



Een concept voor een verantwoorde omgang met fysieke arbeid

WERK AAN FYSIEK WERK

Bert van de Wijdeven



Werk aan Fysiek Werk!

Een concept voor een verantwoorde omgang met fysieke arbeid

WERK AAN FYSIEK WERK!

Bert van de Wijdeven

DAMON

Voor Yvonne, Bart en Yvet

“It is necessary to work, if not from inclination, at least from despair.
Everything considered, work is less boring than amusing oneself.”

Charles Baudelaire

Werk aan Fysiek Werk!

Een concept voor een verantwoorde omgang met fysieke arbeid

Bert van de Wijdeven

Isbn 978 94 6036 166 1

NUR: 183, 860

Trefw.: gezondheid, duurzame inzetbaarheid

Copyright © 2013 Uitgeverij DAMON Budel

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 juncto het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Zetwerk: CO2 Premedia bv

Realisatie: Uitgeverij DAMON bv

INHOUD

1	Voorwoord	9
2	Inleiding	13
3	Wat is fysieke arbeid?	21
4	Training van arbeidsmotoriek	27
4.1	Inleiding	27
4.2	Arbeidsmotoriek	29
4.3	Arbeidsmotoriek en fysieke belasting	31
4.4	Van alledaagse naar geschoolde arbeidsmotoriek	35
4.5	Overdracht van geschoolde arbeidsmotoriek	37
4.5.1	<i>Het motorisch leerproces</i>	37
4.5.2	<i>Het motorisch leerproces en arbeidsmotoriek</i>	38
4.6	Implementatie	41
4.7	Tot slot	43
5	Coaching	47
5.1	Inleiding	47
5.2	Coaching	48
5.2.1	<i>Herkomst</i>	48
5.2.2	<i>Drie facetten van coaching</i>	49
5.2.3	<i>Succesfactoren</i>	51
5.2.4	<i>Twee vormen van coaching</i>	53
5.3	Coaching van fysieke arbeid	55

5.3.1	<i>Inhoudelijke invulling</i>	55
5.3.2	<i>Personele inrichting</i>	57
5.3.3	<i>Implementatie</i>	59
5.4	Het werk van de Coach Fysieke Arbeid nader beschouwd	60
5.4.1	<i>De coach en de individuele begeleiding van het leerproces</i>	60
5.4.2	<i>De coach en de analyse van fysiek werk</i>	64
5.4.3	<i>De coach en de borging</i>	66
5.5	Tot slot	67
6	De werkplek en organisatie van het werk	71
6.1	Inleiding	71
6.2	Het wettelijk kader	72
6.3	Op de werkvloer	75
7	Arbeidsgerichte herstelbegeleiding	79
7.1	Inleiding	79
7.2	Kenmerken van een actief verzuimbeleid	81
7.3	Achtergrond van arbeidsgerichte herstelbegeleiding bij klachten aan het bewegingsapparaat	83
7.3.1	<i>Het natuurlijke herstelproces</i>	83
7.3.2	<i>De begeleiding van het natuurlijk herstelproces</i>	85
7.3.3	<i>'Systeemfalen' in reguliere begeleiding</i>	86
7.3.4	<i>Arbeidsgerichte herstelbegeleiding</i>	90
7.3.5	<i>Arbeidsgerichte herstelbegeleiding in de praktijk</i>	92
7.4	Tot slot	94
8	Professionalisering	97
8.1	Inleiding	97
8.2	Vakmanschap	99
8.2.1	<i>Kenmerken van vakmanschap</i>	99
8.2.2	<i>Is vakmanschap nog wel van deze tijd?</i>	101
8.3	Vakmanschap en fysieke arbeid	103
8.4	Een proces van professionalisering	105
8.4.1	<i>De voorbereidingsfase</i>	106
8.4.2	<i>De profileringsfase</i>	106
8.4.3	<i>De opleidingsfase</i>	108
8.4.4	<i>De borging</i>	109
8.5	Tot slot	110

9	Leefstijl en inzetbaarheid	113
9.1	Inleiding	113
9.2	Verantwoordelijkheid	115
9.3	Gezondheid en leefstijl	116
9.4	Inzetbaarheid en fysieke arbeid	117
9.5	Tot slot	120
10	Nawoord	123
11	Bijlage 1: analyse arbeidsmotoriek	127
12	Literatuurlijst	137
	Met dank aan...	143



Dymphi, medewerkster vleesafdeling EMTÉ Supermarkten

1

VOORWOORD

“Behalve liefde is er niets dat zoveel zin aan ons bestaan kan geven als werk.”

