latente kennis te verkennen, waardoor mensen hun waarden en verlangens in woorden kunnen uitdrukken (Sanders & Stappers, 2012) (zie afbeelding 1).

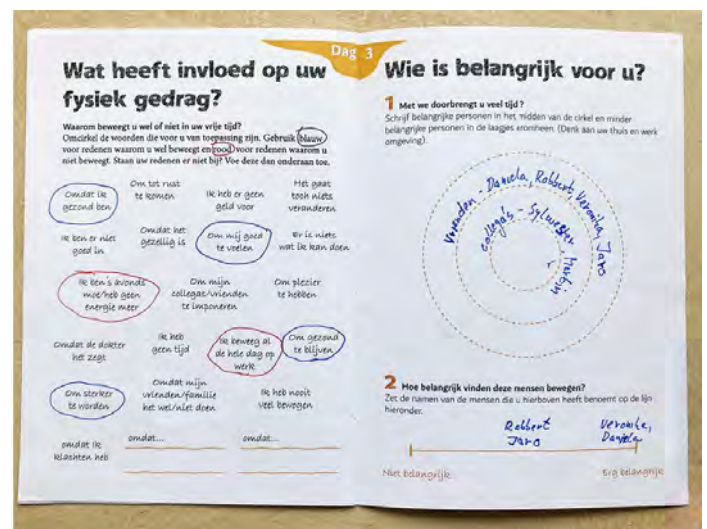
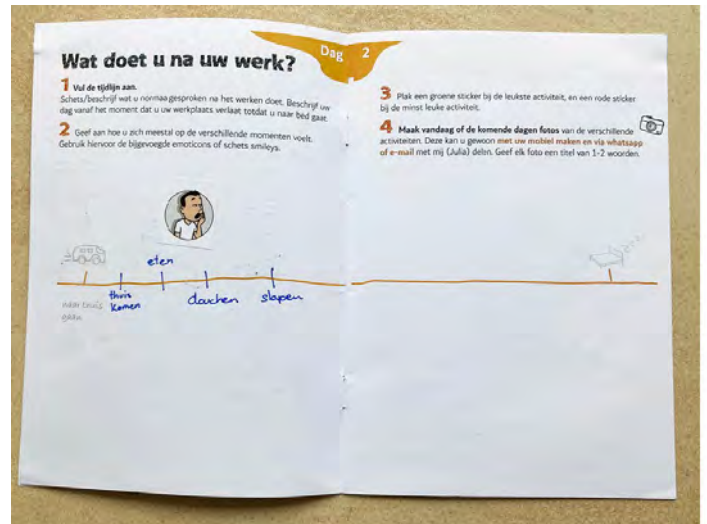


Afbeelding 1. Deze illustratie toont aan dat generatieve methoden nodig zijn om toegang te krijgen tot diepere kennis (Sanders & Stappers, 2012).

Volgens contextmapping worden de huidige ervaringen van mensen vaak beïnvloed door zowel vroegere herinneringen als toekomstdromen. Daarom vroegen we aan de deelnemers om eerst hun huidige ervaringen en herinneringen te beschrijven in een kort werkboek, en vervolgens hierop te reflecteren en toekomstige wensen te formuleren aan de hand van semi-gestructureerde interviews.

Werkboek

We hebben een werkboek gebruikt om deelnemers voor te bereiden op het onderwerp van het onderzoek. Deze voorbereiding (in ontwerp vaak 'sensitizing' genoemd) verhoogt de kwantiteit en kwaliteit van de bijdrage van deelnemers in het daaropvolgende interview (Visser et al., 2005). In ons onderzoek kreeg iedere deelnemer daarom een werkboek met korte opdrachten rond het centrale onderwerp bewegen op het werk en in de vrije tijd (afbeelding 2). De opdrachten werden verdeeld over vier dagen en hadden als doel de deelnemers aan te moedigen om hun ervaringen, motivaties, barrières en voorkeuren te beschrijven, en te reflecteren. Kleine stickers met afbeeldingen en emoticons werden aan het pakket toegevoegd om diepere gedachten en gevoelens te prikkelen en de deelnemers aan te moedigen eraan te werken.



Afbeelding 2: Ingevulde voorbeelden van het werkboek.

Interviews

Nadat het werkboek was ingevuld, voerden we semi-gestructureerde interviews uit met alle deelnemers. Het script was gebaseerd op de structuur van de werkboekjes, en was gepersonaliseerd voor elke deelnemer, afhankelijk van hun antwoorden in de werkboekjes. Tijdens de interviews werden vragen gesteld over de ervaringen van de werknemers, hun behoeften en motivaties voor beweeggedrag. De interviews werden uitgevoerd door de uitvoerende onderzoeker.

Methode 2: Experience sampling method

ESM werd toegepast om deelnemers te stimuleren om na te denken over redenen om (niet) actief te zijn in de thuisomgeving. ESM is een gangbare methode om te bestuderen wat mensen doen, denken en voelen in hun dagelijks leven (Larson & Csikszentmihalyi, 2014). We installeerden twee kastje bij de deelnemers thuis, die de deelnemers vier dagen lang gebruikten (afbeelding 3).



Afbeelding 3. Links ziet u de router die verbonden is met de twee kastjes ernaast. Rechts is te zien hoe kastje 2 in het huis van een deelnemer is geplaatst.

Beide kastjes hadden zeven knoppen met labels die factoren beschreven die het beweeggedrag van de deelnemers beïnvloeden (tabel 1). De factoren waren gebaseerd op literatuur, expertinterviews en de contextmapping-studie.

De onderzoeker legde de deelnemers uit hoe ze de kastjes het beste konden gebruiken. Om het gebruik van de kastjes te stimuleren werden deze op strategische plaatsen neergezet (bijvoorbeeld bij de voordeur). De kastjes werden verbonden met een router, die gegevens naar de onderzoekers stuurde. De gegevens werden opgeslagen op een TU Delft-cloud en weergegeven in een dashboard met behulp van Grafana (een software voor data). Deze set-up is ontwikkeld door het Studiolab van TU Delft (Beckmann, 2022).

Analyses

De gegevens van de contextmapping werden geanalyseerd volgens de zes fasen van analyseren

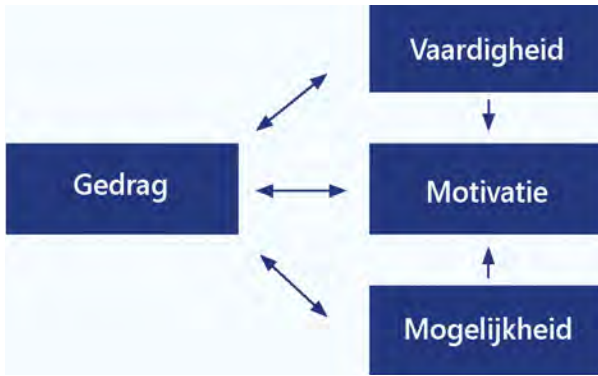
volgens Clarke & Braun (2014), gebruik makend van een thematisch analysekader. Notities werden getranscribeerd en opgeschreven op post-its. Lean coding werd toegepast om terugkerende labels te identificeren (Creswell, 2018). Dat resulteerde in 66 codes. Met behulp van overlappende codes en categorieën werden 30 initiële thema's geïdentificeerd.

