

Augustus 2020

Verzuim door zwaar werk

De invloed van flexibel
werken op fysieke klachten
in kennisorganisaties



Voorwoord

Fysieke belasting door werk heeft grote invloed op de gezondheid en inzetbaarheid van personeel. Een verkeerde werkhouding of het langdurig uitvoeren van dezelfde handelingen kunnen klachten veroorzaken. Na werkstress is fysieke belasting de tweede verzuimveroorzaker van Nederland. Hoewel het gevoel van urgentie niet groot is in sectoren met kennis- en kantoorwerk, staat er veel te gebeuren. Automatisering, robotisering en vergrijzing brengen risico's met zich mee. CZ schetst in deze whitepaper de trends en ontwikkelingen en laat zien wat u kunt doen om de gevolgen van fysieke belasting voor te zijn. Door op het juiste moment, de best passende oplossing voor het probleem te kiezen.



“Mensen helpen om gezond gedrag aan te leren en toe te passen in hun dagelijkse leven – thuis of op het werk – dát is mijn doel. Ik geloof oprecht dat gezondere medewerkers een betere organisatie maken. Vanuit CZ lever ik daar een bijdrage aan, door bedrijven te adviseren over het verbeteren van de gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van hun medewerkers. En het organiseren van passende, effectieve interventies om te voorkomen dat medewerkers onnodig uitvallen, of ze juist sneller naar de juiste zorg te begeleiden.”

Wouter Schouten – senior adviseur bedrijfszorg bij CZ

Inhoud

1 Fysieke belasting is het op één na grootste arbeidsrisico voor de BV Nederland	4
2 Trends en ontwikkelingen die om aandacht vragen	8
3 Effectieve preventie van fysieke belasting vertrekt vanuit een visie en beleid	11
4 Kiezen voor expertise binnen breed aanbod van bedrijfszorg én reguliere zorg	13
5 De best passende interventie selecteren op het juiste moment op basis van vijf keuzecriteria	15

Veel gebruikte termen en wat we ermee bedoelen

Fysieke belasting

De belasting waarmee medewerkers binnen de werkomgeving te maken krijgen. In feite worden er alle factoren mee bedoeld die een risico op lichamelijke klachten vormen.

Zorgreis van de medewerker

Het traject dat een medewerker aflegt: van geen klachten, naar het ontwikkelen van een klacht tot en met de oplossing ervan en de nazorg.

Zorgpad

Een gerichte aanpak voor een specifieke aandoening, passend bij de individuele persoon en de aard van de klacht. De aanpak maakt ook het keuzeproses van de inzet van de juiste interventie eenvoudiger.

1 Fysieke belasting is het op één na grootste arbeidsrisico voor de BV Nederland

Gisteren meldde zich een medewerker met vergevorderde rugklachten. Ze is accountmanager en ze had teveel dagen te lang in de auto gezeten. Vorige week bleek een andere medewerker met chronische knieklachten te kampen, grotendeels veroorzaakt door extreem overgewicht. En het aantal mensen dat verkramppt achter hun beeldscherm zit, is niet meer op de vingers van een hand te tellen. Met alle risico's op RSI-klachten¹ van dien.

Fysieke klachten belasten het hele bedrijf. Voor de accountmanager met rugklachten zijn enkele bezoeken aan de fysiotherapeut wellicht voldoende voor herstel. Voor de mensen die veel achter hun beeldscherm zitten, is een werkplekonderzoek misschien een goed idee. En de man met versleten knieën heeft baat bij een gezonde leefstijl. Sterker, als hij in een eerder stadium een goede interventie zou hebben gevolgd, dan was de klacht mogelijk voorkomen.

Zoveel problemen, zoveel oplossingen. De keuze uit het interventieaanbod is enorm. Welke interventie² is nu het meest geschikt in welke situatie? Het vinden van de juiste oplossing is een uitdaging als u de gevolgen van fysieke belasting wilt aanpakken. Maar voordat we daar dieper op ingaan, kijken we eerst naar de aard en omvang van het probleem.

¹ Tegenwoordig scharen we die klachten onder de term KANS: klachten aan de arm, nek en/of schouder.

² Interventies zijn er in allerlei vormen, zoals een behandeling, medische ingreep, training, coaching en bemiddeling.

Fysieke belasting wordt primair veroorzaakt binnen de werkomgeving

Het uitvoeren van repetitieve handelingen en het werken in een ongezonde houding zijn de meest voor de hand liggende voorbeelden van fysieke belasting in kennisbedrijven. Wanneer de belasting zo groot is dat er daadwerkelijk klachten ontstaan, spreken we van overbelasting. Overbelasting kan verschillende oorzaken hebben, binnen maar ook buiten de werkomgeving. Deze whitepaper beperkt zich tot de fysieke belasting in de werkomgeving.

