



Conversatiestarters voor gesprekken op de werkvloer over aandoeningen aan het bewegingsapparaat

Een hulpmiddel van EU-OSHA voor op de werkvloer

Samengesteld door: De Royal Society for the Prevention of Accidents (ROSPA), VK

Projectbeheer: Sarah Copey, Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

Dit verslag is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle meningen en/of conclusies in dit verslag zijn van de auteurs en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA.

**Europe Direct helpt u antwoord te vinden
op uw vragen over de Europese Unie**

Gratis nummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*Sommige providers van mobiele-telefoniediensten geven geen toegang tot 00 800-nummers of brengen hiervoor kosten in rekening.

Meer informatie over de Europese Unie vindt u op internet (<http://europa.eu>).

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2019

Reproductie met bronvermelding is toegestaan.

Inhoudsopgave

Inleiding op het gebruik van conversatiestarters	4
Conversatiestarter 1: Bezorger.....	6
Conversatiestarter 2: Winkelomgeving.....	7
Conversatiestarter 3: Mannenwerk, vrouwenwerk en SSA's	8
Conversatiestarter 4: Personeelskantine	10
Conversatiestarter 5: Hand-armtrillingen.....	11
Conversatiestarter 6: Kleine familiebedrijven	12
Conversatiestarter 7: Het gebruik van "body mapping" om gegevens over vroege symptomen van SSA's te verzamelen	13
Conversatiestarter 8: Jong beginnen en de schooltas	14
Conversatiestarter 9: Nek- en schouderpijn door kantoorwerk – uw werkgever inlichten	15
Conversatiestarter 10: Vermoede rugpijn door werk – praten met de werknemer	16
Conversatiestarter 11: Diagnose artritis – de werkgever inlichten	17
Conversatiestarter 12: Met een werknemer praten over zijn/haar artritis	18
Bijlage 1: Laten we praten... voor werknemers – uw diagnose artritis (of een andere spier- en skeletaandoening) kenbaar maken aan uw werkgever	19
Bijlage 2: Laten we praten... voor managers – hoe kunnen we helpen bij uw artritis (of andere spier- en skeletaandoening)?	21

Inleiding op het gebruik van conversatiestarters

Conversatiestarter-scenario's zijn een hulpmiddel om groepsdiscussies op de werkvloer of in het beroepsonderwijs te vergemakkelijken. Deze conversatiestarters omvatten scenario's die zijn ontworpen voor gebruik met werknemers die taken verrichten die aandoeningen aan het bewegingsapparaat (spier- en skeletaandoeningen, aandoeningen aan het bewegingsapparaat) kunnen veroorzaken, en hun managers en leidinggevenden. Ze zijn bedoeld om de behoefte aan snelle en doeltreffende communicatie tussen een werknemer en zijn manager over aandoeningen aan het bewegingsapparaat te ondersteunen. De scenario's kunnen worden gebruikt als uitgangspunt voor een gesprek en worden aangevuld met voorgestelde onderwerpen en inleidende vragen. Ze kunnen worden gebruikt bij een workshop in gespreksvorm of als opening bij trainingen.

Grotere groepen kunnen worden onderverdeeld in kleinere groepen of tweetallen voor een gesprek over elk scenario, de gespreksonderwerpen en hun inzichten. Vervolgens kunnen ze hun inzichten plenair delen. Als de gespreksleider een grotere groep in kleinere groepen onderverdeelt, kan elke groep hetzelfde scenario of verschillende scenario's krijgen.

- De gebruikte situaties zijn bedoeld om de aandacht te vestigen op enkele van de problemen waarmee werknemers worden geconfronteerd en op het belang van inzicht in de bedrijfsprotocollen met betrekking tot de preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat, waaronder welke verantwoordelijkheden bij de werkgevers en welke bij de werknemers liggen.
- Een organisatie kan de situaties afstemmen op de eigen behoeften door haar eigen beleid en protocollen met betrekking tot de preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat erin op te nemen.
- Door de gesprekken moeten werknemers het gevoel krijgen beter geïnformeerd en beter in staat te zijn met situaties waarin beslissingen moeten worden genomen, om te gaan.
- Met behulp van de gesprekken moeten werknemers, managers en leidinggevenden het belang gaan inzien van het vroegtijdig melden van klachten om het risico op de ontwikkeling van aandoeningen aan het bewegingsapparaat bij werknemers te verkleinen en om een duurzaam arbeidsleven te ondersteunen.