Ten slotte gebruikten we het COM-B-model om thema's te ordenen en te categoriseren. Het COM-B-model biedt een systematische aanpak om gedrag van een persoon te begrijpen, waarbij benodigde vaardigheden (Capability), mogelijkheden (Opportunity) en motivatie (Motivation) voor gedrag worden beschreven (afbeelding 4) (Michie et al., 2011).

Voor ESM werd descriptieve statistiek toegepast, en bekeken we onder andere het relatieve aantal keren dat elke knop werd ingedrukt.

Tabel 1. Labels van de twee kastjes. Labels beschrijven factoren die het beweeggedrag van de deelnemers beïnvloeden. Kastje 1 richtte zich op redenen om niet te bewegen; op kastje 2 konden deelnemers redenen om te bewegen aangeven.

Kastje 1: Ik beweeg niet omdat:	Kastje 2: Ik beweeg omdat:
ik mij niet goed voel	het mij helpt tot rust te komen
ik wil ontspannen	het mij goed laat voelen
ik moe ben	ik fitter/sterker wil worden
ik geen tijd heb	een vriend/familie heeft gevraagd of ik meedoe
ik niet weet wat ik zou moeten doen	ik huishoudelijke taken doe
niemand tijd heeft om met mij te bewegen	ik naar buiten/ergens naartoe wil gaan.
andere redenen	andere redenen



Afbeelding 4. COM-B-Model (Michie et al., 2011).

Resultaten

Contextmapping-onderzoek

Zes mannelijke werknemers namen deel aan het contextmapping-onderzoek. De deelnemers hadden een leeftijd van 31-59 (gemiddeld 43, SD 13,7) jaar en hadden de Nederlandse, Poolse, Spaanse, Slowaakse of Somalische nationaliteit. Vier van de zes deelnemers hadden een partner/familie in Nederland. Elke factor werd groen (facilitator) of rood (barrière) gelabeld.

Factoren die zowel een barrière als een facilitator konden zijn, kregen beide labels. De belangrijkste factoren zijn hierna beschreven.

Vaardigheden – Psychologisch

Alle deelnemers waren zich bewust van het belang om te bewegen om gezond te blijven. Ze konden niet uitleggen waarom bewegen precies belangrijk is, maar ze identificeerden het wel met een betere gezondheid. Geen van de deelnemers was zich echter bewust van de verschillende gezondheidseffecten van bewegen op het werk en in de vrije tijd, wat wijst op een onjuiste risicoperceptie als barrière voor gezond bewegen.

“Ik heb genoeg sport op mijn werk” (man, 53 jaar)

Vaardigheden – Fysiek

Alle deelnemers benadrukten dat zij na het werk extreem uitgeput zijn. Hoewel zij graag actiever zouden zijn in hun vrije tijd, besteedden zij al hun energie aan hun werk.

“[...] we werken daar 10 uur, dat is de reden waarom we na het werk niets doen, omdat we moe zijn” (man, 31 jaar)

Daarnaast meldden sommige deelnemers dat ze gestopt waren met bewegen vanwege gezondheidsklachten of tekenen van veroudering. Het fysieke werk eist zijn tol van hun lichaam, waardoor bewegen in de vrije tijd wordt beperkt.



Afbeelding 5. Overzicht van de meest voorkomende factoren die van invloed zijn op de vaardigheden, motivatie en mogelijkheden van werknemers voor gezond beweeggedrag (groene markering = facilitator; rode markering = barrière).

Motivatie – Reflectie

Omdat de deelnemers dachten dat hun bewegen op het werk voldoende gezondheidsvoordelen biedt, zijn ze niet meer gemotiveerd om in de vrije tijd actief te zijn, en vinden ze dat ze tijd verdienen om te ontspannen. Bovendien zeiden sommige deelnemers dat zij niet bewegen in de vrije tijd omdat zij hun baan niet in gevaar willen brengen.

“Ik kijk naar voetbal. Als ik zou voetballen, zou dat een risico zijn. Als ik geblesseerd zou raken, zou ik morgen niet naar mijn werk kunnen gaan.” (man, 40 jaar)

De houding van sommige werknemers ten aanzien van een gezonde levensstijl was echter wel positief. Zij meldden dat zij onlangs hun leefstijl hadden veranderd. Ze waren bijvoorbeeld gestopt met roken, hadden een gezond voedingspatroon aangenomen en/of waren in hun vrije tijd begonnen met bewegen.

Motivatie – Automatismen

Hoewel de meeste deelnemers zeiden dat bewegen in de vrije tijd hen energie geeft en hen zich goed laat voelen, ontwikkelden veel deelnemers een gewoonte van inactiviteit in hun vrije tijd. Ze waren zich bewust van de positieve effecten van bewegen, maar hadden moeite om het te initiëren. Werknemers hadden een routine van douchen, eten en ontspannen na het werk, en zeiden dat ze alleen bewegen als ze dat echt moeten (bijvoorbeeld om boodschappen te doen of voor andere klusjes).

Mogelijkheden – Fysieke werkomgeving

De deelnemers ervaren een hoge werkdruk in hun werk, aangezien de productiedoelstellingen elk jaar werden verhoogd terwijl het aantal werknemers wordt verminderd. Hierdoor moeten de werknemers harder werken, slaan ze vaak pauzes over en maken ze overuren. Alle deelnemers zeiden dat de werkdruk zorgde voor vermoeidheid en de mogelijkheden voor bewegen in de vrije tijd beperkte.

“Zoals nu, ik zou wel willen sporten, maar ik heb er gewoon geen tijd voor.” (man, 59 jaar)

De werknemers konden niet zelf bepalen hoe laat zij werkten of pauzeerden. Want als de productielijn begint te lopen, moeten zij aanwezig zijn. Desondanks probeert de teamleider wel bij zijn planning rekening te houden met wensen van de werknemers.

Mogelijkheden – Fysieke thuisomgeving

Deelnemers gaven aan dat veilige recreatieve voorzieningen zoals parken, voetbalvelden of winkels dicht bij hun huis bewegen vergemakkelijken. Zij gaven aan dat zij liever in de natuur bewegen en dat zij graag fietsen vanwege de goed aangelegde fietspaden in Nederland.

“Ja, ik woon dicht bij het bos, dus gaan we een uur, anderhalf uur het bos in.” (man, 59 jaar)

Sociaal – Werkomgeving

De deelnemers gaven aan dat er in hun sector een bepaalde ‘machocultuur’ heerst, waarbij werknemers hard moeten werken en niet mogen klagen. Deze cultuur stimuleert gedrag dat het lichaam overbelast en het beweeggedrag negatief beïnvloedt.

“Ik denk dat de cultuur best goed is,... deze mensen gaan ervoor en klagen niet en je hoeft ze niet eens te vertellen dat ze dit of dat sneller moeten doen, dat begrijpen ze heel goed...” (man, 59 jaar)

Sociaal – Thuisomgeving

Alle deelnemers hadden thuis sociale rollen en verantwoordelijkheden die hen ervan weerhouden te bewegen, zoals klusjes, de zorg voor hun gezin en het onderhouden van relaties met vrienden.