Fysieke belasting kent grofweg twee categorieën: statische en dynamische belasting. Statische belasting is de continue spierspanning die optreedt als gevolg van langdurig werken in dezelfde houding. Denk aan een administratief medewerker die uren achtereen in een verkrampte houding achter haar computer zit. Of de IT-medewerker die dag in dag uit alle mogelijke codes programmeert. Dynamische belasting is de afwisseling tussen aan- en ontspanning van de spieren. Denk daarbij aan zware werkzaamheden in de zorg, bouw, land- en tuinbouw en visserij. Ook het verrichten van veel typewerk is een vorm van dynamische belasting.



Bron: Arbokennisnet.nl; Arboportaal.nl; RIVM

Fysieke belasting door werk kost de BV Nederland jaarlijks 1,1 miljard euro

De klachten die voortvloeien uit fysieke belasting door werk veroorzaken jaarlijks 30% van het werkgerelateerd verzuim in Nederland. 19% komt door overmatig zwaar werk, 11% door repetitief werk. De verzuimkosten die met fysieke belasting zijn gemoeid, bedragen jaarlijks € 1,1 miljard. Ofwel 22% van de totale werkgerelateerde kosten. Daarmee is fysieke belasting de op één na grootste verzuimveroorzaker. Alleen werkstress is groter.

Verzuimkosten BV NL

30%

Van werkgerelateerd verzuim is het gevolg van fysieke belasting door werk

Fysiek zwaar werk

19%



Repetitief werk

11%

Werkgerelateerde
verzuimkosten

€ 5,0 miljard



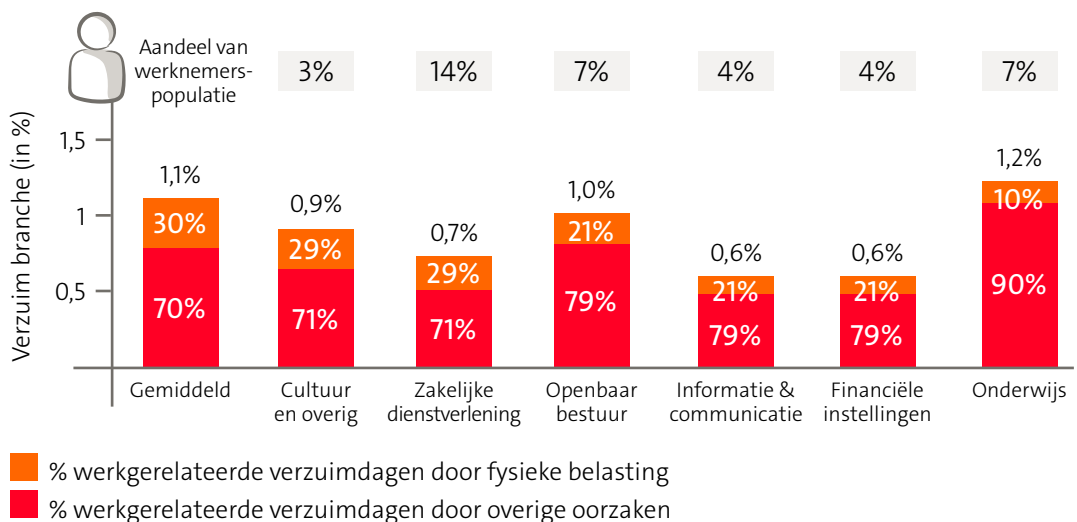
Waarvan fysieke
belasting door werk

€ 1,1 miljard

Bron: NEA 2018/CBS

Fysieke belasting lijkt een beperkt probleem op kantoor

Het verzuim dat door puur lichamelijke klachten wordt veroorzaakt, ligt ruim onder het gemiddelde bij kenniswerkers en kantoorpersoneel. Toch is oplettendheid vereist. De toename van beeldschermwerk is een voornaam risicofactor. Medewerkers in de sector Informatie en Communicatie zitten gemiddeld al bijna 7 uur per dag achter een toetsenbord. Zij zijn koploper. Maar ze worden op de voet gevolgd door andere beeldschermwerkers. Ruim 1 op de 3 van alle werkenden in Nederland zit dagelijks meer dan 6 uur achter een scherm. Op kantoor, thuis of op locatie. Fysieke belasting is daarmee een toenemende, vaak onderschatte bron van zorg.



Bron: CBS 2017; NEA 2018

Het nieuwe werken leidt tot ongezonde werkhouding en statische belasting

Het nieuwe werken heeft zijn intrede gedaan. Mensen werken vaak op flexibele werkplekken, op andere locaties of thuis. Ze zitten aan werkeilanden of op niet-verstelbare krukken of houten keukenstoelen. Met een verkrampte werkhouding als gevolg. En verkrampting kan tot fysieke klachten leiden.