Alain de Botton, Ode aan de arbeid

In dit boek beschrijf ik hoe een organisatie op een verantwoorde manier kan omgaan met fysieke arbeid, samengevat in één concept: ‘*Werk aan Fysiek Werk!*’. Het concept is een weerslag van meer dan vijftientig jaar ervaring met dit vraagstuk. Een korte terugblik is hier op zijn plaats.

In 1986 kregen mijn collega, Ton Vereijken, en ik de eerste opdracht om een training te ontwikkelen voor de orderverzamelaars in een distributiecentrum van een grote supermarktketen. Wij waren beiden fysiotherapeut en daarom werd van ons verwacht dat wij zo’n training konden inrichten. Terugkijkend op deze eerste poging is de conclusie dat we werkelijk geen enkel idee hadden! Voor ‘arbeid’ was in die tijd geen enkele aandacht vanuit de zorg, overigens nu nog niet, en de standaard adviezen die we vanuit de therapeutische praktijk aan werkenden gaven waren simpelweg niet toepasbaar op de werkvloer. Wij maakten dan ook een training die hopeloos mislukte. We leerden de verzamelaars bewegen zoals iemand beweegt die rugklachten heeft en dat is ongeveer hetzelfde als iemand het advies geven om mank te lopen om de enkel niet te verstuiken. Bovendien bleek de opzet van de ‘therapeut’ die komt vertellen hoe het werk moet worden uitgevoerd,

geen gelukkige. Profvoetballers laten zich ook niet door een medisch specialist vertellen hoe een voorzet moet worden ingekopt.

Bij toeval kwamen we op het spoor van een geheel andere benadering. We trinden destijds ook volleyballers en handballers en in die context is het heel goed mogelijk om mensen bewegingen te leren. In sport bestaan erkende technieken, die hun effect bewezen hebben. Er is geen volleyballer die zich bij het aanleren van een 'onderhandse opslag' afvraagt of dat nu wel de juiste manier is. Bovendien vindt daar de overdracht plaats in een totaal andere sfeer: die is geen voorlichting maar een training.

Zo is het idee van een 'geschoolde arbeidsmotoriek' ontstaan. Samen met een groep geïnteresseerde orderverzamelaars werden de eerste bewegingstechnieken en werktactieken, gericht op het verminderen van fysieke belasting, ontworpen en getest in de praktijk. De 'therapeut' werd een 'trainer' en de medewerkers die geschoolde technieken goed beheersten waren daar trots op. Goedgetrainde medewerkers hadden minder fysieke belasting en behaalden met meer gemak hun productiviteit. Andere bedrijven raakten geïnteresseerd en ook andere werkzaamheden werden onder de loep genomen, waardoor het repertoire van geschoolde bewegingstechnieken groeide.

In 1989 kondigde zich de nieuwe 'Arbowet' aan en veel bedrijven gingen op zoek naar een effectieve invulling van deze regelgeving. Onder de noemer Buro (in die tijd moderne spelling) voor Fysieke Arbeid begeleidden wij die bedrijven. We leerden in die tijd dat een verantwoorde omgang met fysieke arbeid meer is dan alleen het trainen van de medewerkers. Zo is de aandacht voor de werkplek belangrijk en natuurlijk de begeleiding van medewerkers met een blessure. Wat het laatste betreft: in die tijd waren er lange wachtlijsten in de zorg en de wet Verbetering Poortwachter was nog heel ver weg. Een fysiotherapiepraktijk op de werkvloer leek een oplossing, of anders voorrang organiseren bij de lokale therapeut. Na enkele jaren bleek echter dat vooral inhoudelijk een andere begeleiding noodzakelijk was, een begeleiding die rekening houdt met de ingewikkelde problematiek van werkgerelateerde klachten. Ook wat dit item betreft was het dankbaar kopiëren uit de professionele sportomgeving.

Maar er was meer. We kwamen er achter dat er naast verzuim en fysieke belasting ook nog thema's van een totaal andere aard spelen. Zoals onder andere de wijze van aansturen en coachen van medewerkers, het imago van het werk, de professionaliteit op de werkvloer en de inzetbaarheid van medewerkers. Ook in deze thema's hebben we,

in nauwe samenwerking met een aantal bedrijven, passende antwoorden proberen te vinden op de opgeworpen vragen.

