



Arbeidsomstandigheden en arbeidsgeschiktheid: programma's, praktijken en ervaringen

Samenvatting van een rapport van het Agentschap

In de afgelopen jaren werd het bevorderen van arbeidsgeschiktheid (employability) een van de belangrijkste beleidsinitiatieven van regeringen om de nationale werkgelegenheid te verbeteren. Dit vraagstuk wordt in de eerste plaats in verband gezien met de arbeidsmarkt. Hoewel er geen eenduidige definitie van arbeidsgeschiktheid bestaat, denkt men hierbij vooral aan een vergroting van kennis en vaardigheden van werkenden en werklozen door meer onderwijs en beroepsopleidingen. Daarmee wil men hen helpen werk te vinden of te behouden.

In september 1999 werd voor het eerst het verband tussen arbeidsomstandigheden en arbeidsgeschiktheid diepgaand besproken in een gezamenlijk door het Europees Agentschap en het Finse voorzitterschap van de Europese Unie georganiseerde conferentie⁽¹⁾. Sindsdien heeft het Agentschap een aantal vervolgtactiviteiten georganiseerd waaronder het rapport dat hier wordt samengevat. Uit dat verslag blijkt dat aandacht voor arbeidsomstandigheden op een aantal manieren kan bijdragen tot een verbetering van de arbeidsgeschiktheid van werkenden, zoals (her)ontwerp van de werkplek, een gezonde en veilige werkomgeving, scholing en bijscholing, beoordeling van de eisen die het werk aan ons stelt, medische diagnostiek, en de beoordeling van functionele capaciteiten.

In het verslag zijn 26 gevalsstudies van initiatieven van diverse organisaties samengebracht. Deze zijn in vier hoofdcategorieën verdeeld:

- programma's waarin gezondheids- en veiligheidsrisico's worden aangepakt teneinde beroepsongevallen en -ziekten te voorkomen. Dergelijke programma's richten zich vaak tot specifieke risicogroepen;
- rehabilitatie van zieke werknemers door het verlenen van bepaalde diensten of door aanpassing van de werkplaats zodat zij kunnen herstellen en weer aan de slag kunnen;
- reïntegratieprojecten voor mensen die voor langere tijd mindervalide zijn;
- initiatieven ter bevordering van een gezonde werkplek. Daarbij wordt de werkplek als kader gezien voor activiteiten die de algemene gezondheidsconditie van het personeel moeten verbeteren.

Naast de beschrijving van de 26 initiatieven, de betrokkenen, de resultaten en de problemen waarop men is gestuit, bevat het rapport ook een evaluatie van de invloed ervan en wordt gekeken naar de 'overdraagbaarheid' van de lessen die men heeft geleerd. In dit document worden zeven voorbeelden aangehaald om een indruk van het rapport te geven.

Preventieprogramma's en specifieke risicogroepen

In het rapport opgenomen initiatieven

- 3 nationale programma's voor het behoud van 'workability' (Finland);
- akkoorden tussen belangengroepen in risicosectoren (Nederland);
- holistische aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt van de gezondheidszorg (Nederland);
- streven naar een groter veiligheidsbewustzijn door specifieke training op het gebied van veiligheid op het werk (Italië);
- preventie in risicovolle beroepen door werk in multidisciplinaire teams in gemeentelijke dienst (Nederland).

Behoud van 'workability' - Finland

Finland introduceerde dit programma in 1992 om de groeiende tendens van vervroegde pensionering te keren en het hoge niveau van arbeidsgeschiktheid te verlagen. De nationale wetgeving werd gewijzigd en de activiteiten werden opgenomen in het basistakenpakket van de diensten in dit land die zich met gezondheid op het werk bezighouden. Er zijn ruim 100 verschillende programma's gelanceerd. In de beroepsgebonden gezondheidsdiensten werd het ingevoerd als een driestaps model: bevordering van de gezondheid, voorkoming van ongevallen en blessures en revalidatie. Op bedrijfsniveau werd een "driehoeksmodel" voor de implementatie ontwikkeld, met acties gericht op de gezondheid van het individu, veiligheid van de werkomgeving en het functioneren van de organisatie. Centraal in het 'workability' concept op bedrijfsniveau is het feit dat de betrokkenen op de werkplek worden aangemoedigd samen te werken aan een betere gezondheidssituatie op het werk en aan een hogere productiviteit.

Akkoorden tussen belangengroepen (Arbo-convenanten) - Nederland

Arbo-convenanten zijn akkoorden over gezondheid en veiligheid op het werk tussen belangengroepen in sectoren waar de overheid en de sociale partners gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden bij een aantal hoge risico's. Er zijn nationale doelstellingen met specifieke tijdschema's geformuleerd voor arbeidsgebonden risico's als het tillen/heffen van zware lasten, werkdruk, RSI, lawaai en blootstelling aan oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts. Gestreefd wordt naar risicoverlaging door het bereiken van overeenstemming met werkgevers en werknemers in de sectoren waar de risico's het hoogst zijn.