De klachten die daaruit voortvloeien, uiten zich met name aan nek, schouder, arm en polsen. De meest voorkomende aandoeningen zijn RSI aan schouder/bovenarm, elleboog/onderarm en pols/hand. Tegenwoordig scharen we die klachten onder de term KANS, ofwel klachten aan arm, nek en/of schouder. Langdurige (fijne) herhalende bewegingen zorgen voor een continue spierspanning, die vermoeidheid en pijn veroorzaakt. Op langere termijn leidt dit tot krachtverlies en kan een medewerker in toenemende mate beperkt worden in uitvoering van zijn werktaken. Flexibele werkomgevingen werken een verkrampte werkhouding steeds meer in de hand.

2 Trends en ontwikkelingen die om aandacht vragen

De werkomgeving verandert. En snel ook. Technologische ontwikkelingen bepalen de toekomst. Robots, artificial intelligence en digitalisering van arbeid hebben nu al een grote impact op de werkomgeving.

I Robots en artificial intelligence vervangen routinematig kenniswerk

De toename van artificial intelligence maakt robots slimmer en beter in staat om routinematig werk over te nemen. Doordat er steeds meer data voorhanden is, ontstaan zelflerende autonome machines, die minder fouten maken en telkens meer taken kunnen uitvoeren. In veel gevallen zelfs beter dan mensen. Op termijn moeten robots in staat worden geacht om routinematig kenniswerk uit te voeren. Ze herkennen patronen in grote hoeveelheden data en kunnen die snel verwerken. Een bekend voorbeeld is de robot die medische diagnoses stelt. IBM Watson heeft de machine zo geprogrammeerd dat ze de symptomen van een patiënt omzet in een lijst met aanbevolen behandelingen. IBM laat daarmee zien dat het mogelijk is om standaard denkwerk digitaal te maken. Mensen krijgen een andere rol. Ze zullen zich meer en meer richten op de creatieve en interactieve aspecten van hun werk. Zoals het voeren van gesprekken, interpreteren van resultaten en het bedenken van oplossingen. Digitale robots verminderen het belastende repetitieve werk én daarmee de risico's op fysieke arbeidsbelasting.

In de praktijk...

Over impact gesproken. In de advocatuur helpt een robot bij het doorspitten van talloze juridische documenten. De robot krijgt een zoekopdracht en spit in korte tijd miljoenen documenten door. Hij destilleert zelfs onderbouwde antwoorden uit alle informatie. Het werk van de advocaat wordt niet vervangen, maar de fysieke belasting wordt wel minder. In de tijd dat de robot bezig is, kan de advocaat zich inhoudelijk focussen. Vergelijkbare toepassingen zijn denkbaar in andere sectoren met veel routinematige (administratieve) werkzaamheden. Zo kan artificial intelligence ook een grote rol spelen in de analyse van big data. De toenemende beschikbaarheid van klantdata vanuit online klantgedrag en -interactie biedt grote mogelijkheden om klanten persoonlijk te bedienen. Maar het analyseren en interpreteren van deze data leidt tot veel repetitief beeldschermwerk en daarmee tot fysieke belasting.

II Digitalisering van menselijke arbeid leidt tot nieuwe vormen van fysieke belasting

Arbeid in kennissectoren is al sterk gedigitaliseerd. Er waren nog nooit zoveel beeldschermen en laptops in gebruik. En het einde is nog lang niet in zicht. De toename van beeldschermwerk en flexibel werken kan leiden tot nieuwe vormen van fysieke belasting. Online chatfuncties en intelligente chatbots staan in de coulissen te trappelen om persoonlijk of telefonisch klantcontact van mensen over te nemen. Communicatie is al vrijwel helemaal gedigitaliseerd.

De media zijn elektronisch en het contact tussen mensen en projectteams vindt steeds meer op afstand plaats, via de cloud en video-conferencing. Mobiele devices, zoals smartphones en tablets, zijn niet meer weg te denken. De snelle doorontwikkeling van spraakbesturing (Google Now of Apple Siri) maakt typen op termijn misschien overbodig. En met de ontwikkeling van augmented reality is het denkbaar dat (interne) communicatie niet eens meer via een beeldscherm verloopt. Op termijn leidt dit tot onherroepelijk tot een afname van statische belasting in kennissectoren. Maar zover is het nu nog niet. Het meeste kantoor- en administratief werk, veelal beeldschermwerk, wordt voorlopig nog door mensenhanden gedaan.

AAN HET WOORD...