Op deze manier hebben we meer dan vijftientig jaar met een twintigtal enthousiaste medewerkers hard gewerkt om de mogelijkheden voor een verantwoorde omgang met fysieke arbeid te onderzoeken, nieuwe ideeën concreet te maken en vorm te geven. Daarbij hebben we van veel verschillende organisaties de gelegenheid en het vertrouwen gekregen om die ideeën in de praktijk te testen op haalbaarheid en effectiviteit. De focus van onze inzet lag in al die jaren vooral op de klant en het product en niet op het uitdragen en vastleggen van de ideeën en de achtergronden daarvan. Per slot van rekening moesten we met zijn allen ook gewoon de kost verdienen en er diende zich steeds wel weer een nieuw aspect of nieuwe uitdaging aan.

Enkele jaren geleden ontstond de discussie rondom de vergrijzing van de beroepsbevolking, de AOW-leeftijd en de pensioenen. In 2012 werkten er voor het eerst meer vijftigers dan dertigers. Het onderwerp ‘fysieke arbeid’ speelt een belangrijke rol in deze discussie met daarbij de vraag of hiervoor een uitzondering moet worden gemaakt en zo ja, voor welke beroepen. In dit kader wordt, naast de maatregelen op financieel terrein, het investeren in duurzame inzetbaarheid van de medewerkers gezien als een belangrijke remedie.

In dezelfde periode heeft het thema ‘maatschappelijk verantwoord ondernemen’ een grote vlucht genomen. Het lijkt er zelfs op dat deze trend doorzet ondanks de economische crisis. In dat kader zal, als de diesel groen is, de diepvriezen afgedekt en de gloeilamp vervangen, onherroepelijk de vraag worden gesteld: hoe verantwoord ga je eigenlijk om met het personeel? Dus ook vanuit deze hoek wordt het thema ‘duurzame inzetbaarheid’ op de agenda gezet.

Deze ontwikkelingen zijn de aanleiding geweest om de ervaring die wij hebben opgedaan in de omgang met fysieke arbeid te bundelen en vast te leggen onder de noemer: ‘Werk aan Fysiek Werk!’. Alle onderdelen kunnen een bijdrage leveren in het verduurzamen van de inzetbaarheid van medewerkers die fysiek werk verrichten. Dat is geen overdreven fantasie want een aantal bedrijven laat al sinds vele jaren zien dat het mogelijk is om een dergelijke aanpak in de praktijk te realiseren, soms in alle facetten, soms in onderdelen. Zij zijn daar enthousiast over en zien hun investeringen beloond door een

laag arbeidsverzuim, meer betrokken medewerkers en een hogere productiviteit.

“Voor wie schrijf je dat boek eigenlijk?” vroeg een goede kennis, die behalve voetbalmaat ook uitgever is. “Nou, voor iedereen die op de ene of andere manier iets met de organisatie van fysiek werk te maken heeft”, was mijn weifelende antwoord, “voor de bedrijven, de ondernemers, de HR-managers, de leidinggevendenden, de arbodiensten, de organisatieadviseurs, de verzekeraars, de beroepsopleiders”. “Lijkt me lastig”, was zijn voorspelling en die kwam uit. Er is steeds wel een doelgroep die een bepaald onderwerp niet interessant vindt. Als schrijver kom je dan in de flipperkast van vertwijfeling: het is te lang, het is te kort, te saai, te beschouwend of juist te inhoudelijk. Maar het zij zo. Voor sommigen is misschien de inleiding voldoende om een beeld te krijgen. Voor degene die geïnteresseerd is, maar sowieso tegen het lezen opziet: bel gerust of mail, dan kom ik het graag persoonlijk vertellen.

Achteraf bedenk ik me dat ik het verhaal misschien nog wel het meest schrijf voor diegenen die het fysieke werk uitvoeren. Niet rechtstreeks, als lezers, maar wel om uiteindelijk hun werk minder belastend te maken en hun werkplezier te vergroten. Het uiteindelijke doel is het fysieke werk de aandacht te geven die het verdient. Het zou fantastisch zijn als de mensen die bereid zijn om fysiek werk te verrichten, kunnen kiezen voor een bedrijf dat met trots het label ‘Werk aan Fysiek Werk!’ draagt.

Bert van de Wijdeven
Sint Oedenrode, oktober 2013

2

INLEIDING

“Everyone doing his best is not the answer.
It is first necessary that people know what to do.”