De gespreksleiders kunnen ook overwegen de scenario's en vragen aan te passen aan andere banen en werksituaties, waarbij dezelfde benadering wordt gehanteerd.

Meer informatie over aandoeningen aan het bewegingsapparaat

Via de onderstaande links vindt u hulpmiddelen van EU-OSHA waarin duidelijke informatie wordt verstrekt over aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hoe ze te voorkomen zijn. De informatie kan u helpen bij de voorbereiding van de activiteiten. De factsheets kunnen worden uitgedeeld aan de deelnemers:

- *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen:* <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- "Aandoeningen aan het bewegingsapparaat": <https://osha.europa.eu/nl/themes/musculoskeletal-disorders>
- "Factsheet 71 – Inleiding tot beroepsgerelateerde aandoeningen aan het bewegingsapparaat": <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/factsheets/71/view>
- "Factsheet 72 – Beroepsgerelateerde aandoeningen aan nek, schouders en armen": <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/factsheets/72/view>
- "Factsheet 73 – Gevaren en risico's bij het manueel hanteren van lasten op het werk": <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>

- “Factsheet 87 – Diversiteit onder het personeel en risicobeoordeling: zorgen dat iedereen meetelt. Samenvatting van een rapport van het Agentschap: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary/view>
- “E-fact 19 (alleen verkrijgbaar in het Engels)– Prevention of vibration risks in the construction sector”: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Meer informatie over leiderschap en werknemersparticipatie

- Werknemersparticipatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk – een handleiding: https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view
- Leiderschap van het management op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk – een praktische gids: https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view

Aanvullende trainingshulpmiddelen

- *Napo training resources – ‘Understanding musculoskeletal disorders’ toolkit:* <https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/>: deze conversatiestarters kunnen worden gebruikt in combinatie met verschillende gespreksactiviteiten op de werkvloer over aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Ze zijn ontworpen om samen met de Napo-filmpjes te worden gebruikt. De link verwijst naar een pagina met daarop een menu met suggesties over hoe de twee hulpmiddelen samen kunnen worden gebruikt.

Conversatiestarter 1: Bezorger

Als je voor een koerierdienst werkt, ben je verantwoordelijk voor het veilig en tijdig leveren van pakketten aan zowel particulieren als bedrijven. Indien vereist, staat op de pakketten vermeld wat het gewicht is, maar om redenen van bedrijfsefficiëntie is het aantal zendingen dat u dagelijks moet leveren, met 10 % gestegen.

Ondanks deze toename hebt u veel plezier in uw werk, ook al bent u bezorgd over de gevolgen die deze extra activiteit op uw welzijn heeft.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Denkt u dat een toename van de werklast met 10 % aanleiding geeft tot de ontwikkeling van een aandoening aan het bewegingsapparaat? Zo ja, waar in het bewegingsapparaat en hoe kan dit worden voorkomen?
- Mensen met 'aandoeningen aan het bewegingsapparaat lijden pijn en kunnen vaak minder. Wat zijn de mogelijke gevolgen op organisatorisch niveau en hoe uiten die zich?
- Als koerier wordt u blootgesteld aan de risico's die zowel aan autorijden als aan aandoeningen aan het bewegingsapparaat zijn verbonden. Hoe zou uw rijvaardigheid worden beïnvloed door zo'n aandoening?
- Hoe zou u uw zorgen kenbaar maken aan uw werkgever? Als u vermoeidheidsklachten zou krijgen, hoe zou u dat probleem aankaarten bij uw werkgever?
- Hoe kunnen werknemers en de leiding van de organisatie samenwerken om vergelijkbare situaties te voorkomen en een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- EU-OSHA, *Gezonde werknemers en floreerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- Website van de Scottish Occupational Road Safety Alliance www.scorsa.org.uk (gratis informatie en advies waaronder toegang tot begeleiding van de Royal Society for the Prevention of Accidents, beschikbaar op www.rosipa.org.uk)
- EU-OSHA, VeSafe vehicle safety e-guide: <https://equides.osha.europa.eu/vehicle-safety/>