Annelies Hermens – Health Manager, Capgemini Nederland

“Onze mensen zitten veel achter laptops. Hun werkzaamheden hebben een repeterend karakter. Een ongezonde werkhouding is een groot risico, zowel op de werkvloer als de vele uren die ze in de auto zitten. Ook een hoge werkdruk in geval van deadlines leidt al snel tot schouder- en rugklachten. RSI klachten vormen een belangrijk risico. De meeste werknemers zijn zich daar heel goed van bewust. Wij bieden hen een groot aanbod preventieve en curatieve interventies: van werkplekonderzoeken tot multidisciplinaire trainingen. Onze kantooromgeving is ergonomisch goedgekeurd en ook bij onze klanten wordt een ergonomisch verantwoorde werkplek steeds vaker opgepakt. Fysieke arbeidsbelasting is dan ook geen grote verzuimoorzaak binnen Capgemini.”

III Flexibilisering van werkomgeving zorgt voor grotere belasting

Onder invloed van 'het nieuwe werken' is de vaste werkplek in veel organisaties vervangen door flexibele kantoortuinen. Het 'oude' kantoor verdwijnt stilaan. Werk zingt los van plaats of tijd. Mensen werken thuis, onderweg of op flexibele 'workspots'. Werk en privé gaan in elkaar op. Medewerkers werken op uren die hen het beste uitkomen. Brede toepassing van technologie maakt werken op afstand ook makkelijker. Het kantoor dient enkel nog als ontmoetingsplek om de sociale cohesie binnen een bedrijf te handhaven of te vergroten. De vaste ergonomische werkplek heeft zijn langste tijd gehad. Daar zit een consequentie aan vast. De risico's op fysieke belasting door statische belasting en ongezonde werkhoudingen nemen enorm toe.

In de praktijk...

De grootste impact van deze ontwikkeling wordt naar verwachting zichtbaar in de zakelijke- en financiële dienstverlening. Fysieke belasting vindt daarmee niet meer plaats binnen het blikveld van de werkgever, maar de risico's en gevolgen van fysieke belasting zijn wel degelijk voor zijn rekening. De ergonomische werkplek op kantoor is niet meer en nieuwe manieren moeten worden gevonden om werknemers ergonomisch verantwoord te laten werken. Flexibele oplossingen die gebonden zijn aan de werknemer, niet aan de werkplek. Het belang van eigen verantwoordelijkheid en hogere zelfredzaamheid in gezond werkgedrag bij werknemers neemt toe. De werkgever heeft de uitdaging werknemers hierin optimaal te faciliteren.

3 Effectieve preventie van fysieke belasting vertrekt vanuit een visie en beleid

Een effectieve aanpak van fysieke belasting vraagt om beleid en een breedgedragen cultuur van gezondheid en vitaliteit.

Het begint met de visie van de leiding op het onderwerp. Ziet een werkgever het voorkomen van verzuim als een juridische verplichting? Is een positieve businesscase het leidende principe? Of leeft er een culturele visie op vitaliteit, waarin mensen worden geïnspireerd en gemotiveerd? Wat het antwoord ook is, de werkgever zal er duidelijk over moeten zijn en ernaar moeten handelen.

Wanneer de leiding prioriteit geeft aan vitaliteit van medewerkers, heeft HR bewegingsruimte om de juiste initiatieven in te zetten. Een gedragen visie sijpelt door naar alle lagen van de organisatie. Via de top naar leidinggevendenden. Via leidinggevendenden naar alle medewerkers. Leidinggevendenden verdienen daarbij ondersteuning. Ze moeten zich de visie eerst eigen maken. Het is van belang dat de werkgever hen faciliteert met de benodigde (financiële) middelen en ondersteunt in de ontwikkeling van persoonlijke capaciteiten. Zo kunnen zij hun medewerkers weer faciliteren en stimuleren in zelfregie op gezond werk- en leefgedrag.

AAN HET WOORD...