W.E. Deming, Out of the crisis

Fysieke arbeid is van alle tijden en dat zal zo blijven ook. In de jaren tachtig van de vorige eeuw ontstond even het idee dat automatisering en mechanisering hierin veel zou veranderen: fysiek werk zou voor een groot deel verdwijnen. Deze verwachting is niet uitgekomen. Tussen 20 en 30% van het arbeidspotentieel in Nederland verricht fysiek werk in de traditionele zin van het woord en dat is in de afgelopen 20 jaar nauwelijks veranderd. Tenzij er een mensvervangende robot komt, is dat voorlopig ook niet te verwachten. Voor het midden- en kleinbedrijf, waar ongeveer 60% van de beroepsbevolking¹ werkzaam is, is een investering in verdere mechanisering te duur en grote ondernemingen kampen met het feit dat vergaande mechanisering de flexibiliteit weg kan nemen. Bovendien is het fysieke aspect bij een groot aantal werkzaamheden nu eenmaal onlosmakelijk met het werk verweven. Zo is het wassen van een patiënt een fysieke handeling die niet snel gemechaniseerd zal worden en dat geldt voor veel handelingen in onder andere de logistiek, de tuin- en woningbouw, de huishouding, de zorg, het leger en de muziek.

¹ Bron CBS.

Het zou veel mensen verbazen als zij zouden zien hoeveel handmatige arbeid er nog wordt verricht in de industrie en de handel. Hoe “kant-en-klaar” maaltijden handmatig worden samengesteld, hoe schijfjes snijworst handmatig in schaalpjes worden verzameld of hoe bloembollen in dozen worden verpakt. Nagenoeg alle producten die in retailbedrijven of groothandel worden verkocht, zijn zeker 2 keer door mensenhanden verplaatst voordat ze in een winkelschap liggen of via de koerier aan de voordeur worden afgeleverd. Alleen al de uren hand- en sjouwwerk die de meubelmaker, houtbewerker, spui-ter, naaister, monteur en bezorger hebben besteed aan de meubels die in onze huizen staan, zouden tot de verbeelding kunnen spreken. Als beeldschermwerk wordt gezien als fysiek belastende arbeid dan is het percentage van de beroepsbevolking dat fysiek werk verricht in de laatste 20 jaar zelfs aanzienlijk gestegen. In 2008 zat naar schatting 55% van de beroepsbevolking tussen 1 en 6 uur per dag achter een beeldscherm en 24% zelfs meer dan 6 uur.²

Fysieke arbeid is dus een gegeven en veel mensen doen dit werk met plezier en vaak hun hele arbeidzame periode. Toch wordt fysiek werk ook als een probleem beschouwd, zowel vanuit de maatschappelijke context als door degenen die er direct bij betrokken zijn: de werkgever en de werknemer.

Vanuit het perspectief van degene die het werk uitvoert, heeft dat probleem vooral te maken met gezondheid. Zeker als er fysieke problemen zijn of als de leeftijd toeneemt, spelen vragen als: Hoe lang nog? Houd ik het wel vol? Moet ik uitzien naar ander werk? Behalve gezondheid kan ook het negatieve imago als een probleem worden ervaren in de persoonlijke sfeer. Dat imago kleeft aan veel vormen van fysiek werk. Hoe kun je trots zijn en gemotiveerd blijven als iedereen neerkijkt op jouw werk omdat het ongeschoold, eenzijdig of zwaar is?

Vanuit het maatschappelijk perspectief spelen gezondheid en imago ook een centrale rol. Algemeen wordt aangenomen dat fysieke belasting in het werk een negatief effect heeft op de gezondheid. Volgens het ‘Handboek voor Fysieke Belasting’ lopen 2,5 miljoen mensen hierdoor een risico op gezondheidsklachten. Een cijfer dat hoog lijkt, maar dat wordt ondersteund door het feit dat in de overgrote meerderheid

2 Arbobalans 2009, TNO Kwaliteit van leven, pag 6.

van de arbocatalogi, die door alle branches zijn opgesteld, de fysieke belasting als een gezondheidsrisico wordt aangemerkt.

De exacte relatie tussen fysieke belasting en ziekte-verzuim is lastig te duiden. Ook andere factoren, zoals het werken in nachtdiensten, een slechte aansturing, een laag inkomen, eentonig werk en weinig mogelijkheid om het werk zelf in te richten, beïnvloeden dat verzuim. Daar komt nog bij dat een blessure als gevolg van sport of recreatie, bij fysiek werk ook vaak leidt tot ziekteverlof, terwijl er geen direct verband is.

Ondanks deze ingewikkelde relatie tussen de fysieke belasting en het verzuim zijn de cijfers indrukwekkend. Om er enkele te noemen: 30% van de klachten die verzuim veroorzaken betreft een klacht aan het bewegingsapparaat en zelfs 40% van de verzuimdagen is daaraan gerelateerd. Iemand die vindt dat hij vaak in een ongemakkelijke houding moet werken, verzuimt gemiddeld 7 dagen per jaar meer. Bij repeterende bewegingen is dat 4 dagen extra. Het is daarom niet verwonderlijk dat fysieke arbeid steevast genoemd wordt in de discussie rondom de verlenging van de arbeidstijd en duurzame inzetbaarheid. Kan men de pensioengerechtigde leeftijd wel verhogen voor mensen met fysiek zwaar werk? Waar ligt dan de grens? Wanneer is het werk te benoemen als fysiek zwaar werk?

