

# Kennisagenda arbeid en gezondheid

De Nederlandse arbeidsmarkt is in beweging. Dat is niets nieuws. In de thema-verkenning ‘veranderingen arbeidsmarkt’ als onderdeel van de Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV)-2018 (RIVM, 2018), is een aantal veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke impact op de volksgezondheid beschreven.

**Karin Proper, Sandra van Oostrom, Viola van Guldener en Johan Polder**

Door diverse demografische en maatschappelijke ontwikkelingen is niet alleen de samenstelling van de Nederlandse werkende bevolking aan het veranderen – er zijn immers meer ouderen, vrouwen en mensen met een chronische aandoening aan het werk – maar ook de aard van het werk is aan veranderingen onderhevig. En dat laatste stelt andere eisen aan werkenden. Wat betreft maatschappelijke ontwikkelingen ontkomen we niet aan de toenemende mate waarin de 24-uurs economie gevolgen heeft. Daarnaast heeft de flexibilisering duidelijk zijn intrede gemaakt op de arbeidsmarkt. Door deze ontwikkelingen hebben steeds meer mensen te maken met nachtwerk, is er sprake van continue bereikbaarheid en zijn er meer werkenden met een flexibele arbeidsrelatie: flexwer-

kers en zzp'ers. Ook de voortschrijdende technologische ontwikkelingen hebben invloed op het aanbod en de aard van het werk nu en in de toekomst (de Beer, 2016).

Ondanks dat er veel kennis ontwikkeld wordt op het terrein van Arbeid en Gezondheid, is de vraag in hoeverre we over de juiste kennis beschikken om de hierboven beschreven ontwikkelingen het hoofd te bieden. In hoeverre sluit de kennisontwikkeling aan bij de vragen op de werkvloer of vanuit het beleid? In een tijd waarin de maatschappelijke relevantie en de toepassing van kennis (terecht) veel aandacht heeft, is het van belang kennis te ontwikkelen die benut kan worden in de praktijk en door het beleid. Daarvoor is het nodig de kennisbehoeften en -hiaten vanuit deze verschillende perspectieven in kaart te brengen. Op die manier kan een kennisagenda tot stand komen, die relevant is voor alle stakeholders in het domein van Arbeid en Gezondheid en richting geeft voor ontwikkeling en benutting van relevante kennis. Tot de stakeholders behoren ook de human factors specialisten. Dit artikel, dat een bewerking is van een eerder verschenen publicatie (Van Oostrom et al., 2019), beschrijft een kennisagenda voor het domein Arbeid en Gezondheid. Daarbij zoomen we in op thema's die relevant zijn voor human factors specialisten. Voor de totstandkoming van een gezamenlijke en gedragen kennisagenda hebben we interviews gehouden met vertegenwoordigers uit de praktijk, het beleid en de wetenschap, en vervolgens een werkconferentie georganiseerd. Tijdens die werkconferentie zijn, volgens de wereldcafé-methodiek, de opgehaalde kennisvraagstukken aangevuld en geprioriteerd. Dit heeft geleid tot een kennisagenda bestaande uit negen thema's (zie tabel 1). Voor een uitgebreide beschrijving van de kennisvragen binnen deze negen thema's verwijzen we naar eerdergenoemde publicatie (Van Oostrom et al., 2019). Hieronder bespreken we een selectie van drie thema's: duurzame inzetbaarheid, psychische gezondheid en inclusieve arbeidsmarkt.



Dit artikel is een bewerking van het artikel “Samen werken aan kennis voor arbeid en gezondheid” verschenen in het Tijdschrift voor Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde (TBV) 2019;27(5): 20-28.