De doelstellingen kunnen bestaan uit blootstellingsnormen of de mate waarin bedrijven van plan zijn voorzorgsmaatregelen of maatregelen aan de bron te treffen overeenkomstig de huidige of toekomstige stand van de technologie. Gehanteerde instrumenten zijn onder meer financiële stimulansen en publieke voorlichtingscampagnes. Sectororganisaties dragen vaak bij tot de financiering. De regering hoopt met deze akkoorden ongeveer 40% van de werknemers te bereiken die in een risicovolle omgeving werken. Werkgevers en werknemers kunnen de convenanten ook in hun collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) opnemen.

Rehabilitatie van zieke werknemers

In het rapport opgenomen initiatieven:

- Hulp aan zieke artsen (Spanje);
- Weer aan het werk na hersenletsel (Zweden);
- Sociaal fonds ongevallenverzekering: het voorkomen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten (Oostenrijk);
- Omgaan met psychologische trauma's en terugkeer naar werk (België);
- Civiele procedures en terugkeer naar het werk (Ierland);
- Prijzen voor werkgevers voor hun omgang met mindervalide werknemers (Nederland);
- Omgaan met handletsels van werknemers (België);
- Reïntegratie van zieke werknemers in gemeentelijke dienst (Portugal);
- Behoud en revalidatie van werknemers op bedrijfsniveau (Denemarken);
- Ondernemingsovereenkomst ter bevordering van de werkgelegenheid van mindervalide werknemers (Frankrijk);
- Revalidatiestrategieën als instrument voor de bedrijfsarts (Duitsland);

⁽¹⁾ Safety and Health and Employability – Conference Proceedings, Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, 112 blz., ISBN 92-828-3016-0.

Hulp aan zieke artsen ("PAIMM") – Spanje

La Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) is een voorbeeld van een doeltreffend regionaal initiatief van de particuliere sector. Als beroepsgroep staan artsen in Spanje op de vijfde plaats wat het percentage psychische aandoeningen betreft. Een vakorganisatie, de Raad van Catalaanse Medische Verenigingen, heeft onderkend dat arbeidsgebonden stress een zware tol van de medici eist. Bovendien staan patiënten bloot aan het secundaire risico dat artsen doorgaan met hun werk ondanks stressgebonden aandoeningen.

PAIMM is een programma dat hulp probeert te geven aan artsen met psychische problemen of verslavingsgedrag, wat van invloed kan zijn op de uitoefening van hun beroep. De ervaring toont aan dat door een vroegtijdig ingrijpen de arts zijn werk kan blijven voortzetten - ook al is hij in behandeling. Van 1999 tot juni 2000 is 170 maal een beroep op PAIMM gedaan. Uit de eerste voorlopige resultaten blijkt dat 98% van de 72 behandelde artsen in de eerste zeven maanden na de behandeling stabiel is of niet is teruggevallen (ramingen van soortgelijke initiatieven in de VS melden een herstelpercentage van ongeveer 80% na twee jaar).

Revalidatie van arbeidsongeschikte werknemers - Denemarken

Vaak zijn het de verzekeringsmaatschappijen met verzekeringen tegen bedrijfsongevallen en beroepsziekten die initiatieven ontwikkelen om arbeidsongeschikte werknemers te revalideren, maar ook bedrijven zelf kunnen maatregelen treffen. Novo Nordisk A/S vervaardigt en verkoopt een reeks farmaceutische producten en is wereldmarktleider op het gebied van insulineproductie en diabeteszorg. In 1992 heeft de onderneming een revalidatiebeleid geïntroduceerd. Er zijn richtlijnen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd en dit beleid wordt beschouwd als een wezenlijk deel van de exploitatie van het bedrijf. Het revalidatieproces is gericht op duurzame oplossingen die de werknemers de beste kansen op een succesvolle terugkeer naar het werk geven.

Zowel de manager als de werknemer is verantwoordelijk voor het zo spoedig mogelijk bepalen of herstel mogelijk is, en moet vervolgens contact opnemen met de sociaal adviseur, met de afdeling of met Personeelszaken. Veel problemen worden al op de afdeling van de betrokken werknemers zelf opgelost, waar zij gewoon werk krijgen met enkele specifieke aanpassingen. In het revalidatieproces is vrijwel altijd deskundigheid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk vereist. Dit proces verhoogt vaak de arbeidsgeschiktheid omdat er extra vaardigheden bijkomen of de werkomgeving wordt geherstructureerd. Op 1 januari 2000 waren 691 dossiers afgehandeld met als resultaat dat 55% van de betrokkenen zijn of haar werk heeft behouden, 39% een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft gekregen en 6% Novo Nordisk heeft verlaten voordat er een oplossing was gevonden.