“Meestal ruimt mijn vrouw op, maar af en toe moet ik iets doen, anders wordt mijn vrouw boos.” (man, 53 jaar)

Sociale verantwoordelijkheden kunnen echter ook beweeggedrag bevorderen. Vrienden die willen afspreken, spelen met kinderen of een hond die naar



Afbeelding 6. Het diagram illustreert het relatieve aantal keren dat de knoppen op ‘Kastje1: Niet bewegen’ werden ingedrukt. De knoppen die het vaakst werden ingedrukt zijn geel gemarkeerd. In totaal werd kastje1 50 keer ingedrukt.

buiten moet fungeren als facilitator van bewegen in de vrije tijd.

"[...] Anders is de hond niet blij en dan heb ik thuis geen rust, dus moet ik wel." (man, 53 jaar)

Experience Sampling Method

Vier van de zes werknemers namen ook deel aan het ESM-onderzoek. Drie deelnemers gebruikten de kastjes elke dag om hun redenen voor wel/niet bewegen te registreren. Eén deelnemer gebruikte de kastjes minder vaak, maar drukte wel elke dag op minstens één knop.

De meest gekozen redenen om niet te bewegen zijn: 'Ik heb bewogen op het werk' en 'Ik wil ontspannen' (afbeelding 6). 'Ik heb klusjes' en 'Ik wil naar buiten' waren de meest aangegeven redenen om te bewegen (afbeelding 7).

Discussie

In deze studie onderzochten we de contextuele factoren die het beweeggedrag van mensen met een fysiek zware baan beïnvloeden. Uit onze resultaten blijkt dat werknemers vooral niet bewegen omdat ze denken dat ze genoeg bewegen op het werk en de behoefte voelen om te ontspannen na het werk. Deze incorrecte risicoperceptie van werknemers met een fysiek zware baan werd al eerder beschreven door Van den Berge et al., 2020. We toonden ook aan dat bewegen werknemers zou kunnen helpen om mentaal te ontspannen, maar dat ze zich te uitgeput voelen om eraan te beginnen. Dit is in lijn met de studie van Bláfoss et al. (2019), waarin werd aangetoond dat de duur van bewegen in de vrije tijd geleidelijk afneemt met toenemende werkgerelateerde vermoeidheid bij werknemers met fysiek zware banen.

Bevorderende factoren voor bewegen waren huishoudelijke taken en sociale of recreatieve activiteiten. Hoewel werknemers huishoudelijke taken niet als bewegen beschouwden, verhoogt het wel het energieverbruik. Het energieverbruik bij huishoudelijk

werk is echter lager dan voor stevig wandelen of sporten (Lawlow et al., 2002). Recreatieve voorzieningen zoals natuur en sociale activiteiten (bijvoorbeeld vrienden ontmoeten of naar de speeltuin gaan) waren belangrijke bevorderende factoren voor bewegen. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van Bauman et al. (2012), die suggereren dat bewegen in de vrije tijd gerelateerd is aan de beschikbaarheid en de nabijheid van recreatievoorzieningen en dat een aangename groene omgeving mensen kan stimuleren om te bewegen. Toekomstige interventies zouden gebruik moeten maken van deze facilitators om beweeggedrag te bevorderen.

Onze resultaten kunnen worden gebruikt bij de ontwikkeling van interventies voor mensen met een fysiek zware baan, waarbij een holistische aanpak wordt gebruikt, die zowel de thuis- als de werkomgeving omvat. Te denken valt aan een interventie die zich richt op het creëren van bewustzijn en het faciliteren van verandering. We hebben hier een voorzet gedaan met het ontwikkelen van een concept dat zich richt op een voorlichtingscampagne en een digitaal maatje (zie voor volledig onderzoek Beckmann, 2022).

De participatieve en user-centered methode die in deze studie is toegepast, heeft de diepgang van onze verkenning vergroot. Het combineren van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over hoe mensen beweeggedrag ervaren, verrijkte onze resultaten en gaf duidelijke richtingen voor toekomstige interventies. Echter werd ons onderzoek uitgevoerd met een kleine groep deelnemers, waardoor de generaliseerbaarheid van onze resultaten beperkt is. De verscheidenheid aan nationaliteiten van onze deelnemers beperkte de communicatie tussen onderzoekers en deelnemers. Dit is echter een algemene beperking voor onderzoeksprojecten met mensen met fysiek zware banen en maakt deze resultaten dus toch waardevol.

Afbeelding 7. Het diagram illustreert het relatieve aantal keren dat de knoppen op 'Kastje2: Bewegen' werden ingedrukt. De knoppen die het vaakst werden ingedrukt zijn geel gemarkeerd. In totaal werd Kastje2 34 keer ingedrukt.



Conclusie

Ons onderzoek toont aan dat het beweeggedrag in de vrije tijd van mensen met een fysiek zware baan beperkt wordt door een verkeerde risicoperceptie van de gezondheidsvoordelen van bewegen op het werk, en oververmoeidheid. Interventies zouden een holistische aanpak moeten toepassen en zowel de thuis- als werkomgeving moeten integreren om beweeggedrag te bevorderen. Onze bevindingen zijn relevant voor onderzoekers en professionals die preventieve interventies willen ontwerpen om het beweeggedrag van mensen met een fysiek zware baan te verbeteren.

English abstract

People with a physically demanding job have an unhealthy disbalance in occupational and leisure-time physical activity (PA). We aimed to understand which contextual factors influence this disbalance, and explore opportunities for lifestyle interventions that could restore this disbalance.

We applied a contextmapping study with six production workers from a Dutch coating department. Participants filled in a sensitizing booklet with PA-related activities, and were interviewed afterwards. Participants reported reasons for (not) being active in leisure-time using an experience sampling method. Our results indicate that main reasons for being inactive during leisure time were their believes that occupational PA is enough for a healthy lifestyle, and the need to rest after work. Results show that lifestyle interventions should tackle workers inadequate risk perception and over-exhaustion to empower them to shift their PA behavior in a healthier direction. This indicates the need for a holistic approach targeting both home and working environments.

Referenties

Arias, O.E., Caban-Martinez, A.J., Umukoro, P.E., Okechukwu, C.A., & Dennerlein, J.T. (2015). Physical activity levels at work and outside of work among commercial construction workers. *Journal of occupational and environmental medicine/American College of Occupational and Environmental Medicine*, 57(1), 73.

Bauman, A.E., Reis, R.S., Sallis, J.F., Wells, J.C., Loos, R.J., Martin, B.W. & Lancet Physical Activity Series Working Group. (2012). Correlates of physical activity: why are some people physically active and others not? *The lancet*, 380(9838), 258-271.

Beckmann, J. (2022). Designing a lifestyle intervention for people with a physically demanding job [Master's Thesis, TU Delft Industrial Design Engineering]. <http://resolver.tudelft.nl/uuid:72c8788c-4fba-4599-8a84-11f5c4489df2>.

Bláfoss, R., Micheietti, J.K., Sundstrup, E., Jakobsen, M.D., Bay, H., & Andersen, L.L. (2019). Is fatigue after work a barrier for leisure-time physical activity? Cross-sectional study among 10,000 adults from the general working population. *Scandinavian journal of public health*, 47(3), 383-391.

Clarke, V., & Braun, V. (2014). Thematic analysis. In *Encyclopedia of critical psychology* (pp. 1947-1952). Springer, New York, NY.

Ellis, K., Pears, S., & Sutton, S. (2019). Behavioural analysis of post-natal physical activity in the UK according to the COM-B model: a multi-methods study. *BMJ open*, 9(8), e028682. *Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 17(1), 1-11.