## THEMA'S EN VRAAGSTUKKEN

### Duurzame inzetbaarheid

- Hoe bepalen we de psychosociale inzetbaarheid?
- Hoe houden we specifieke groepen inzetbaar?
- Wat betekent langer doorwerken voor de gezondheid en voor wie?
- Wat weten we over specifieke groepen? (laag/hoog opgeleid, chronisch zieken)
- Hoe zorgen we dat iedereen (man/vrouw, jong/oud etc.) inzetbaar is en blijft, i.c.m. 24-uursdruk en de combinatie van taken etc.
- Hoe bevorderen we toepassing kennis?
- Wat is de beste strategie voor doorwerken?
- Hoe kan een werkgever oudere werknemers waardevol inzetten?
- Weten werkgevers wat de mogelijkheden zijn?
- Hoe kan leven lang leren vorm krijgen?
- Hoe veranderen we het gedrag van de werkgever en werknemer?
- Hoe zorg je ervoor dat werkgever de oudere werknemer niet als probleem ziet?
- Voor wie is langer doorwerken wel/geen optie?

### Psychische gezondheid

- Hoe zorgen we ervoor dat onze toekomstige werknemers (scholieren) vitaal kunnen functioneren?
- In welke mate spelen technologische ontwikkelingen hierin een rol, hoe kunnen we dat meten en beïnvloeden?
- Hoe beschermen we werknemers tegen toenemende mentale druk?
- Wat is de invloed van stigma op werk en functioneren?
- Hoe kun je het werk zo inrichten dat het (bijv.) de autonomie van werknemers vergroot?
- Wat zijn de determinanten van toenemende psychische belasting en klachten?
- Wat kan de werkgever doen?
- Verder uitdiepen (thema) agressie en geweld in dienstverlenende beroepen.
- Waarom werken interventies niet?

### Inclusieve arbeidsmarkt

- Hoe zorg je dat kwetsbaren niet uitvallen?
- Hoe kun je arbeid als medicijn inzetten?
- Hoe voorkom je een toenemende tweedeling?
- Wat zijn de ervaringen met jobcrafting, best practices? Hoe kunnen we andere werkgevers verleiden dit instrument succesvol toe te passen?
- Hoe zorgen we ervoor dat we gaan denken in talenten van mensen?
- Hoe creëren we de voorwaarden waaronder inclusie vanzelfsprekend is/wordt?

### Technologische ontwikkelingen

- Hoe kunnen we omgaan met de kloof tussen technologie (snelheid) en wat we aankunnen?
- Wat zijn positieve en negatieve effecten op gezondheid?
- Wat zijn de ethische vraagstukken?
- Gevolgen voor onderkant arbeidsmarkt?
- Wat zijn de kansen (en bedreigingen)?
- Hoe richt je preventie in?
- Kunnen werkenden de risico's sneller in beeld krijgen?

### Wisselwerking arbeid en gezondheid

- Voor wie is arbeid wel/niet gezond?
- Wat betekent het als je iemand met 'beperking' aanneemt? Wat levert het op?
- Wat is wisselwerking tussen in- en uittreding en gezondheid?
- Mogelijkheden voor inrichten van arbeid/werkplek/functie voor specifieke individuen.
- Hoe kan de werving & selectie beter aansluiten bij verschillende groepen? Hoe kunnen we dit verbeteren?
- Wat zijn determinanten van arbeidsparticipatie?
- Wat kan een werkgever doen om werk in te richten ten behoeve van arbeidsparticipatie?
- Chronisch zieken inzetbaar houden, en zorgen dat ze energie houden. Wat kunnen ze wel, wat kunnen ze niet?
- In hoeverre is arbeidsparticipatie gezond?

Tabel 1. Overzicht van vraagstukken vanuit de Praktijk, het Beleid en de Wetenschap op het brede domein van Arbeid & Gezondheid.

### Preventie

- Wat zijn (meest) effectieve interventies voor de gezondheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid?
- Hoe bevorderen we het gebruik van preventie-instrumenten?
- Hoe komen we hoger in de arbeidshygiënische strategie?
- Hoe kunnen we de eigen verantwoordelijkheid van werknemers organiseren?
- Gedragsverandering op werkplek: hoe kunnen we dit verbeteren?
- Rol/taakverdeling van professionals bij preventie
- Personalised preventie: Wat werkt voor wie?
- Waarom volgen we de goede voorbeelden niet?
- Hoe kan de organisatie faciliterend zijn voor medewerkers?