Conversatiestarter 2: Winkelomgeving

Als werknemer in een winkel bent u verantwoordelijk voor het opnieuw vullen van rekken aan het eind van de dag. Dat houdt in dat u controleert wat er is verkocht en naar het magazijn gaat om de benodigde producten te selecteren, naar de winkel te brengen en in de schappen te zetten. U hebt een trolley ter beschikking en draagt handschoenen met voldoende grip, maar voor het bovenste schap moet u zich uittrekken, wat ongemak veroorzaakt.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Vindt u dat vroege symptomen van een aandoeningen aan het bewegingsapparaat aanleiding zijn om de taak te herbeoordelen? Over welke vaardigheden moet het team dat bij de risicobeoordeling is betrokken beschikken om zijn taak succesvol uit te voeren?
- Gezien de beschikbare informatie over de inhoud en organisatie van het werk, welke aanpassingen zouden moeten worden gedaan aan de taken en/of uitrusting die worden verstrekt om het risico op aandoeningen aan het bewegingsapparaat te voorkomen? Hoe nuttig kan een kruk bijvoorbeeld zijn? Hoe kan de frequentie van de handeling worden verminderd?
- Hoe zou u uw zorgen kenbaar maken aan uw werkgever?
- Hoe kunnen werknemers en de leiding van de organisatie samenwerken om vergelijkbare situaties te voorkomen en een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

EU-OSHA, *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Conversatiestarter 3: Mannenwerk, vrouwenwerk en aandoeningen aan het bewegingsapparaat

In een visverwerkende fabriek hebben de mannen banen waarbij ze zwaar tilwerk moeten doen en vorkheftrucks moeten besturen. Ook verplaatsen ze zich veel in de fabriek en verrichten ze gedurende de werkdag allerlei verschillende taken. De vrouwen staan voortdurend aan de lopende band vis schoon te maken, te fileren en te verpakken. Ze verrichten in een hoog tempo -repetitieve handelingen. Er zit weinig variatie in hun werk.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Hoe kunnen de verschillende manieren waarop deze mannen en vrouwen werken hun gezondheid beïnvloeden?
- Wordt repetitief - en tilwerk als vergelijkbaar beschouwd als het gaat om de fysieke last en moeilijkheidsgraad? Zo ja, hoe kan dit de preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat beïnvloeden?
- Welke veranderingen kunnen worden aangebracht om de werkomstandigheden van zowel de vrouwen als de mannen te verbeteren? Hoe zou dit goed kunnen zijn voor de organisatie?
- Herkent u een vergelijkbare situatie op uw werk en zo ja, hoe zou die de gezondheid en veiligheid van mannen en vrouwen beïnvloeden? Hoe zou u de bewustwording over deze problemen vergroten en ervoor zorgen dat ze worden aangepakt?
- Hoe zou dit ten goede kunnen komen aan zowel de werknemers als de organisatie?

Achtergrondinformatie voor de gespreksleider

Vrouwen en mannen zijn sterk gescheiden in verschillende werksectoren en verschillende taken, zelfs als ze op dezelfde werkvloer staan. Dit beïnvloedt hun gezondheid en veiligheid omdat ze aan verschillende risico's worden blootgesteld. Ook wordt er tegen het werk van mannen en vrouwen verschillend aangekeken. In de visfabriek kunnen de mannen rugpijn hebben en verwondingen oplopen, in de ergste gevallen ernstig. Sommige vrouwen zullen door het werk aan de lopende band pijnklachten in hun nek, schouders, armen en handen ontwikkelen. Het mannenwerk wordt fysiek als veeleisender beschouwd en er wordt meer aandacht geschonken aan hun gezondheid en veiligheid, onder meer door scholing.

Het is dan ook belangrijk dat er evenveel aandacht wordt besteed aan de werkomstandigheden van de vrouwen aan de lopende band. Een andere optie zou zijn dat mannen en vrouwen worden opgeleid voor meerdere taken en dat ze tussen die takenafwisselen. Zo zouden vrouwen kunnen worden opgeleid om vorkheftrucks te besturen. Ook kunnen de voor tilwerk gebruikte benodigdheden worden aangepast zodat vrouwen dat werk ook kunnen doen. Dat zou als bijkomend voordeel hebben dat het werk voor iedereen veiliger en gemakkelijker wordt.