Jan Roza – Procesmanager Voorbereiden, PostNL

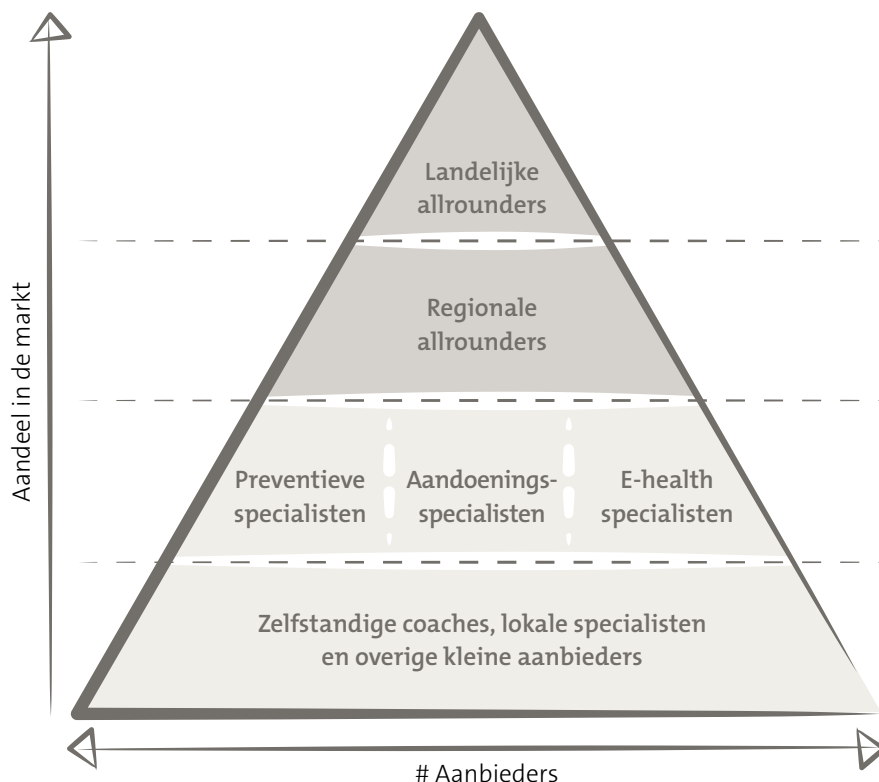
“Het is belangrijk dat medewerkers de eigen regie over hun gezondheid voeren. Leidinggevendenden moeten niet op de stoel van de medewerker gaan zitten. We hebben ze daarom getraind om eigen regie te stimuleren. Hoe kun je de medewerker in zijn kracht zetten? Gedragsverandering is een lastig item. Ik heb mensen er echt van moeten overtuigen dat het ons om hun gezondheid te doen is. Ze waren heel wantrouwend. Ze moeten zelf inzicht krijgen in hun gezondheid. Om bewustzijn te creëren moet je ze niet het gevoel geven dat er weer ‘dingen veranderen’. Vertrek gezamenlijk vanuit hun eigen ideeën. Zo krijg je draagvlak. Bij ons is het lange termijn werk geweest. Maar ons verzuim is enorm gedaald in de laatste jaren.”

Maar gezondheid en het voorkomen van fysieke klachten is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en medewerkers. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen gedrag. Op het werk maken ze gebruik van de beschikbare hulpmiddelen om duurzaam inzetbaar te blijven. Buiten het werk zorgen ze goed voor zichzelf, zodat ze in goede conditie op het werk verschijnen. Werkgevers op hun beurt hebben de verantwoordelijkheid om de werkomgeving veilig te maken, risico's te beperken en medewerkers de juiste ondersteuning of zorg te bieden. Zo ontstaat een gezonde bedrijfscultuur. Een cultuur waarin de medewerker zich bewust is van de risico's, het gesprek hierover aangaat en samen met zijn werkgever of leidinggevende de beste oplossing zoekt. Wanneer de randvoorwaarden voor een aanpak binnen uw organisatie op orde zijn, is het tijd voor de volgende stap: een goede selectie maken uit het grote aanbod van interventies.

4 Kiezen voor expertise binnen breed aanbod van bedrijfszorg én reguliere zorg

Ruim 60% van de HR-managers zegt te werken met een vaste providerboog. Meer dan de helft van de managers zegt eigenlijk maar gebruik te maken van maximaal vijf aanbieders van interventies. Daaruit blijkt dat ze slechts een fractie van de markt in beeld hebben. Het aanbod is breed en moeilijk te overzien. Naast aanbieders van arbeidsgerelateerde zorg zijn bijvoorbeeld ook aanbieders van reguliere zorg een overweging waard.

CZ schat dat de totale bedrijfszorgmarkt uit meer dan 2.000 aanbieders bestaat die zich in meer of mindere mate richten op bedrijfszorg. Dat is een brede definitie, maar ook na een smallere definitie blijven nog altijd 700 kernspelers over met een sterke focus op bedrijfszorg. De variatie is enorm. De ene partij biedt een landelijke dekking en een allround aanbod. De andere partij heeft een regionale focus en specialiseert zich in één type interventie.



Om de markt inzichtelijk te maken heeft CZ de bedrijfszorgmarkt in zes segmenten ingedeeld, met een klein aantal 'landelijke allrounders' en een groot aantal 'kleine zelfstandigen'.