### Arbeid en Zorg:

#### (a) Arbeidsgerelateerde zorg

- Hoe anticiperen op meer chronisch zieke werkenden?
- Arbeid in klinische gezondheidszorg
- Hoe krijgt arbeid een rol in de huisartsenzorg?
- Hoe kan er bij de professionalisering van medische professionals meer aandacht komen voor generieke zorg en preventie?
- Hoe kunnen we vroegsignalering op de werkvloer vormgeven en welke acties kunnen daarop volgen? (ook bijv. door collega's?)
- Hoe kunnen we samenwerking tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de curatieve zorg bevorderen?

#### (b) Combineren arbeid en zorg(taken)

- Hoe combineer je arbeid en zorgtaken voor het gezin? Wat zijn regelmogelijkheden en wat is de rol van de werkgever?
- Wat zijn effecten op gezondheid?
- Werken met een chronische ziekte en implicaties voor werk-privé, verantwoordelijkheden, rol van de werkgever?
- Hoe kunnen werkende mantelzorgers worden ondersteund?
- Wat zijn risicogroepen binnen mantelzorgers?

### Flexibilisering

- Preventie
- Coping strategieën onderwijs
- Minder prikkel werkgevers; aanscherping nodig wet- en regelgeving
- Welke vormen? (globalisering, contracten, werktijden, werkplek)
- In welke branches speelt flexibilisering het meest, en waar profiteert werkgever/werknemer of andersom?
- Wat zijn effecten op gezondheid, en voor wie?
- Hoe zorgen we dat bepaalde groepen niet uitvallen?
- Wat gebeurt op werkplek, arbeidsomstandigheden?
- Drijvers en tempo van flexibilisering?
- Welke eisen aan afstemming en relaties (veiligheid)
- Hoe flexibel is flexibilisering (voor werkgever en/of werknemer)?

### (Her)waardering werk

- Betekenis van arbeid, voor verschillende doelgroepen?
- Wat is de prikkel om te komen tot verandering?
- Hoe verhouden betaalde en onbetaalde arbeid zich met elkaar?
- Wanneer voelen mensen zich gewaardeerd in hun werk?
- Hoe kun je werkgevers verleiden om mensen in dienst te houden?
- Hoe kun je dreigende verstoorde arbeidsverhoudingen vroeg signaleren en effectieve interventies inzetten?
- Waarom werken mensen?

## Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over mogelijkheden beschikken om nu en in de toekomst met behoud van gezondheid en welzijn te blijven werken (Van der Klink et al., 2010). Dit impliceert dat gezondheid een belangrijk aspect is van duurzame inzetbaarheid, maar het ook andere aspecten omvat zoals competenties, mogelijkheden voor ontwikkeling, en motivatie. In dit artikel richten we ons vooral op de fysieke en psychosociale gezondheid. Voor human factors specialisten is duurzame inzetbaarheid een heel belangrijk onderwerp. Vanuit fysiek oogpunt speelt bijvoorbeeld de vraag op welke manier het werk zo ingericht kan worden dat werkenden het lichamelijk langdurig volhouden. Maatregelen om het werk minder belastend te maken zijn hiervan een voorbeeld. Maar ook organisatorische maatregelen zijn van belang om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Op dit terrein leven tal van kennisvragen, zowel met betrekking tot de fysieke belasting als de psychosociale belasting. Tijdens de interviews werden zorgen geuit over de haalbaarheid van langer doorwerken voor specifieke groepen, waaronder werkenden met fysiek zware beroepen. Met betrekking tot de psychosociale belasting werd de behoefte geuit aan meer inzicht in de gevolgen van psychosociale belasting, in het bijzonder bij welke mate en duur van belasting er een gezondheidsrisico is, en voor welke groepen. Daarbij werd bovendien erkend dat er nog steeds gebrek is aan een eenduidige manier om deze zogenoemde psychosociale inzetbaarheid te meten. In de context van de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, werd voor zowel de fysieke als psychosociale aspecten het vraagstuk naar de gezondheidseffecten van langer doorwerken als kennislacune genoemd, en ook voor welke werknemers langer doorwerken positief of negatief is. Alle vertegenwoordigers uit beleid, praktijk en wetenschap gaven aan behoefte te hebben aan kennis over hoe specifieke groepen inzetbaar zijn (jong en oud, hoog en laag opgeleid, man en vrouw, met en zonder een chronische ziekte) en wat werkzame strategieën zijn om hen inzetbaar te houden, met in achtneming van maatschappelijke ontwikkelingen zoals de 24-uurs economie en het combineren van taken.