De gezondheidsproblematiek wordt nog versterkt doordat de gezondheidszorg nog steeds geen goede aansluiting weet te vinden bij de arbeid. Men is sterk gericht op de aandoening en niet op de relatie met het werk en de werkhervatting. De fricties die daarin ontstaan kosten de samenleving volgens onderzoek van TNO naar schatting 2 miljard per jaar.

Behalve gezondheid is het slechte imago ook een probleem op maatschappelijke schaal. Binnen branches, zoals de logistiek en de bouw, is men druk in de weer om dit te verbeteren omdat anders een tekort aan werknemers in de toekomst dreigt.

En dan is er nog het perspectief van de ondernemer. Die organiseert het werk en is misschien wel de belangrijkste speler in deze problematiek. Zowel de werknemer als de samenleving vragen immers aan hem om in actie te komen. De agenda van de ondernemer is dan ook gevuld met onderwerpen die hiermee in verband staan. Hij wordt geconfronteerd met normen en richtlijnen. Hij moet zich regelmatig buigen over arbozaken. Hij moet de omgang met het ziekteverzuim en het gezondheidsbeleid vormgeven en verantwoord investeren in de

duurzame inzetbaarheid van zijn medewerkers. Dat allemaal terwijl de laatste jaren de kosten voor verzuim, verzuimbeleid en werkhervatting op hem zijn afgewenteld. Daarnaast worstelt hij met de vraag hoe hij de medewerkers kan motiveren en binden en hoe hij aantrekkelijk kan blijven op de arbeidsmarkt.

Het zou de ondernemer helpen als hij een concreet concept zou hebben, een samenhangende gedachte waarmee hij deze problematiek kan benaderen. Zeker als in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen van hem verwacht wordt dat hij zelf initiatieven ontplooit. Met zo'n concept kan hij onderzoeken waar hij staat en wat er nog zou moeten gebeuren. Het is een 'denkraam' waarmee hij gerichte stappen kan vormgeven en heldere vragen kan stellen aan aanbieders en adviseurs. 'Werk aan Fysiek Werk!' is zo'n concept en het bestaat uit zes onderdelen die als volgt zijn te formuleren:

- Zorg dat de medewerkers motorisch getraind zijn in de uitvoering van het werk.
- Zorg voor een professionele coaching.
- Geef aandacht aan werkplek en organisatie, ook vanuit de werkvloer.
- Organiseer een arbeidsgerichte herstelbegeleiding.
- Maak, waar mogelijk, van het werk een vak.
- Leg twee accenten op het toepassen van "goed werkgeverschap", namelijk op gezondheid en op inzetbaarheid.

Er is geen voorkeursvolgorde in de onderdelen. Training en coaching zijn in de praktijk weliswaar aan elkaar gekoppeld, maar worden ten behoeve van de specifieke kenmerken apart van elkaar benoemd.

Misschien denkt u bij het lezen van dit overzicht: wat is daar nu bijzonder aan? Misschien klinkt als 'oude wijn in nieuwe zakken' of heeft u de indruk dat dit pad allang gelopen is. Toch zal er bij een nadere kennismaking hetzelfde gebeuren als bij het horen van een nieuw muziekstuk. In eerste instantie klinkt het bekend, maar geleidelijk aan blijkt dat de uitvoering, de accenten die worden gelegd en de speciale toon die het heeft, ervoor zorgen dat het een heel bijzonder muziekstuk wordt. Zo wordt met training ook echt training bedoeld en niet een vorm van voorlichting of instructie. Zo is de 'Coach Fysieke

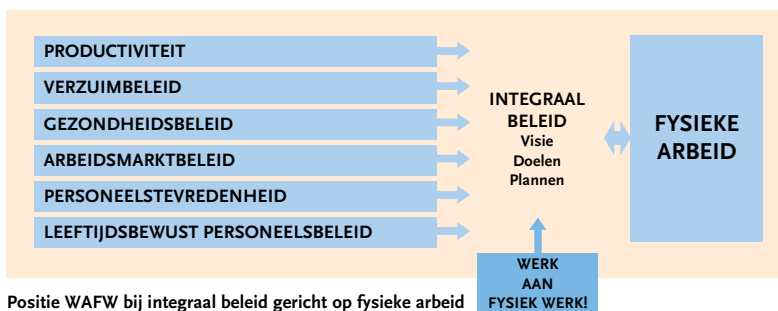
Arbeid' niet een leidinggevende met een coachende stijl, maar veel meer een trainer-coach zoals we die in een sportomgeving kennen. De 'arbeidsgerichte herstelbegeleiding' is een bijzondere aanpak van blessures en het onderdeel 'van werken een vak maken' is een nieuw onderdeel in de benadering van de problematiek rondom fysiek werk. Wat betreft het laatst genoemde onderdeel: 'de accenten die kunnen worden gelegd in goed werkgeverschap' zijn bekend, maar mogen gewoonweg niet ontbreken in een aanpak die de pretentie heeft om maatschappelijk verantwoord te zijn.