Daarnaast zou het idee dat mannen sterk moeten zijn aan de kaak gesteld moeten worden en zou iedereen moeten worden aangemoedigd om te praten over vroege symptomen van aandoeningen aan het bewegingsapparaat die ze mogelijk hebben.

Alternatieve activiteiten met behulp van een videofragment: “De organisatie maakt het verschil – waarom de werkomgeving er voor mannen en vrouwen anders uitziet”

Laat de video zien van 1:36 tot 4:57 (zet de video zo mogelijk stil bij 3:36). Presenteer de gespreksonderwerpen zoals hierboven genoemd.

Follow-up: laat het videofragment van 4:57 tot 6:30 (of van 3:36 tot 6:30) zien. Presenteer de volgende gespreksonderwerpen:

- Herkent u deze situatie op uw werk?
- Hoe zou men ervoor kunnen zorgen dat de gezondheid, veiligheid en het welzijn van zowel mannen als vrouwen evenveel aandacht krijgen?

Aanvullende informatie en de video

- Zweedse dienst Arbeidsmilieu “The organisation makes a difference”, alleen verkrijgbaar in het Engels:
<https://www.youtube.com/watch?v=xurUalBMa8Y&feature=youtu.be&list=PLEIRHW0U5qeqN4qt2rgZ74OKVssxWBcji>

EU-OSHA, “Factsheet 43 – Genderdimensie in de risicoanalyse”:

<https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/factsheets/43/view>

Conversatiestarter 4: Personeelskantine

U werkt in een personeelskantine waar wekelijks van maandag tot en met vrijdag gedurende twee uur warme en koude maaltijden worden verkocht aan maximum 300 personen. Bij het bereiden van het eten hoort het schillen en klein snijden van groenten. Dat wordt gewoonlijk gedaan met een machine, maar die is kapot gegaan.

De afgelopen twee weken hebt u met de hand groenten gesneden en pijn in uw pols gekregen. Dit hebt u aan uw leidinggevende gemeld, maar die toont weinig begrip.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Mensen met aandoeningen aan het bewegingsapparaat lijden pijn en kunnen vaak minder. Wat zijn de mogelijke gevolgen op organisatorisch niveau en hoe uiten die zich?
- Zou u dit probleem, nadat u het bij uw leidinggevende hebt aangekaart, aan een hoger geplaatste manager in uw organisatie durven melden?
- Hoe kunnen werknemers en de leiding van de organisatie samenwerken om vergelijkbare situaties te voorkomen en een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- EU-OSHA, *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Conversatiestarter 5: Hand-armtrillingen

Als machinebediener in een productieomgeving staat u bloot aan hand-armtrillingen. Enkele jaren geleden hebt u een training over HAVS (hand-armvibratiesyndroom) gedaan. U herkent de symptomen die destijds werden behandeld. U hebt uw zorgen geuit over het gebrek aan machineonderhoud, maar de productiemanager heeft ze genegeerd.

U bent hooggekwalificeerd en van grote waarde voor de organisatie, maar u overweegt te vertrekken als uw zorgen niet worden gehoord.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Er is een aanzienlijk personeelsverloop geweest in de organisatie sinds uw eerste training over hand-armtrillingen. Kunt u de oorzaken van HAVS en de symptomen aan uw collega's uitleggen?
- Hoe vaak zouden trainingsbijeenkomsten voor werknemers en managers moeten worden herhaald en waarom is het slechte machineonderhoud van belang?
- Hoe kunnen werknemers en de leiding van de organisatie samenwerken om vergelijkbare situaties te voorkomen en een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- UK Health and Safety Executive (HSE), "Hand-arm vibration at work": <http://www.hse.gov.uk/vibration/hav/index.htm>
- NHS Health Scotland, Healthy Working Lives, "Vibration": <https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>

Aanvullende informatie voor de gespreksleider

- EU-OSHA, "E-fact 19 – Prevention of vibration risks in the construction sector" alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Conversatiestarter 6: Kleine familiebedrijven

U werkt in een klein familiebedrijf dat al een aantal jaren in hetzelfde pand huist. Het pand is niet op de werksituatie berekend en in de loop der jaren heeft de hoeveelheid materiaal zich opgestapeld. Veel opgeslagen materialen liggen onder taillehoogte, wat een risico op klachten aan handen, armen veroorzaakt en de kans op pijn in de onderrug met zich meebrengt.