## Psychische gezondheid

De psychische belasting van werkenden neemt toe. Dat komt door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen en technologische ontwikkelingen zoals flexibilisering en digitalisering. De hoge prevalentie en lichte stijging van burn-out-gerelateerde klachten in de afgelopen 10 jaar (Hoofman et al., 2019) is hier mogelijk een gevolg van. In 2018 gaf 17% van de werknemers aan last te hebben van burn-out-gerelateerde klachten en wees een derde van de werknemers met verzuim werkstress als belangrijkste oorzaak daarvan aan (Hoofman et al., 2019). In de interviews en tijdens de werkconferentie

was het dan ook niet verrassend dat expliciete aandacht uitging naar vraagstukken rondom de psychische gezondheid van werkenden. Voor het werkveld van de human factors specialisten kwam als belangrijkste kennisvraag naar voren: hoe kan het werk zo ingericht worden dat het de autonomie van werknemers vergroot? En daarop aansluitend: wat kan de werkgever doen om te zorgen voor een psychisch gezonde werknemer? Zoals in tabel 1 is te zien, was er ook behoefte aan kennis in welke mate technologische ontwikkelingen van invloed zijn op de psychische gezondheid en op welke manier we die impact kunnen beïnvloeden. Immers, de voortschrijdende technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben een direct effect op de inrichting, aard en uitvoering van het werk. Kennisontwikkeling op dit thema ten behoeve van een goede aansluiting van het werk op de mens is nodig.

## Inclusieve arbeidsmarkt

Een inclusieve arbeidsmarkt houdt in dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een lichamelijke of verstandelijke beperking, mee kunnen doen aan arbeid. Echter, met de eerder beschreven ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder flexibilisering en digitalisering, lijkt er eerder sprake te zijn van een exclusieve arbeidsmarkt. Door de toenemende digitalisering zullen er namelijk banen verdwijnen. Ook blijken flexibele arbeidsrelaties vaker voor te komen onder bepaalde groepen, zoals lager opgeleiden. Hierdoor dreigen sommige groepen steeds vaker buiten de arbeidsmarkt te vallen. Dat geldt onder andere voor mensen met een migratieachtergrond, mensen met chronische aandoeningen waaronder ook jongeren met beperkingen en mensen met psychische aandoeningen.

Centraal kennisvraagstuk binnen dit kennisthema is: hoe kunnen we zorgen voor een inclusieve arbeidsmarkt en voorkomen dat kwetsbare mensen uitvallen. Maar ook de wederzijdse relatie tussen arbeid en gezondheid kwam duidelijk naar voren met als kennisvraag: 'hoe kan arbeid als medicijn worden ingezet?' Immers, bekend is dat het al dan niet hebben van werk van belang is voor de gezondheid. Wanneer kwetsbaren buiten de arbeidsmarkt vallen, bestaat het risico op toenemende sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Door nog meer werk te maken van een inclusieve arbeidsmarkt kan zo'n negatieve wisselwerking worden voorkomen.

## Discussie en conclusie

Maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de toenemende druk op langer doorwerken, levenslange participatie, aanhoudende technologische ontwikkelingen en flexibilisering, vragen veel van werkenden en zorgen voor een toenemende mentale druk (SER, 2016). Veel stakeholders maken zich daar zorgen over, en daarom is preventie van gezondheidsproblemen en uitval uit

de arbeidsmarkt als een rode draad terug te vinden in deze kennisagenda. Belangrijke kennisvragen richten zich immers op: hoe houden we specifieke groepen inzetbaar, hoe kan de psychische belasting van werknemers verminderd worden, hoe zorgen we dat kwetsbaren niet uitvallen? Tal van vragen richten zich op het voorkomen van gezondheidsproblemen en uitval, en sluiten daarmee naadloos aan op het werk van een human factors specialist. Op welke manier kan het werk worden aangepast aan de mens, zodat duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd?

