

Fysiek zwaar werk, hoe ga je daar als werkgever goed mee om? Welke maatregelen moet je als bedrijf nemen om de fysieke belasting van werknemers te verminderen? Hoe verander je het gedrag van je werknemers en hoe kunnen overheid en branchepartijen een effectieve aanpak ondersteunen?

Het thema fysiek zwaar werk werd besproken tijdens de netwerkbijeenkomst Fysiek Werkt: Wat Werkt?, georganiseerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met TNO, het Nederlands Focal Point voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk en Buro voor Fysieke Arbeid. De locatie: Loders Croklaan in Wormerveer.

Bewustwording

Medewerkers meekrijgen en zodoende zorgen voor bewustwording en gedragsverandering, dat zijn de belangrijkste manieren om fysieke belasting goed aan te pakken. Erica van Dijk, HR-manager bij Loders Croklaan, spreekt uit ervaring. Voorheen was duurzame inzetbaarheid bij haar bedrijf een vergadertafelonderwerp. Dat is het nu allang niet meer.

“Het onderwerp ging echt leven bij onze werknemers toen we enquêtes hielden en sessies organiseerden met werknemers uit alle geledingen die met elkaar om tafel gingen,” legt Van Dijk uit. Aandacht voor fysiek zwaar werk wordt van onderaf geregeld, dus niet top-down.

“Een wijze les voor ondernemers en HR-managers: zonder steun van de werknemers is de kans op succes minder groot.” Verandering opleggen werkt niet, is de ervaring van Loders Croklaan en veel andere bedrijven. Werknemers moeten zich mede-eigenaar van het probleem en van de oplossing voelen.

Faciliteren

De directie kan wel een faciliterende rol spelen en bijvoorbeeld werknemers in duo's en trio's flexibel roosters laten maken en een deeltijdpensioen aanbieden. Ook activiteiten zoals een stoelmassage, samen hardlopen, een diëtiste uitnodigen om gezinnen uit te komen leggen wat een gezonde leefstijl is als je in een ploegendienst werkt, helpen allemaal voor meer bewustwording.

Die bewustwording heeft wel tijd nodig. Wie meer wil doen met preventie en werknemers gezonder en bewuster wil laten leven, moet ervoor zorgen dat de mindset omdraait. Dat betekent dat je nu moet investeren om kosten voor (langdurig) uitval later te voorkomen. Yvonne Tuinstra, manager P&O bij Smeding Groenten en Fruit, is ervan overtuigd dat aandacht voor fysiek zwaar werk in de cultuur en het DNA van een bedrijf moet zitten voordat er iets verandert.

“Dan heeft het echt impact op het werkplezier, de productiviteit en verzuim. Alleen is het helaas wel zo dat niet elke maatregel in het kader van duurzame inzetbaarheid, zoals een gezonder luncheonbodem in de kantine en lunchwandelingen, direct in getalletjes valt uit te drukken. Dat maakt het soms best lastig als je twijfels over de doelmatigheid van sommige regels wil wegnemen bij het management.”

Geen vingertje

Over die maatregelen gesproken, die kunnen heel breed zijn. Bewegingswetenschapper Paul Kuijter denkt dat werkplekaanpassingen effectief zijn, zoals een rolvloer in een vrachtwagen zodat je minder hoeft te tillen en de lasten op de juiste hoogte kunt tillen. Of in de toekomst exoskeletten die het lichaam ondersteunen bij zware taken.

Bert van de Wijdeven, directielid bij Buro voor Fysieke Arbeid, is ervan overtuigd dat slechte motoriek kan worden afgeleerd en goede motoriek aangeleerd. Maar dan wél zonder met het beschuldigende vingertje te wijzen, want medewerkers meekrijgen in plaats van ze tegen je in het harnas jagen, dat is het allerbelangrijkste.