Aanbod op fysieke belasting kent diverse specialisten en omvat ook reguliere zorg

De markt voor aanbieders met een focus op fysieke belasting is eveneens ruim en divers. Arbodiensten kunnen te hulp schieten bij klachten. Maar u kunt ook direct een specialist inschakelen. Een bedrijfsfysiotherapeut kent bijvoorbeeld de risico's van de werkomgeving en kan een medewerker effectief behandelen. Een reguliere zorgaanbieder kan ook de beste keuze zijn. Deze heeft weliswaar geen expliciete ervaring met de werkomgeving, maar kan misschien wel gefinancierd worden vanuit de aanvullende verzekering van een medewerker. Maar bovenal komt reguliere zorg in beeld bij complexe klachten, waarvoor medisch specialistische expertise nodig is. Zo zijn er specialistische klinieken voor chronische rugklachten. Ook in preventie van fysieke klachten is het aanbod gevarieerd. Van gespecialiseerde leefstijlcoaches tot fitnesscoaches of e-healthmogelijkheden.



39% van de HR-managers heeft ongeveer zicht op hoeveelheid aanbieders

Kiezen uit breed aanbod arbeidsgerelateerde zorg

Welke aanbieder is goed? Welke aanbieder past bij uw organisatie? Het uitgangspunt voor uw keuze is specialisme en expertise. Afhankelijk van de benodigde expertise is het van belang de juiste specialist in te schakelen.

5 De best passende interventie selecteren op het juiste moment op basis van vijf keuzecriteria

Na het bepalen van een kwalitatief hoogwaardige aanbieder, is inzicht in het keuzeproces van de juiste interventie de eerste stap. Welke partijen hebben de gewenste expertise? Het beschikbare aanbod is breed en per situatie is een andere interventie nodig. Neem de medewerkster met rugklachten en de medewerker met versleten knieën nog even in gedachten. Welke specifieke interventie past ze het best? En hoe bepaal je 'de beste interventie' uit het totale passende aanbod? Wat zijn daarin relevante keuzes en afwegingen?

Het zorgpad fysieke belasting

CZ heeft de markt van aanbieders en interventies op het gebied van fysieke belasting in kaart gebracht en een selectie gemaakt op basis van kwaliteit, expertise en prijs. Een deel van de ruim 200 geselecteerde interventies is evidence based, ofwel wetenschappelijk onderzocht. De interventies zijn ondergebracht in 16 zogenoemde clusters. Een cluster is een samenvoeging van interventies die in een fase van de zorgreis van een medewerker kunnen worden ingezet.

Wanneer uw medewerker nog in de preventieve fase zit, kan hij behoefte hebben aan kennis over een gezonde leefstijl of aan inzicht in zijn fysieke belastbaarheid. Zijn de klachten al in een vergevorderd stadium, dan zou on- en offline bedrijfsfysiotherapie een medewerker kunnen helpen of een re-integratietraject.

Wanneer de oorzaak van een klacht duidelijk is, kan een werkgever met behulp van het zorgpad snel en effectief de juiste interventie inzetten en verzuim een halt toeroepen.



45% van de HR-managers heeft helder keuzeproces voor bepalen juiste interventie

Vijf keuzecriteria

Om optimaal gebruik te maken van het zorgpad, is het raadzaam om de volgende vijf keuzecriteria te hanteren. In volgorde van prioriteit:

- A Bepaal de fase van de zorgreis van de medewerker
- B Geef voorrang aan evidence-based interventies
- C Kies voor kwaliteit van aanbod
- D Betrek de context en het profiel van de medewerker
- E Nabijheid en bekendheid

A Bepaal de fase van de zorgreis van de medewerker

Iedere medewerker maakt als het ware een reis door: van gezond zijn en het ontstaan van klachten tot en met het herstel van klachten. De reis is voor iedere werknemer verschillend. Door al die reizen heen, loopt een rode draad: de generieke zorgreis die iedere werknemer min of meer maakt. De generieke reis biedt u houvast bij het identificeren van de situatie en het bepalen van de best passende interventie. Om te bepalen waar uw medewerker zich in deze reis bevindt is een goed gesprek eerste vereiste. Uw zorgverzekeraar kan u daarbij ondersteunen.

Oog voor de juiste risico's

De zorgreis beschrijft de fasen die een werknemer doorloopt bij een arbeidsrisico; in dit geval fysieke belasting. De getoonde interventieclusters bieden oplossingen voor de risico's en klachten. De zorgreis is niet per definitie voor ieder arbeidsrisico gelijk. Lichamelijke aandoeningen kunnen ook een psychosomatische oorzaak hebben, bijvoorbeeld door werkstress. Het is daarom van belang om tijdig te herkennen met welk arbeidsrisico en met welke zorgreis u te maken heeft. Onderzoek daarom al in de beginfase wat de oorzaak van de klachten is: psychisch of fysiek?

Meer weten over werkstress?