De kennisagenda is ontwikkeld in samenwerking met een groep vertegenwoordigers vanuit de praktijk, het beleid en de wetenschap. Vanuit de praktijk hebben onder meer werkgevers, werknemers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen en veiligheidskundigen input geleverd. Human factors specialisten zijn hier echter niet bij betrokken geweest. Toch denken we dat met de grootte van de groep (n=35) en de diversiteit van de deelnemers de meest relevante vraagstukken op het brede domein van arbeid en gezondheid zijn opgehaald en zodanig aansluiten bij de kennisbehoeften van verschillende professionals.

Het brede draagvlak vanuit de praktijk, het beleid en het kennisdomein is een belangrijk kenmerk en meerwaarde van deze kennisagenda Arbeid en Gezondheid. Het is van belang om dit draagvlak te benutten bij het ontwikkelen van onderzoeksideeën door bijvoorbeeld in co-creatie met de praktijk onderzoek op te zetten en uit te voeren. Implementatie is wezenlijk. Kennisontwikkeling is noodzakelijk, maar vervolgens is het cruciaal dat kennis wordt gedeeld, zodat het benut kan worden in de praktijk en het beleid. Met deze door alle stakeholders gedragen kennisagenda zetten we een eerste stap daartoe. De volgende stap is om de kennisontwikkeling op gang te brengen en om de opgehaalde vraagstukken te beantwoorden. Hiertoe roepen we ieder op, alle stakeholders, inclusief human factors specialisten, om bij te dragen aan een duurzame inzetbaarheid van werkenden. Met deze kennisagenda hebben human factors specialisten een betrouwbaar kader om kennis te ontwikkelen die van toepassing is op de werkvloer. En zo voorbereid te zijn op alle veranderingen die voor de deur staan.

### Abstract

The composition of the working population and the nature of the work will change due to demographic and societal developments. The question arises as to whether we have the right knowledge to keep the working population employable and whether the knowledge fits in with questions that play a role in practice and policy. Therefore, in collaboration with representatives from practice, policy and science, RIVM has developed a knowledge agenda for the broad domain of Work and Health. In this article, we will discuss three of

the nine identified themes: sustainable employability, mental health and inclusive labor market. Both knowledge development and the dissemination and implementation of knowledge on these themes deserve the necessary attention. If all stakeholders, including human factor specialists, take their responsibility, a contribution is made to the health of workers to prepare the Netherlands for the changes ahead.

### Referenties

- RIVM. Volksgezondheid Toekomst Verkenning (VTV)-2018. Themaverkenning Veranderingen Arbeidsmarkt. Beschikbaar via: <https://www.vtv2018.nl/Verandering-arbeidsmarkt>. Geraadpleegd op 3 september 2018.
- De Beer, P.T. De arbeidsmarkt in 2040. Ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam; 2016.
- Van Oostrom, S.H., Polder, J.J., van Guldener, V., Proper, K.I. Samen werken aan kennis voor arbeid en gezondheid. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (TBV) 2019;27(5): 20-28.
- Van der Klink, J.J.L., Brouwer, S., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Van der Wilt, G.J. & Zijlstra, F.R.H. (2010). Duurzaam inzetbaar: een werkdefinitie. 's-Gravenhage: ZonMw.
- Hoofman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., de Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S., et al. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten. Leiden / Heerlen: TNO / CBS; 2019.
- Sociaal Economische Raad (SER). Een werkende combinatie. Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst. Advies 20156/08. Den Haag: SER; 2016.

---

### Over de auteurs



Dr. K.I. Proper  
Centrum voor Voeding, Preventie en Zorg  
RIVM, Bilthoven  
[karin.proper@rivm.nl](mailto:karin.proper@rivm.nl)



Dr. S.H. van Oostrom  
Centrum voor Voeding, Preventie en Zorg  
RIVM, Bilthoven



Prof.dr. J.J. Polder  
RIVM centrum Gezondheid en Maatschappij  
Tilburg University, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Department Tranzo



V. van Guldener Msc. PDEng.  
Programma manager Veiligheid, Cultuur en Gedrag  
RIVM, Centrum Veiligheid