Tips voor het manifest

- Wat werkt is aanpassingen van werkplek of werkmiddelen; deze kunnen de fysieke eisen van het werk echt omlaag brengen.
- Train de arbeidsmotoriek goed, bijvoorbeeld door links- én rechtshandigheid te stimuleren, waardoor een draaiing in de rug niet voortdurend nodig is en de belasting wordt afgewisseld. De juiste bewegingen gebruiken kan worden getraind, alleen kost het tijd.
- De inzet van een training in de juiste arbeidsmotoriek moet wel zijn dat je inzet vanuit het leren van de motoriek, dus niet met waarschuwingen en een beschuldigende vinger.
- Zorg voor coaching door ambassadeurs: je hebt mensen nodig die anderen iets kunnen leren en kunnen helpen bij trainingen. Door een goeie coaching en dito overdracht wordt het langzaam de norm om op een bepaalde manier te werken. Deze coaches kunnen aan de slag met verbeteringen op de werkplek, vanuit de praktijk en met verstand van motoriek.
- Schaf hulpmiddelen aan, pas de werkplek aan en verbouw het bedrijf waar nodig.
- Bij fysieke klachten van werknemers kan er na genezing weer een behoorlijke belasting ontstaan. Daarom moet er na terugkeer na een fysieke klacht extra aandacht zijn voor begeleiding en dat kan niet altijd via de reguliere gezondheidszorg. Mogelijk is er een speciale arbeidsfysiotherapeut nodig, al dan niet in huis.
- De leefstijl heeft invloed op het herstelvermogen, dus het is zinvol om aandacht te hebben voor hoe je werknemers prikkelt iets aan hun leefstijl te doen.
- Zorg voor aandacht voor wat werknemers willen in hun loopbaan. Dat is juist belangrijk voor lager geschoolde werknemers. Ga het gesprek aan met jongere werknemers. Richt een opleidingstraject in om te prikkelen om op een hoger niveau te werken, of dat nou binnen of buiten het bedrijf is. Mensen hebben soms meer in hun mars dan je denkt.
- Besef als ondernemer dat de aanpak van fysiek zwaar werk geld mag kosten. Het kost geld op de korte termijn, maar het is een investering op de lange termijn.
- Maak aandacht voor fysiek zwaar werk onderdeel van het interne opleidingstraject. Combineer dat met productkennis, wie je bent als bedrijf en vakmanschap. Dan wordt het een automatisme en onderdeel van je werk(cultuur).
- Goed omgaan met fysiek zwaar werk moet in de cultuur en in het DNA van een bedrijf zitten om er ook oog voor te hebben. Om de juiste mensen mee te krijgen, heb je tijd nodig en moet je twijfel over de effectiviteit wegnemen bij het management. Dat kun je doen door te wijzen op het effect op verzuim, werkplezier en productiviteit, ook al is niet alles direct in cijfers uit te drukken.
- Ontwikkel en bied doorgroeimogelijkheden aan, zodat werknemers een toekomstbeeld hebben van wat ze kunnen gaan doen.

- Bied loopbaantrajecten aan om mobiliteit te behouden.
- Verwerk aandacht voor fysiek zwaar werk in al je programma's en evenementen.
- Zelfbedachte initiatieven door werknemers werken positiever en blijven langer houdbaar. Probeer ervoor te zorgen dat maatregelen bottom-up worden ondersteund en koppel ze aan vakmanschap.
- Besef dat te weinig bewegen of thuiswerken óók belastend kan zijn.
- Richt een jaarlijks DI-budget in en stimuleer werknemers daar gebruik van te maken.
- Hang een verbeterbord (in het Japans: kaizenbord) op in de hal zodat werknemers op een laagdrempelige manier ideeën kunnen noteren.
- Maak maatregelen niet te betuttelend.
- In het verlengde daarvan: zorg dat een 'stoere' voorman duurzame inzetbaarheid omarmt, als een soort ambassadeursfunctie. Die straalt het dan uit en is een coach naar collega's toe.