Het concept 'Werk aan Fysiek Werk!' past in een setting met een groep vaste medewerkers. De primaire doelstelling is de fysieke belasting voor medewerkers te verminderen en het werkplezier te vergroten, maar uiteindelijk is het een investering om de arbeidskosten te verminderen, de productiviteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en een aantrekkelijke positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen of te behouden. Voor een belangrijk deel is de investering eenmalig, omdat de activiteiten een onderdeel worden van de alledaagse bedrijfsvoering. In die zin is het vergelijkbaar met de aandacht voor kwaliteit in een organisatie: de invoering kost tijd en aandacht, maar als dat eenmaal is gelukt, dan is het voortdurende effect op de productiviteit, de kosten en de positie in de markt evident.

'Werk aan Fysiek Werk!' is te beschouwen als een gereedschap en het resultaat hangt samen met de voorbereidingen die worden getroffen om er mee te werken. Daarmee bedoel ik voorbereidingen van beleidsmatige aard. De problematiek van fysieke arbeid doorsnijdt per definitie een aantal beleidsterreinen: arbobeleid, gezondheidsbeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid, arbeidsmarktbeleid, verzuimbeleid, beleid gericht op personeelstevredenheid en productiviteit. Doordat het fysieke aspect van het werk in al deze beleidsterreinen een aandeel heeft, is het logische gevolg dat er een fragmentarische aanpak ontstaat, waarvan de onderdelen soms elkaar zelfs kunnen tegenwerken. Zo kan de arbocommissie bezig zijn met een hulpmiddel om een specifiek onderdeel van het werk lichter te maken, onderzoekt de verzuimcoördinator of een coaching bij de terugkeer in het werk zinvol is, worstelt de personeelsfunctionaris met het grote verloop in het personeel terwijl de productiechef een experiment doet met een andere manier van werken om de productiviteit te verhogen. Al deze zaken hebben direct te maken met het fysieke aspect van het werk, maar het is niet zeker dat er

afstemming over bestaat of dat de maatregelen worden getoetst aan een centraal uitgangspunt.

Als de omgang met het fysieke aspect van het werk als een eigen beleidsterrein wordt beschouwd, met eigen doelstellingen en aandachtsgebieden, dan kan daar vanuit alle andere beleidsgebieden een betere afstemming op zijn. Het is dan voorstelbaar dat er een meer geïntegreerde aanpak ontstaat. Het is geen noodzakelijke voorwaarde, maar het feit dat het 'fysieke aspect' van het werk als een opzichzelfstaand probleem wordt gezien en dat daar concreet beleid op is geformuleerd, creëert wel een omgeving waarin een gereedschap als 'Werk aan Fysiek Werk!' goed kan worden ingezet.



In de volgende hoofdstukken worden de verschillende onderdelen van het concept nader uitgewerkt. Maar eerst wil ik nog even stil staan bij de vraag: wat is fysieke arbeid?



Hasan, operator Arla Foods



Fremco, productiemedewerker AKZO NOBEL Coatings

3

WAT IS FYSIEKE ARBEID?

“Wat is dus de tijd? Wanneer maar niemand het me vraagt, weet ik het; wil ik het echter uitleggen aan iemand die het vraagt, dan weet ik het niet.”

Augustinus, Belijdenissen

Voor welke vorm van arbeid kan het concept ‘Werk aan Fysiek werk!’ worden toegepast? Wanneer spreken we eigenlijk van fysiek werk? Bij veel mensen komt direct het beeld van de stratenmaker of de vuilnisman naar voren. Maar hoe zit het met de kapster, de beeldschermwerker of de onderwijzeres die les geeft aan groep drie?

Fysiek werk is lastig te definiëren. De meest eenvoudige definitie is:

Fysiek werk is werk waarbij sprake is van fysieke belasting.