Reïntegratieprojecten voor mensen die langere tijd arbeidsongeschikt zijn

In het rapport opgenomen initiatieven:

- Mensen met een handicap in staat stellen op de arbeidsmarkt te concurreren (Verenigd Koninkrijk);
- Aanmoedigingsprogramma voor de integratie van mindervalide werknemers (Frankrijk);
- Hulp voor het behoud en de integratie op het werk van mindervaliden (Oostenrijk);
- "Brainwave"; scholing en informatie over epilepsie voor werkgevers voorafgaand aan de indienstneming (Ierland);
- Werkgelegenheid en revalidatie voor mensen met aangeboren of later opgelopen handicaps (Spanje).

Mensen met een handicap in staat stellen op de arbeidsmarkt te concurreren - Verenigd Koninkrijk

Het in 1994 gelanceerde, in het hele Verenigde Koninkrijk operationele overheidsprogramma *Access to Work* steunt mindervaliden die werk zoeken onder meer door de financiering van aanpassingen of door de aankoop van specifiek materiaal naargelang de vastgestelde behoeften van iedere individuele aanvrager. Het programma is bestemd voor werkloze mensen met

een handicap en gehandicapte werknemers die hun werk (dreigen te) verliezen en probeert hen in staat te stellen op gelijke voet te concurreren met hun niet-gehandicapte collega's. Drie kwart van de onderzochte deelnemers is van mening dat het programma een positieve invloed heeft gehad op hun inspanningen werk te vinden of hun werk veilig te stellen. Veel doorverwijzingen naar het programma kwamen van de bedrijfsafdelingen gezondheid en veiligheid op het werk of van de bedrijfsarts.

Integratie van mindervalide werknemers – Frankrijk

Sociale partners kunnen ook een belangrijke rol spelen bij de integratie in het werk van langdurig zieken en gehandicapten. In 1992 nam de regionale werkgeversunie van het departement Ariège het zogenaamde initiatief *Passerelles 09* om hun integratie en revalidatie te bevorderen. Het programma wordt samen met lokale betrokkenen uit de openbare en particuliere sectoren uitgevoerd en wil de ondernemingen meer bewust maken van hun verplichting mensen met een handicap of een zwakke gezondheid in dienst te nemen en van de steun die zij kunnen krijgen om arbeidsongeschikt verklaarde werknemers te behouden.

Passerelles 09 werd uitgevoerd met de hulp en financiering van de vereniging die het fonds voor integratie van gehandicapten beheert (AGEFIPH). Het programma heeft aangezet tot partnerschappen en obstakels weggenomen tussen de verschillende betrokken organisaties zodat zij efficiënter kunnen samenwerken. Het is erin geslaagd een positieve houding te bewerkstelligen tegenover de integratie van mindervaliden, wat inmiddels bij de partners gemeengoed is geworden.

Initiatieven ter bevordering van de gezondheid op de arbeidsplaats

In het rapport opgenomen initiatieven:

- gezondheid op het werk in de nationale gezondheidszorg (Verenigd Koninkrijk);
- bevordering van een gezonde werkplaats in bakkerijen (Duitsland);
- regionale ziektekostenverzekeringsfonds Rheinland (Duitsland).

Gezondheid op het werk in de nationale gezondheidszorg (HAWNHS) - Verenigd Koninkrijk

HAWNHS is een tienjarig programma - in 1992 gestart - om de gezondheid en het welzijn van werknemers in de nationale gezondheidszorg (NHS) te verbeteren door middel van specifieke programma's gericht op een gezonde arbeidsplek, met thema's betreffende gezondheid en veiligheid, gezondheid op het werk en bevordering van de gezondheid.

Het project bevatte doelstellingen met betrekking tot personeelsbeheer in de nationale gezondheidszorg. Er werden twaalf kerngebieden voor gezondheid op het werk vastgesteld en onder de aandacht van de leidinggevenden van de NHS gebracht. Hoofddoel was de NHS te positioneren als voorbeeld van een werkgever die de gezondheid en het welzijn van zijn personeel ter harte neemt en die expliciet aandacht besteedt aan een brede reeks eisen voor de bescherming van de gezondheid op het werk. Deze rol houdt grotendeels in dat er diensten beschikbaar worden gesteld voor programma's op dit terrein.

Verkrijgbaarheid van het rapport

De volledige tekst van het rapport is in het Engels beschikbaar op de website van het Agentschap:
<http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

De gedrukte versie van het rapport "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences", Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, 2001, ISBN 92-95007-18-2 kan worden besteld bij het Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen EUR-OP in Luxemburg (<http://eur-op.eu.int/>) of bij diens verkoopagenten. De prijs is €13,5 (excl. BTW).