Holtermann, A., Coenen, P., & Krause, N. (2020). The paradoxical health effects of occupational versus leisure-time physical activity. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*, 241-267.

Larson, R., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The experience sampling method. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 21-34). Springer, Dordrecht.

Li, J., Loerbroks, A., & Angerer, P. (2013). Physical activity and risk of cardiovascular disease: what does the new epidemiological evidence show?. *Current opinion in cardiology*, 28(5), 575-583.

Michie, S., Van Stralen, M.M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation science*, 6(1), 1-12.

Prince, S.A., Rasmussen, C.L., Biswas, A., Holtermann, A., Aulakh, T., Merucci, K., & Coenen, P. (2021). The effect of leisure time physical activity and sedentary behaviour on the health of workers with different occupational physical activity demands: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 18(1), 1-17.

Sanders, B.N. & Stappers, P.J. (2012). *Convivial Toolbox – Generative Research for the front end of design*. BIS Publishers.

Van den Berge, M., Hulsege, G., van der Molen, H.F., Proper, K.I., Pasma, H.R.W., Den Broeder, L., & van der Beek, A.J. (2020). Adapting citizen science to improve health in an occupational setting: Preliminary results of a qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 4917.

Visser, F.S., Stappers, P.J., Van der Lugt, R., & Sanders, E.B. (2005). Contextmapping: experiences from practice. *CoDesign*, 1(2), 119-149.

WHO. (2010). *Global recommendations on physical activity for health*. Retrieved from: <https://www.who.int/dietphysicalactivity/global-pa-recs-2010.pdf>.

Over de auteurs



J. Beckmann
Alumni TU Delft,
Faculty of Industrial Design
beckmannj96@gmail.com



P. Coenen
Senior onderzoeker,
Amsterdam UMC – Public and
Occupational Health



E. Speklé
Ergonoom Arbo Unie
Senior gastonderzoeker, Amsterdam
UMC – Public and Occupational Health



J. Kraal
Universitair Docent TU Delft, Faculty of
Industrial Design

Ergonomiekaart van Nederland

Interview met Eric Mol

‘Op het gebied van systeemdenken en integraal kijken naar het verbeteren van werk en werkprocessen valt bij Defensie nog wel wat te winnen.’

Wie is Eric Mol?

Eric Mol is werkzaam als senior adviseur/onderzoeker op het gebied van Arbeid & Gezondheid/Ergonomie bij het Ministerie van Defensie. Vanuit zijn standplaats Doorn adviseert Eric de verschillende krijgsmachtonderdelen en de overige onderdelen van Defensie, met name op het gebied van fysieke belasting. Eric woont samen met zijn twee tienerdochters in Baarn, staat graag in de keuken en gaat regelmatig een rondje wielrennen met zijn vrienden uit zijn studietijd.

Welke studie heeft u gedaan en waarom?

De oorsprong van mijn studie, en misschien ook wel mijn verdere loopbaan, ligt eigenlijk bij mijn roots. Ik kom uit het Noord-Hollandse Bergen en ben opgegroeid in een echt sportgezin, onder andere met een vader die profvoetballer was bij AZ'67. Mijn hele jeugd was ik eigenlijk altijd buiten, in bos, duinen, polder, het strand, veel aan het sporten; eigenlijk ben ik mijn hele leven al bezig met sporten en bewegen. Het was voor mij dan ook haast logisch dat ik me na mijn middelbare school ook bezig ging houden met sport. Ik had altijd de ambitie om de ALO te gaan doen, maar toen ik klaar was met de middelbare school heb ik toch gekozen voor fysiotherapie. Daar bleek dat ik – met een zekere mate van idealisme – het leuk en belangrijk vond om mensen die in hun werk geblesseerd raakten beter te maken of om die blessures te voorkomen. Toch bleek dat tijdens deze studie ik de praktijkkant, dus het behandelen zelf, minder leuk vond dan de meer theoretische vakken. Een docent van de opleiding adviseerde me om te gaan kijken bij de VU bij de faculteit der Bewegingswetenschappen (toen nog net de IFLO), omdat dat mogelijk iets was wat me beter paste. Vrij snel daarna heb ik me hier ook ingeschreven, wat ik tot op de dag van vandaag zie als een van de beste keuzes die ik ooit heb gemaakt. In 1992 ben ik afgestudeerd in de richting functionele anatomie en biomechanica en psychologie met betrekking tot het menselijk bewegen, met als doel om iets te gaan doen met de bewegende mens in context van arbeid. Hier was ik namelijk in de studie bewegingswetenschappen al mee bezig, onder andere door een praktijkstage gericht op het verminderen van fysieke belasting van de schoudergordel-arm bij een van de productielijnen van Fokker Aircraft op Schiphol-Oost.



En hoe zag uw loopbaan na uw studie er uit?

Toen ik afstudeerde lagen de banen niet voor het oprapen, maar gelukkig deden arbodiensten rond deze tijd hun intrede. Vrij snel na mijn afstuderen ben ik begonnen bij een arbodienst, waar ik me vooral bezig hield met kantoorergonomie. Gelukkig ben ik rond 1995 teruggegaan naar de VU om daar bij ERGOcare (het adviesbureau voor arbeidsomstandigheden en ergonomie van de Vrije Universiteit) aan de slag te gaan. Hier is gaandeweg mijn liefde voor fysieke belasting onder extreme omstandigheden ontstaan. Voor de Nationale Politie hebben we hier een fysieke aannametest ontwikkeld ter vervanging van de generieke fitheidstest die kandidaat-politieagenten toentertijd af moesten leggen. Het is ons gelukt om een valide test te ontwikkelen die veel beter aansluit op wat politieagenten in de praktijk aan taken en handelingen uit moeten voeren. Tot op de dag van vandaag wordt deze test nog gebruikt binnen de politie, zowel bij de aanname van agenten, als bij de periodieke keuring van agenten. Ook voor de brandweer hebben we soortgelijke testen ontwikkeld. Vanuit de passie voor presteren onder extreme omstandigheden ben ik in 2006 bij TNO Defensie en Veiligheid in Soesterberg terecht gekomen, maar helaas gooide de economische crisis roet in het eten en ben ik daar boventallig geraakt. Daarna heb ik verschillende banen

gehad, onder andere bij de HAN en de Brandweer Amsterdam-Amstelland, altijd rondom het menselijk presteren.

In 2018 ben ik echter even uit de inhoud gestapt door bij de Onderzoeksraad voor Veiligheid (OVV) te gaan werken. Als onderzoeker/adviseur Onderzoek & Ontwikkeling heb ik me zowel met inhoudelijke als methodologische aspecten van zeer gevoelige onderzoeksprojecten met een groot maatschappelijk belang bezig gehouden. Denk daarbij aan het onderzoek naar de rol van patiëntveiligheid bij het faillissement van het Slotervaartziekenhuis en IJsselmeerziekenhuizen en het onderzoek naar forensische zorg en veiligheid naar aanleiding van de moord op Anne Faber, of wel 'de casus Michael P'. Ondanks dat ik me hier niet expliciet heb bezig gehouden met menselijk bewegen heb ik een enorm leerzame periode gehad bij de OVV, waar ik tot de dag van vandaag nog profijt van ervaar.