Lees onze white-paper 'Werkstress: hoe pak je dat effectief aan? De juiste interventie inzetten op het juiste moment'.

In iedere fase van de zorgreis een passende interventie

Voor iedere fase in de zorgreis van fysieke belasting zijn meerdere passende aanbieders en interventies beschikbaar. De 16 interventieclusters bevatten diverse curatieve interventies. Ook het aanbod van preventieve interventies is groot.



Zorgreis

Gezond, zonder bewust gedrag



Ontstaan lichte fysieke klachten



Inzicht in relevante factoren



Reageren vanuit inzicht in gezond gedrag



Structurele fysieke klachten



Presenteïsme / (deels) ziek melden



Diagnose



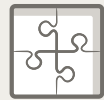
Triage - professioneel



(Begeleide) zelfhulp



(Multi/Mono) disciplinaire behandeling



Arbeids-ongeschiktheid / re-integratie



Interventieclusters

Interventies uit onderstaande clusters zijn in te zetten in een fase van de zorgreis

Inzicht in fysieke belasting en belastbaarheid

Kennis gezond werkgedrag en leefstijl

Preventieve tools

Loopbaan ontwikkeling

Begeleiding fysieke vitaliteit

Zelfinzicht in klachten

Specialistische triage

(Begeleide) Zelfhulp

Ondersteuning bij mantelzorg

Behandeling fysieke en multidisciplinaire klachten

Medisch specialistische behandeling

Inzicht in arbeidsmogelijkheden

Begeleiding bij re-integratie

Voorbeelden van preventieve interventies

Preventieve interventies kennen een driedeling. Ze zijn gericht op inzicht, op kennis of op ondersteuning.

Preventie van fysieke belasting door werk

Inzicht



Inzicht in fysieke belasting



Inzicht in fysieke belastbaarheid

Kennis



Kennis gezond werkgedrag



Kennis gezonde levensstijl

Ondersteuning



Preventieve tools



Loopbaancoaching



Begeleiding fysieke vitaliteit

Een werkplekonderzoek voor mensen die verkrampd achter hun beeldscherm zitten geeft inzicht in de situatie. Een gezondheidscheck geeft inzicht in de fysieke belastbaarheid van medewerkers.

Een workshop over verantwoord tillen verschaft medewerkers kennis over gezond werkgedrag. Trainingen of lezingen over bewegen en voedingen delen kennis over een gezonde leefstijl.

Tilbanden en ergonomische stoelen bieden lichamelijke ondersteuning. Medewerkers kunnen echter ook zelf aan de slag om klachten van fysieke belasting aan te pakken of zelfs voorkomen. Het FitzMe portal biedt daar perfecte ondersteuning in. Dit is een online platform boordevol praktische informatie, oefeningen en diverse unieke gezondheidsprogramma's. Maar ondersteuning kan ook betekenen dat u samen met de medewerker aan de slag gaat om zijn arbeidsmogelijkheden te vergroten. Zodat hij, wanneer hij onverhoopt chronisch uitvalt, een betere positie op de arbeidsmarkt heeft.

Gezien de rijkheid aan preventieve mogelijkheden zou fysieke belasting op termijn geen serieus probleem meer hoeven zijn.

Voorbeelden van curatieve interventies

De oorzaak van een probleem is allesbepalend voor de in te zetten interventie. In veel gevallen van fysieke belasting is bedrijfsfysiotherapie een geëigende keuze. Bedrijfsfysiotherapie wordt ingezet bij fysieke problemen die te maken hebben met het werk. De arbeids- of bedrijfsfysiotherapeut helpt klachten en verzuim te verhelpen door medewerkers advies te geven over werkhouding, inrichting van de werkplek, werkduur en werkorganisatie. In tegenstelling tot reguliere fysiotherapie is de link met het werk hierbij essentieel. Bovendien worden samen met de werkgever maatwerkafspraken gemaakt over hoe de arbeids- of bedrijfsfysiotherapeut wordt ingezet in een organisatie. Wanneer de klachten worden versterkt door mantelzorgactiviteiten, kan ondersteuning bij mantelzorg een interventie zijn om de fysieke belasting weer op een gezond niveau te brengen. Dit soort interventies gaat overigens steeds vaker samen met psychische ondersteuning.

Heeft uw medewerker last van langdurige fysieke klachten, bijvoorbeeld knie- of rugklachten? En spelen daarbij inmiddels ook mentale problemen, waardoor hij zijn dagelijkse werkzaamheden niet meer kan uitvoeren, dan is wellicht een gecombineerde behandeling nodig. Bij een multidisciplinaire aanpak wordt er een traject op maat opgesteld waarbij een medisch specialist, fysiotherapeut/bewegingsdeskundige, ergotherapeut/re-integratiedeskundige en een psycholoog betrokken zijn. Terugkeer naar werk is hierbij een belangrijk onderdeel van de behandeling.