Voor fysieke belasting bestaan heldere definities, zoals die uit het Handboek Fysieke Belasting:

“Onder fysieke belasting verstaan wij de belasting van het bewegingsapparaat. Dit omvat het gehele stelsel van spieren, botten, pezen en gewrichten. Fysieke belasting is in hoofdlijn mechanisch of energetisch van aard. In het werk kan mechanische belasting ontstaan door tillen en dragen van gewichten, duwen

*en trekken, trillende apparaten, ongunstige werkhoudingen
of het steeds uitvoeren van dezelfde bewegingen.”*

Aan de hand van deze definitie is er bij elk werk wel sprake van fysieke belasting. Er is altijd wel een ongunstige werkhouding, een tilhandeling of een beweging die vaker voorkomt. De vraag is dus: hoe groot moet de fysieke belasting zijn om te kunnen spreken van fysiek werk?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het risico op gezondheidsschade een belangrijk gegeven. Men kan dan drie categorieën onderscheiden: belasting zonder risico, belasting met mogelijk een risico en belasting met een groot risico. Op basis van deze gedachte zijn voor de veel voorkomende vormen van fysieke belasting, waarden en normeringen opgesteld.³ Zo wordt bijvoorbeeld een beweging die meer dan 2 keer per minuut wordt uitgevoerd, ‘repetierend’ genoemd. Doet iemand dat meer dan 4 uur per dag, met minder dan 10 minuten pauze per uur, dan is er risico op overbelasting.⁴ Voor verschillende vormen van fysieke belasting zoals ‘dragen’, ‘tillen’, ‘duwen en trekken’ zijn normen bepaald.

Ter illustratie: een mannelijke medewerker op een bloemenveiling die 6 uur per dag elke 5 minuten een last van minder dan 11,6 kilo over 8 meter draagt, heeft géén risico op gezondheidsschade. Als het gewicht meer dan 19 kilo is, dan wordt de grenswaarde van het ‘dragen’ overschreden.⁵ Een ander voorbeeld is de zogenaamde Tilindex. Deze wordt berekend via de beroemde NIOSH –formule⁶, waarin onder andere het tilgewicht, de afstand, draaiing en frequentie worden ingevoerd (zie figuur 1). Als de Tilindex < 1 dan is de tilhandeling veilig. Hoe hoger de Tilindex hoe groter het risico op overbelasting.

Aan de hand van deze normen zou een definitie als volgt kunnen luiden:

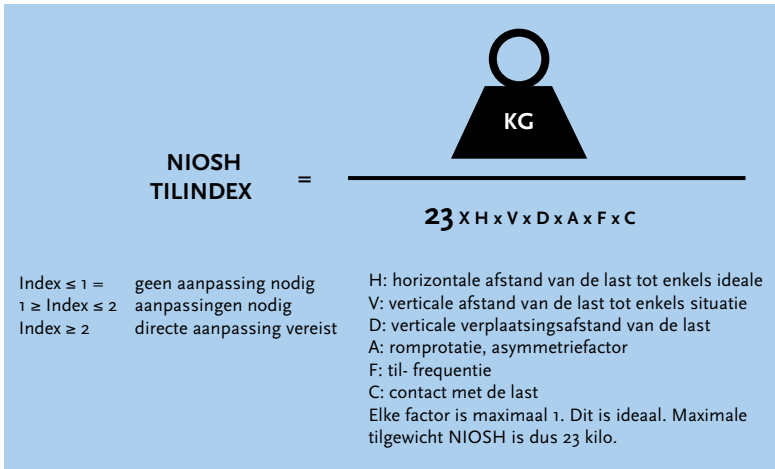
*Fysiek werk is werk waarbij de fysieke belasting zo groot
is dat er een risico bestaat op gezondheidsschade.*

3 NEN 1005-4, Handboek Fysieke Belasting, Arboportaal

4 Arboportaal, Dossier Repeterende handelingen, pag.4

5 Handboek Fysieke Belasting, 5de druk, pag. 75

6 National Institute for Occupational Safety and Health, U.S.A. 1991



NIOSH-formule

Helaas zitten er ook aan deze eenvoudige definitie haken en ogen. De normeringen zijn steeds gericht op één specifieke vorm van belasting. Er is weinig of geen ervaring met het normeren van werk waarbij een *combinatie* van verschillende soorten belasting optreedt. Er bestaat dus niet zoiets als een integrale graadmeter voor dé fysieke belasting van een functie of beroep. Iemand die de gehele dag tilt, draagt en inpakwerk verricht, maar in elke afzonderlijke vorm van belasting in de veilige zone zit, zou dan geen fysieke arbeid verrichten? Dat klinkt vreemd. Daarbij komt nog dat het risico op gezondheidsschade soms persoonlijk wordt bepaald. In diverse normeringen maakt men onderscheid tussen man en vrouw en ook de leeftijd is van belang. Het zou raar zijn om eenzelfde activiteit bij jonge mensen of bij mannen geen fysiek werk te noemen en voor vrouwen en oudere medewerkers wel.