Na twee jaar ben ik uiteindelijk terecht gekomen bij het Ministerie van Defensie, waar ik nu bij de Defensie Gezondheidszorg Organisatie (DGO) van het Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO), binnen het Expertisecentrum Arbeid & Gezondheid defensiebreed onderzoek doe en adviseer op het gebied van fysieke ergonomie.

Kun je uitleggen wat je binnen Defensie precies doet?

Ik ben binnen Defensie niet *dedicated* werkzaam in een krijgsmachtonderdeel, maar bij het DOSCO, dat ondersteunende taken verricht voor alle krijgsmachtonderdelen. Defensie is eigenlijk een soort samenleving *an sich*. Omdat ik niet bij één specifiek onderdeel van Defensie werk, is mijn werk dus ook erg divers. Toen ik begon bij Defensie zaten we in Nederland in het begin van de corona-uitbraak. In die tijd ben ik in het 'covid-kernteam' van Defensie (het OMT van Defensie) terecht gekomen en heb ik onder andere interne covid-richtlijnen opgesteld die binnen Defensie golden met als doel het zo veel mogelijk operationeel



inzetbaar houden van mensen en materieel. Toen de pandemie steeds meer onder controle was heb ik gelukkig veel meer projecten gekregen die zich op fysieke ergonomie richten. Momenteel ben ik zo'n 25 procent van mijn tijd kwijt aan allerlei projecten rondom fysieke belasting. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verlichten van werk voor medewerkers die in een logistiek centrum van de Marine werken, medewerkers die zwaar werk verrichten bij het tanken van marineschepen of het mitigeren van trillingsbelasting van helikopter crews. Ook verkent Defensie in samenwerking met TNO of, waar en hoe exoskeletten werk lichter zouden kunnen maken bij diverse militaire en niet-militaire functies.

De overige werktijd ben ik bezig met het ontwikkelen van taakspecifieke testen voor militairen. Het gaat hierbij om het testen van functionele inzetbaarheid van militairen in een breed spectrum van fysieke militaire taken die qua zwaarte uiteenlopen van licht tot zwaar, zoals bij onze elite-eenheden (Korps Mariniers, Korps Commando Troepen (KCT), de 11e Luchtmobiele Brigade (LMB) en de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten (BSB) van de Koninklijke Marechaussee). Vanuit mijn achtergrond en geschiedenis met het ontwikkelen van dit soort functionele testen heb ik hier een relatief groot aandeel in. Bij deze testen wordt er onderscheid gemaakt in de verschillende functieclusters die iets zeggen over de zwaarte van het werk. Het is belangrijk dat dit onderscheid ook terug komt in de testen: van met name de elite-eenheden wordt veel gevraagd, zowel op fysiek gebied, maar ook hoe zij hun materieel moeten vervoeren en gebruiken in operaties.

Hoe belangrijk is Human Factors of ergonomie binnen Defensie?

Binnen Defensie is het op het gebied van Human Factors zowel pionieren als gemeengoed, afhankelijk van in welk onderdeel van Defensie je kijkt en hoe je kijkt. Binnen Defensie is er veel aandacht voor veiligheid, wat blijkt uit het feit dat er een aparte Directie Veiligheid is en er relatief veel veiligheids-



kundigen en arbeidshygiënisten in dienst zijn. Daarnaast is er veel aandacht voor cognitieve ergonomie, met name op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en slaapmanagement. Ook fysieke belasting staat hoog op de agenda. Bij elkaar opgeteld kun je dus stellen dat er veel aandacht voor Human Factors is, wat ook niet zo vreemd is omdat de inzetbaarheid van mensen een fundamenteel onderdeel is van de krijgsmachtonderdelen binnen Defensie. Op het gebied van systeemdenken en integraal kijken naar het verbeteren van werk en werkprocessen valt echter nog wel wat te winnen.

Op welk recent project ben je trots en waarom?

Ik vind het bevredigend om te zien dat de test die we begin jaren 2000 hebben ontwikkeld voor de Nederlandse Politie nog steeds in vrijwel dezelfde vorm gebruikt wordt. Hetzelfde kun je ook stellen over de testen die ik mede heb ontwikkeld voor de brandweer. Samengevat kun je wel stellen dat ik erg trots ben op het feit dat taakspecifieke testen aan het begin van mijn carrière nog niet hun intrede hadden gedaan, maar dat ik bij heb kunnen dragen aan de ontwikkeling ervan in de belangrijkste first responder-organisaties in Nederland. En dat het uitvoeren van deze testen ook steeds meer gemeengoed wordt. Ook ben ik trots op het feit dat ik heb bijgedragen aan de ontwikkeling van taakspecifieke beschermende kleding van brandweermensen die worden ingezet bij natuurbranden. De reguliere brandwerende kleding die wordt gebruikt door de brandweer is niet geschikt voor natuurbrandbestrijding: de isolatie is veel te hoog en de kleding is 'bulky' waardoor de bij natuurbrandbestrijding noodzakelijke bewegingsvrijheid ernstig wordt beperkt. Het is mooi om te zien, bijvoorbeeld op het NOS Journaal, dat er binnen Nederland steeds meer gebruik gemaakt wordt van deze specifieke kleding voor bosbranden.



Heb je tot slot nog een advies voor onze lezers?

Ik heb meer een tip voor de lezers. Zoals bekend organiseert Human Factors NL op 22 en 23 november aanstaande het congres Shaping Horizons in Zeist. Zo'n congres is op zich al een reden om je op de hoogte te stellen van de laatste inzichten van en door collega Nederlandse Human Factors-specialisten, en niet in de laatste plaats om elkaar ook dit jaar weer live te treffen. Als Defensie dragen we ook bij aan het congres in de vorm van een symposium. We hebben het symposium als titel meegegeven: 'Militair optreden op het grensvlak van presteren en gezondheid; de rol van omgevingsfactoren'. Specialisten (militair en burger) van Defensie laten vanuit verschillende gezichtspunten hun licht schijnen over de rol die omgevingsfactoren spelen bij militair optreden. We bieden deelnemers hierbij een unieke inkijk in hoe militairen onder zware klimatologische omstandigheden trainen en opereren, wat de risico's zijn en hoe met die risico's wordt omgegaan. Dus mijn tip is: komt allen naar het congres en wie weet treffen we elkaar bij het door Defensie georganiseerde symposium.

Fysieke tests bij Politie en Brandweer

Om een beter beeld te krijgen hoe de door Eric ontwikkelde tests er in de praktijk uit zien, hebben we hieronder twee QR-codes toegevoegd. Na het scannen van deze QR-codes zie je hoe de tests worden uitgevoerd bij de Politie en Brandweer.



Fysieke test Politie.



Fysieke test Brandweer.

De nieuwe factor

Gezond werken is een hoofdzaak

Preventie en vroegsignalering bij werkgerelateerde aandoeningen

Prof. dr. Frederieke G. Schaafsma

Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, vanwege de Nederlandse Vereniging Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), bij de Faculteit der Geneeskunde/Universiteit van Amsterdam/Amsterdam UMC op 5 november 2021.