En is er aan het eind van het behandeltraject geen inzicht in de resterende arbeidsmogelijkheden? Dan kan een belastbaarheidsonderzoek uitkomst bieden, waarna re-integratiebegeleiding een medewerker helpt om terug te keren op de werkvloer.

B Geef voorrang aan evidence-based interventies

Evidence-based betekent wetenschappelijk onderbouwd. Interventies die aan dit criterium voldoen hebben bewezen resultaat geleverd. En daar zijn werkgever en medewerker beiden bij gebaat. Het is niet gezegd dat interventies zonder wetenschappelijke onderbouwing per definitie niet goed zijn. Maar evidence-based verdient voorrang.

C Kies voor kwaliteit van aanbod

De kwaliteit van interventies kan sterk uiteenlopen. Hoewel 69% van de HR-managers aangeeft kwaliteit een belangrijk keuzecriterium te vinden, zegt 54% geen inzicht te hebben in het kwaliteitsniveau van een interventie. Zorgverzekeraars kunnen hierover adviseren.

D Betrek de context en het profiel van de medewerker

Het profiel van de medewerker is medebepalend voor de keuze van de interventie. Ieder mens is anders. De een is zelfredzaam en proactief. De ander verkiest persoonlijk contact en heeft geen affiniteit met e-health. Bepaal daarom per individu welke zorg passend is en waarde biedt voor de organisatie. Voor de medewerker die verkrampt achter zijn beeldscherm zit en behoefte heeft aan persoonlijke begeleiding is een werkplekonderzoek door een arbeidsfysiotherapeut een goede keuze. De zelfredzame medewerker heeft in zo'n zelfde situatie meer aan een wearable die constant inzicht geeft in zijn werkhouding.

Wanneer een werknemer grote risico's loopt door een ongezonde levensstijl is er een breed spectrum aan interventies beschikbaar. Een groepsworkshop door een leefstijlcoach biedt informatie over voeding en beweging. Maar als werknemers eerder overtuigd raken van een stepped care aanpak, dan is de aanpak van FitzMe een betere optie (zie kader).

INSPIRATIECASE

Stepped care aanpak van FitzMe

- De medewerker start met een korte vragenlijst. Wanneer hier een uitdaging volgt op het thema fysieke belasting dan kan hij zijn bewustwording vergroten door te starten met de micro-learning 'Stap voor stap'.
- Krijg handvatten die helpen bij gedragsverandering door het volgen van de 12 weekse e-learning programma 'Fitter en energieker'.
- Tot slot is het e-health programma 'Sterk in werk' beschikbaar waarbij verder ingezoomd wordt op de persoonlijke situatie.
- Alle modules zijn online te volgen en vol met inspirerende content en oefeningen
- Met de stepped care aanpak wordt altijd klein gestart en indien nodig een vervolg geadviseerd.

54% van de HR-managers heeft geen inzicht in kwaliteit zorgaanbod

58% van de HR-managers weet niet welke interventies evidence-based zijn

Neem een accountmanager met ernstige rugklachten. Als hij zelfredzaam is, kan een fysiotherapeutische behandeltraject in combinatie met online oefeningen heel geschikt zijn, zoals dat van TIGRA (zie kader). Wanneer hij juist behoefte heeft aan persoonlijke begeleiding zijn er tal van behandeltrajecten bij arbeids- of reguliere fysiotherapeuten mogelijk.

INSPIRATIECASE

TIGRA

- Combinatie van bedrijfsfysiotherapie op locatie en eventueel online fysiotherapie op afstand als onderdeel van dit traject
- Persoonlijke behandeling zonder reistijd, zelf thuis aan de slag met oefeningen via instructievideo's
- Persoonlijk (digitaal) contact met een bedrijfsfysiotherapeut
- Snelle toegang tot een bedrijfsfysiotherapeut voor medewerkers

E Nabijheid en bekendheid

Laat afstand tot zorg en naamsbekendheid niet leidend zijn, maar slechts een laatste overweging. Kwalitatieve en passende zorg is, zowel voor werkgever als voor werknemer wenselijk en moet prioriteit hebben.

Het volgen van deze keuzecriteria leidt tot een onderbouwde keuze voor de juiste interventie voor de juiste medewerker op het juiste moment in zijn zorgreis. Met de kwaliteit van zorg als uitgangspunt. De interventie moet bovendien kloppen met de context en het profiel van de medewerker. Zo sluit de oplossing aan bij het probleem en biedt ze de meeste waarde voor de organisatie.



Zorg die verder gaat