De normeringen zijn belangrijk om te bepalen of een bepaalde belasting in het werk toelaatbaar is, maar zij bieden dus geen antwoord op de vraag: ‘Wanneer is werk *fysiek* werk?’

Andere definities hebben dezelfde kwaal.

Fysieke arbeid is arbeid waarbij de lichamelijke belasting, energetisch (hart, longen) en of mechanisch (spieren, pezen en gewrichten), groter is dan de normale alledaagse belasting.

Fysieke arbeid is arbeid waarbij het menselijk bewegingsapparaat het belangrijkste gereedschap is.

Fysieke arbeid is arbeid die hoofdzakelijk bestaat uit fysieke handelingen.

Elke definitie vraagt weer een nadere uitleg. Wat is dan de normale alledaagse belasting en hoeveel moet de belasting dan groter zijn om te kunnen spreken van fysiek werk? Wat is dan precies een fysieke handeling, valt daar bijvoorbeeld autorijden onder en notuleren? Wat wordt verstaan onder 'hoofdzakelijk': meer dan vijftig procent?

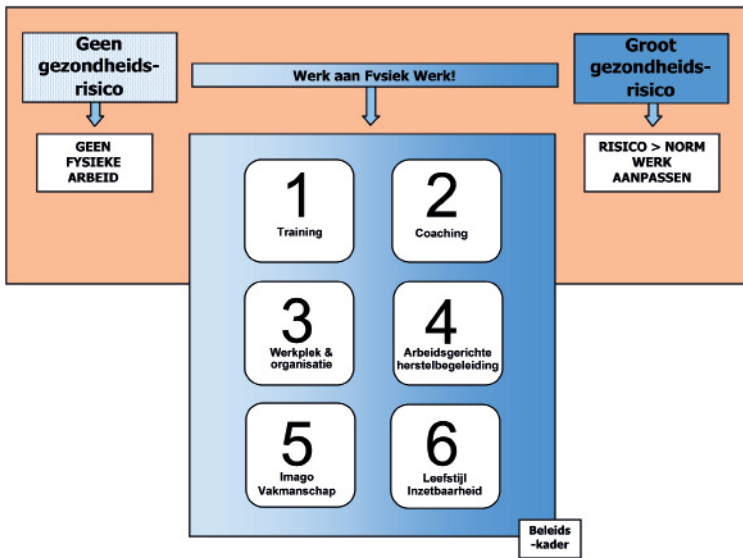
Het lijkt erop dat de worsteling die Augustinus had met het begrip tijd, zoals in de aanhef van dit hoofdstuk is te lezen, zich ook hier voordoet. Op basis van het gezonde verstand is gemakkelijk een onderscheid te maken tussen fysiek werk en geen fysiek werk, met misschien een klein, grijs gebied waarin dan bijvoorbeeld de taxichauffeur, de postbode of de medewerkster in de kinderopvang vertoeven. Maar als je het wil uitwerken, wordt het lastig. Een definitie zou dan zijn:

Fysiek werk is werk waarbij het gezonde verstand aangeeft dat de fysieke belasting een aandachtspunt is.

Misschien kunnen werkgevers en medewerkers samen bepalen of er sprake is van fysiek werk? Geen gek idee, want in feite wordt dat al gedaan! Bij elke zogenaamd Risico Inventarisatie & Evaluatie, zoals die verplicht is vanuit de arbowetgeving, is dit een belangrijke eerste vraag: is de fysieke belasting in ons werk een punt van aandacht? Als dat is bepaald, wordt vervolgens gemeten of er sprake is van een gezondheidsrisico en worden plannen gemaakt. Ook bij de ontwikkeling van de arbocatalogi wordt in nauwe samenwerking bepaald wat de belangrijkste aandachtspunten zijn in de diverse branches. Dit zou kunnen leiden tot de volgende pragmatische definitie:

Fysiek werk is werk waarvoor de arbocatalogus of het RI&E-onderzoek aangeeft dat de fysieke belasting een aandachtspunt is.

Of het nu met het gezonde verstand of via overleg wordt bepaald, in ieder geval geldt voor deze werkzaamheden het devies: 'Werk aan Fysiek Werk!'



Werkterrein voor concept 'Werk aan Fysiek Werk!'



Jan, productiemedewerker Stegeman