Preventie in de bedrijfsgezondheidszorg

Goed kunnen functioneren op het werk is van belang voor iemands gezondheid. Het is vooruitgang dat dit steeds beter wordt herkend door zorgverleners. Tegelijk kan het werk ook wel degelijk een risico zijn voor de gezondheid. In wetenschappelijk onderzoek en in de dagelijkse praktijk van de bedrijfsarts gaat veel aandacht naar het versterken van onze belastbaarheid, zoals terugkeer-naar-werk-interventies of het aanleren van betere copingstrategieën. De meeste bedrijfsartsen komen pas in beeld als er al sprake is van verzuim. Er gaat relatief weinig aandacht naar de risicofactoren in het werk en het voorkómen van ziekte en verzuim.

Een werkgever wil wel graag goed advies hoe gezondheidsklachten en verzuim kan worden voorkomen. Deze zorg begint met een betrouwbare risico-inventarisatie & evaluatie van het werk (Inspectie SZW 2021a). Onderzoek toont echter aan dat in de praktijk veel werkgevers meer aandacht hebben voor acute gevaren dan voor arbeidsrisico's met minder zichtbare gevolgen, soms simpelweg omdat zij niet zelf met de gevolgen geconfronteerd worden (Inspectie SZW, 2021b). Wanneer er wel een goede risico-inventarisatie is uitgevoerd kan, zo nodig, een arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden aangeboden. Dit is een screenend onderzoek waarbij gericht wordt gezocht naar vroege signalen van gezondheidsklachten bij de werknemer. Een dergelijk onderzoek kan bijvoorbeeld bestaan uit biomonitoring van stoffen in bloed of urine, functieonderzoek van de longen, een lichamenlijk onderzoek, maar ook uit vragenlijstonderzoek naar de ervaren werkdruk of de effecten van nachtwerk. De zeggingskracht van dergelijk onderzoek hangt van meerdere factoren af, zoals de kwaliteit van de test of vragenlijst, hoe vaak een bepaalde ziekte bij een groep voorkomt, maar ook van de bereidheid om met de resultaten aan de slag te gaan (Emal, 2021). Veel werkgevers en werknemers maken zich in toenemende mate zorgen over het risico op uitval op het werk door ervaren cognitieve en mentale overbelasting. Dit biedt een aanknopingspunt voor meer preventief ingrijpen.



Het werk verandert

In een rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid wordt inderdaad een beeld geschetst van toegenomen intensivering van ons werk met hogere taakeisen, sneller werken, minder loze tijd en een druk om meerdere taken tegelijk te doen (WRR, 2020). De oorzaak van de ervaren intensivering wordt gelegd bij veranderingen in de maatschappij. Zo worden onder andere genoemd de toename van werk in de dienstensector, meer flexibele arbeidscontracten en de inzet van nieuwe technologie op de werkplek. Ook covid-19 heeft mogelijk een impact op de intensivering van het werk. Veel werkenden hebben ontdekt dat thuiswerken goed mogelijk is en ook voordelen biedt. Tegelijk moet nog blijken of het wegvallen van reistijd of contact met de collega bij het koffieapparaat niet te veel wordt opgevuld met extra vergaderingen en/of hogere productiviteit. Enerzijds biedt het thuiswerken ook voor mensen met een arbeidsbeperking extra kansen om toch aan het werk te komen of te blijven. Anderzijds kan de verdergaande intensivering juist nog meer mensen uit de arbeidsmarkt drukken als zij niet meer kunnen voldoen aan de gestelde taakeisen (WRR, 2020).

Ook een prestatiecultuur binnen een organisatie of een individuele werknemer zelf kan bijdragen aan de ervaren intensiteit van het werk. In het boek *De vermoeide samenleving* wordt bijvoorbeeld een beeld geschetst dat het probleem van onze huidige tijd is dat veel werknemers zelf de eigen prestaties willen maximaliseren zonder dat daarom wordt gevraagd (Han, 2014). Deze intensivering van de werkbelasting gaat eerst veelal gepaard met een gevoel van vrijheid. Werknemers denken dat ze zeer gemotiveerd zijn en dat zij zo hard werken omdat ze dat zelf willen. Voor bedrijfsartsen is dit een herkenbaar beeld. Zij zien veel mensen die zich ziek melden vanwege ervaren overbelasting. Het is vaak maar de vraag of de oorzaak van deze overbelasting inderdaad de opgedragen taakeisen zijn, de onuitgesproken verwachtingen voortkomend uit de organisatie, of vanuit de werkende zelf.

Preventie van werkgerelateerde aandoeningen

Voor de preventie van werkgerelateerde aandoeningen is het belangrijk om zowel de belastende factoren van het werk als de belastbaarheid van het individu goed te kennen en te monitoren. Beide aspecten zijn in de praktijk lastig uitvoerbaar en vormen daarbij ook een uitdaging voor wetenschappelijk onderzoek.

Belastende factoren van het werk: preventie op de werkplek
Belastende factoren op het niveau van de organisatie betreft veelal psychosociale risicofactoren, zoals de cultuur of veiligheid in een bedrijf en de wijze van communicatie tussen collega's (Shoman, 2021). Belastende factoren op het niveau van de functie betreft autonomie en sociale steun, de arbeidsomstandigheden en de taken van de functie, zoals de cognitieve, emotionele en fysieke taakeisen. Voor de fysieke taakeisen zijn op basis van wetenschappelijk onderzoek normen geformuleerd die weergeven wat een gezonde werkende zou moeten kunnen verwerken zonder van het werk ziek te worden. Zo is er een tilnorm van maximaal 23 kg vastgesteld met de NIOSH-methode (Lu, 2016). Ook voor diverse arbeidsomstandigheden zijn op onderzoek gebaseerde normen vastgesteld. Zo zijn er voor vele chemische stoffen grenswaarden voor de maximaal toegestane concentratie waaraan een werkende mag worden blootgesteld. Deze normen of grenswaarden zijn belangrijk, omdat zij duidelijkheid scheppen voor werkgevers en werkenden over wat de toelaatbare blootstelling is, zodat de gezondheid niet wordt geschaad.

Maar een dergelijke norm bestaat niet voor de blootstelling aan de cognitieve taakeisen van een functie. Het lijkt logisch te stellen dat, net als bij de normering voor acceptabele fysieke inspanning, ook normen of waarden gedefinieerd zouden moeten worden waar de grenzen van ons cognitief vermogen dreigen te worden overschreden. In de praktijk kunnen we dat niet goed. Allereerst benaderen we deze taakeisen vanuit de beleving van het individu. We vragen naar de ervaring over werkdruk en de moeilijkheid van



een specifieke taak. Ten tweede verbinden we de cognitieve taakeisen niet aan een onderbouwde norm, zoals bij de fysieke taakeisen. Dus we weten niet hoeveel een brein van een gezond iemand bij een bepaalde leeftijd zou moeten kunnen verwerken gedurende een gemiddelde werkdag. Is er een grenswaarde te stellen voor de complexiteit van een taak – zeker als deze vaker verricht moet worden op een dag?

Vooralsnog beschouwen we cognitieve taakeisen niet op eenzelfde wijze als een risico voor gezondheid, zoals we dat bij fysieke taakeisen doen. We weten al veel over de psychosociale omstandigheden, zoals het belang van voldoende sociale steun op de werkplek en het hebben van autonomie, maar we weten maar weinig over de feitelijke cognitieve belasting. Terwijl de grenzen van ons brein in het werk wel steeds verder worden opgezocht.

Belastbaarheid: preventie op individueel niveau

De werkelijkheid is complex. Niet alleen als het gaat om het kwantificeren van de belastende factoren van het werk, het rekening houden met risicofactoren buiten het werk, maar ook als het gaat om het snappen van de individuele belastbaarheid en het tijdig herkennen wanneer deze is afgenomen. We weten bijvoorbeeld uit de stressfysiologie dat er bij een stressor een cascade van tijdelijke neurochemische en fysiologische veranderingen in ons lichaam ontstaat die het mogelijk maakt om goed om te gaan met een stressor om vervolgens weer te herstellen. Deze gebalanceerde en dynamische reactie bepaalt onze weerbaarheid voor diverse stressoren (Hermans, 2014). In wetenschappelijk onderzoek wordt steeds meer vanuit dit perspectief naar belasting en belastbaarheid gekeken. Dit biedt een goede mogelijkheid om veel eerder signalen van teveel belasting in het lichaam te detecteren, zelfs wanneer iemand dat zelf nog niet als zodanig ervaart. Toch is het onderzoek in de arbeidsgeneeskunde nog niet zo ver om betrouwbaar de relatie te leggen tussen de cognitieve en mentale belasting van het werk en neuroendocriene effecten binnen het individu (Schaafsma, 2021). Het is desondanks wel de verwachting dat de behoefte in dit vakgebied naar dergelijke objectieve meetmethoden en de ontwikkeling hiervan verder gaat.

Preventie van uitval door cognitieve problemen

Gezien het beroep dat op ons cognitief functioneren wordt gedaan, kan een kleine verstoring al betekenen dat iemand het werk niet meer goed aankan. Iedereen herkent wel het gevoel dat het soms moeilijk kan zijn om je aandacht vast te houden bij een taak. De meeste bedrijfsartsen horen bijna dagelijks op het spreekuur dat iemand zich niet goed meer kan concentreren. Vaak zijn dit tijdelijke klachten die verdwijnen wanneer iemand weer enigszins tot rust is gekomen. Soms betreft het meer een verhoogde prikkelgevoeligheid of afleidbaarheid van mensen. En soms gaat het om een evident trauma of aandoening van de hersenen. Steeds vaker gaat het om een bijkomend probleem bij mensen met een chronische aandoening, zoals bij werkenden die behandeld zijn voor kanker, of meer recent de mensen met long-covid. Of het nu gaat om milde klachten of ernstigere problemen, minder presteren in het cognitieve domein heeft direct consequenties voor de belastbaarheid.

Neuropsychologische testen zeggen niet alles over de cognitieve belastbaarheid voor het werk. Mogelijk matchen de testen niet goed met de belasting van de taken die horen bij iemands functie. Het kan ook zijn dat bij het testen onvoldoende rekening wordt gehouden met de omstandigheden waarin iemand taken in de praktijk moet uitvoeren. En het kan ook liggen aan de gevoeligheid van de testen (Gorp, 2019). Onze kennis over het in kaart brengen van de cognitieve belastbaarheid voor werk staat nog in de kinderschoenen. Er is daarbij ook nauwelijks wetenschappelijke kennis over hoe je mensen met deze problemen het beste kunt ondersteunen om hun werk te behouden. Ik wil hierbij een pleidooi houden om veel meer kennis te ontwikkelen over hoe je uitval bij verminderde cognitieve belastbaarheid kan voorkomen én zo kan bijdragen aan een goede kwaliteit van leven. Dat is ook waar het in de bedrijfsgezondheidszorg om moet gaan: preventie en vroegsignalering om uitval te voorkomen.

Van verzuimbegeleiding terug naar preventie

Bedrijfsartsen hebben het in de praktijk druk met verzuimbegeleiding, wat overigens ook zeer waardevol is voor het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Al in 1860 legde Samuel Coronel als een van de eerste Nederlandse onderzoekers een relatie tussen ziekte en werk, maar hij stelde daarbij ook vast dat je juist ook kunt ziek worden doordat je niet meer werkt: 'Zonder arbeid geen gezondheid', zo luidde zijn lijfspreuk (Status, 2009). Werkenden verdienen naast goede verzuimbegeleiding ook goede preventieve zorg voor werkgerelateerde aandoeningen, en daarin kan de bedrijfsarts veel meer betekenen dan nu in de praktijk gebeurt. Gezond werken is een hoofdzaak ten slotte.

Samenvatting

Preventie van werkgerelateerde aandoeningen in de bedrijfsgezondheidszorg is geen eenvoudige opgave. Niet alleen door de afhankelijkheid van welwillende werkgevers, maar ook door de complexe inschatting op welke risicofactoren ingegrepen moet worden. Werkenden staan continu bloot aan verschillende risico's, zowel tijdens als na het werk. Daarbij is ook de kwaliteit van de verschillende methoden voor het screenen van gezondheidsklachten wisselend of moeilijk in te schatten. De toenemende intensivering van het werk door de ontwikkelingen in de maatschappij en de werkomgeving, maakt dat de belasting op het brein toeneemt. Dit kan consequenties hebben voor de gezondheid en belastbaarheid van werkenden. Meer onderzoek naar de relatie tussen mentaal en cognitief belastende factoren in het werk, ons verwerkingsvermogen en de belastingsverschijnselen is essentieel voor betere preventie in de bedrijfsgezondheidszorg.

Referenties

- Han, Byung-Chul (2014). *De vermoeide samenleving*. Amsterdam: Van Genneep.
- Emal, L., Tamminga, S., Kezic, S., Timmermans, D., Schaafsma, F.G., & Molen, H. van der (2022). Risk communication on risk factors and early signs of occupational stress-related disorders in healthcare workers: A scoping review. *Int Arch Occup Environ Health*, Aug;95(6):1195-1208.
- Gorp, D.A.M. van, Hiele, K. van der, Heerings, M.A.P., Jongen, P.J., Klink, J.J.L. van der, Reneman, M.F., Arnoldus et.al (2019). Cognitive functioning as a predictor of employment status in relapsing-remitting multiple sclerosis: A 2-year longitudinal study. *Neurological Sciences*, 40 (12), 2555-2564.
- Hermans, E.J., Henckens, M.J., Joëls, M., & Fernández, G. (2014). Dynamic adaptation of large-scale brain networks in response to acute stressors. *Trends Neurosci*, 37(6), 304-314.
- Lu, M.L., Putz-Anderson, V., Garg, A., Davis, K.G. (2016). Evaluation of the Impact of the Revised National Institute for Occupational Safety and Health Lifting Equation. *Hum Factors*, Aug;58(5):667-82.
- Inspectie SZW (2021a). Stelselonderzoek Toets de Toetsier aan toetsing RI&E: Een signalerend onderzoek naar de bijdrage van het certificaat arbokerndeskundige aan de volledigheid en betrouwbaarheid van de getoetste risico-inventarisatie & -evaluatie. Den Haag. Geraadpleegd op 1-9-2021 via <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/03/30/toets-de-toetsier>.
- Inspectie SZW (2021b) Beroepsziekten in beeld (2 delen). Geraadpleegd op 1-9-2021 via <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2021/02/04/beroepsziekten-in-beeld>.
- Schaafsma, F.G., Hulsege, G., Jong, M.A. de, Overvliet, J., Rossum, E.F.C. van, & Nieuwenhuijsen, K. (2021). The potential of using hair cortisol to measure chronic stress in occupational healthcare: A scoping review. *Journal of Occupational Health*, 63 (1):e12189.
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S.C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M.D., Caglayan, C. et. al (2021). Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 9188.
- Werk is goed voor elk. Status (Blad AMC) 2009. 50-jarig bestaan Coronel Instituut.
- WRR (2020). Intensivering van werk in Nederland: Wat is het, waar staan we en wat te doen? Working Papers 36. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op 1-8-2021 via <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/intensivering-van-werk-in-nederland>.

Opinie

Prioriteiten

Sander Vries

Fysieke belasting in het werk blijft een grote uitdaging voor werkgevers. Zo ook op Schiphol, waar de vrachtbeladers al jaren te zwaar belast worden. De situatie trekt momenteel veel aandacht in de media. Bij andere bedrijven is het vaak niet anders in mijn ervaring. Besluiten worden genomen op basis van gebrekkige ergonomische kennis en zijn meestal economisch gefundeerd met focus op korte termijn besparingen.

Schiphol staat nu in de aandacht, maar zijn zij als de enige verantwoordelijk voor het ontstaan van dit systemische probleem? Ik heb in mijn leven al heel wat luchthavens mogen bezoeken en ik ken er ook een aantal van binnen via mijn werk. Bagage afhandeling is altijd het staartje en staat laag op de prioriteitenlijst. Of de koffers nu los of in een bagagecontainer in de “Belly” van het vliegtuig gaan, vrijwel elke koffer wordt overal ter wereld door bagagepersoneel met de hand getild. Op LinkedIn vallen deskundigen over elkaar heen met meningen en oplossingen. Ik niet minder, maar wat nou de oorzaak van deze situatie is, is nog niet zo makkelijk te duiden.

Denkend aan bronaanpak, zou je kunnen denken aan het ontwerp van de vliegtuigen en van de bagagecontainers. Vervolgens aan technische hulpmiddelen, zoals flexibele lopende banden. Echter wat zijn nou de oorzaken van deze on-ergonomische ontwerpen?

Het antwoord op deze vragen moet worden gezocht op een hoger niveau. Wereldwijd zijn er verschillende grote maatschappijen die vliegtuigen bouwen en overheden en vliegmaatschappijen die eisen stellen aan het ontwerp en de kwaliteit van deze vliegtuigen. In deze eisen is blijkbaar onvoldoende aandacht voor het welzijn van het bagagepersoneel. Binnen de industrie is er veel aandacht voor Human Factors met betrekking tot veiligheid. Bijvoorbeeld via Crew Resource Management in het ontwerp van de Human Machine Interaction (HMI), zodat vliegtuigen niet neerstorten. Echter ontbreekt het aan focus voor de fysieke veiligheid van de mensen die het vliegtuig onderhouden en de bagage hanteren. Ontwerpen de vliegtuigbouwers mogelijk alleen wat minimaal noodzakelijk is om de kosten zo laag mogelijk te



houden? Beschikken zij en de mensen bij de vliegmaatschappijen en overheden wel over de juiste kennis om de juiste keuzes te maken?

Een half uurtje zoeken op de websites van de International Civil Aviation Organization (ICAO) en de European Aviation Safety Agency (EASA) levert geen enkele eis op voor de veiligheid voor bagagepersoneel of überhaupt voor het ontwerpen van vrachtruimen van vliegtuigen. Dus er valt waarschijnlijk ook niet te toetsen aan relevante regelgeving.

Natuurlijk moeten er maatregelen getroffen worden om het bagagepersoneel te beschermen, maar uiteindelijk lijkt het er op dat Schiphol nu de gebeten hond is, terwijl zij voor de wedstrijd al met 2-nul achter staan.

Vanuit Human Factors NL kunnen wij de IEA aansporen om via de United Nations aandacht te vragen voor de veiligheid van bagagepersoneel en participeren in het ontwikkelen van nieuwe ontwerp-eisen van vliegtuigen en de bagageafhandeling in bestaande vliegtuigen.

De verantwoordelijkheden liggen dus breder dan bij alleen de luchthavens.

Reageren kan via hoofdredacteur@humanfactors.nl

Uit de vereniging

Human Factors voor beter leven en werken: Shaping Horizons

We maken ons op voor het tweedaags jaarcongres op 24 en 25 november in Woudschoten, Zeist. Daarnaast is de Adviesraad bij elkaar geweest, waar de visie van Human Factors NL onderwerp van discussie was.

HFNL Jaarcongres 2022 – Shaping Horizons

Het congresprogramma krijgt steeds meer vorm. De sessies zijn bepaald en de laatste keynote sprekers worden bevestigd. Nieuw in de aanloop naar het congres is dat we een formelere oproep voor sessies hebben uitgeschreven, wat succesvol bleek. Naast sessies vanuit de eigen leden, trok deze oproep ook human factors professionals aan van buiten de vereniging. En dat is precies waar we op hoopten en in lijn met het congres thema Shaping Horizons, waarmee we de nieuwe randen van het vakgebied verkennen. Naast kennisuitwisseling zal er volop gelegenheid zijn elkaar te spreken. En er is ook reden voor een feestje: vrijdagochtend starten we met de Algemene Ledenvergadering en staan we stil bij het 30-jarig jubileum van de Stichting Registratie ergonomen en het 60-jarig bestaan van onze eigen vereniging. Daarom wordt de eerste congres dag afgesloten met een diner en feestje. Inschrijven is nog mogelijk tot en met 1 november via de congreswebsite humanfactors.nl/congres. Mis het niet!

Adviesraad

Begin september is de Adviesraad van Human Factors NL, voor het eerst sinds de start van corona weer live, samengekomen. We waren te gast bij de Nederlandse Arbeidsinspectie in Utrecht. Eén van de onderwerpen

die het bestuur heeft voorgelegd aan de Adviesraad betrof de visie en missie van Human Factors NL. Bij veel van de keuzes die we als bestuur moeten maken, komen we uit bij de vraag welk doel het dient. Komend jaar werken we daarom aan een vernieuwd strategisch plan voor HFNL, bestaande uit een visie, missie en strategie. Startpunt daarbij is het strategisch plan zoals in 2014 opgesteld door de commissie Koningsveld II. De visie die destijds is opgesteld 'Human Factors voor beter leven en werken' lijkt nog steeds relevant en zal hoogstwaarschijnlijk niet veranderen. We gaan deze visie actiever inzetten en daarnaast onderzoeken of er aanpassingen gewenst zijn in de missie, strategie en doelstellingen van HFNL.

Opleidingsbehoeften

Binnenkort ontvangen alle leden een enquête naar onderwijsbehoeften. Eén van de doelstellingen van Human Factors NL is om haar leden te voorzien in onderwijsbehoeften. Als human-centered organisatie horen we graag van onze leden waar behoefte aan is, zodat we ons aanbod daar beter op af kunnen stemmen.

Bestuur Human Factors NL

Marijke Melles (voorzitter), Sander Vries (secretaris & vice-voorzitter), Reinier Hoftijzer (penningmeester), Pieter Coenen

HUMAN FACTORS NL JAARCONGRES 2022
24 - 25 november 2022 | Woudschoten, Zeist

SHAPING HORIZONS

HUMAN FACTORS NL
vereniging voor ergonomie