U bent loyaal aan de familie, maar ook bezorgd over de gevolgen voor uw handen, armen en rug van het verplaatsen en dragen van materiaal.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Herkent u een vergelijkbaar scenario op uw werk? Vindt u dat vroege symptomen van een aandoening aan het bewegingsapparaat aanleiding zijn voor een volledige herbeoordeling van de werkplek?
- Rekening houdend met het feit dat dit een klein bedrijf is, over welke vaardigheden moet het team dat de risicobeoordeling uitvoert beschikken? Wat zijn de voordelen van het als team vaststellen van de risicofactoren voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat op uw werk?
- Wat is het belang van goed beheer en goede opslag als deel van een beoordeling van een werkplek? Hoe zou u uw zorgen kenbaar maken aan uw werkgever?
- Welke waarde voegen medewerkers toe aan een organisatie?

Aanvullende informatie

- EU-OSHA, "Factsheet 73 – Gevaren en risico's bij het manueel hanteren van lasten op het werk": <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>

Conversatiestarter 7: Het gebruik van “body mapping” om gegevens over vroege symptomen van aandoeningen aan het bewegingsapparaat te verzamelen

In de [toolkit die bij de campagne over aandoeningen aan het bewegingsapparaat hoort](#) wordt het belang van het vroeg herkennen van symptomen en de noodzaak om de nodige preventieve maatregelen te nemen benadrukt. Gegevensverzameling helpt bij het prioriteren van maatregelen als gevolg van bijvoorbeeld een risicobeoordeling.

Naarmate de technologie zich verder ontwikkelt en de inhoud en organisatie van het werk veranderen, welke eenvoudige manieren zijn er om optredende gezondheidsproblemen vast te leggen en, als de problemen zijn geïdentificeerd, hoe past uw organisatie haar beleid en protocollen aan om gezondheidsmaatregelen in een vroeg stadium te nemen?

Stel bladzijde 77 en bijlage 2 bij *Gezonde werknemers en florerende bedrijven* aan de orde, waarnaar in “Aanvullende informatie” hieronder wordt verwezen en deel voorafgaand aan het gesprek kopieën uit aan de deelnemers.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Welke gegevens verzamelt uw organisatie momenteel om maatregelen ter preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat te prioriteren?
- Hoe worden deze gegevens verzameld?
- Hoe worden deze gegevens gebruikt om gevaren, risico's en maatregelen op te sporen en acties te prioriteren?
- Weet u hoe u als werknemer vroege symptomen van aandoeningen aan het bewegingsapparaat moet melden?
- Gebruikt uw organisatie “body mapping” als manier om informatie te verzamelen?
- Welke voordelen kan “body mapping” hebben en waarvoor kan die het nuttigst zijn?
- Hoe helpt “body mapping” bij het vaststellen van gevaren, risico's en maatregelen en bij het prioriteren van acties?

Aanvullende informatie

- EU-OSHA, *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Aanvullende informatie voor de gespreksleider

- HSE, “Body mapping tool”: <http://www.hse.gov.uk/msd/pdfs/body-mapping-questionnaire.pdf>
- Victorian Trades Hall Council, “Body mapping”: <http://www.ohsrep.org.au/tool-kit/ohs-reps-@-work-mapping-/part-1-body-mapping>
- *Leren met Napo – ‘Understanding musculoskeletal disorders’ toolkit*: <https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/>

Conversatiestarter 8: Jong beginnen en de schooltas

U werkt voor een organisatie die heeft uitgelegd hoe belangrijk een goede werkomgeving is om de ontwikkeling van aandoeningen aan het bewegingsapparaat zoveel mogelijk te beperken. U ziet in dat de maatregelen die op de werkplek worden toegepast ook thuis en in uw vrije tijd van toepassing zijn.

Toch ziet u uw kind elke dag worstelen met zijn schooltas, die vaak over één schouder hangt.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Hoe zou u het belang van een gezonde rug op alle leeftijden aansnijden bij uw kind of een ander jong persoon?
- Hebt u ideeën om het gewicht van de tas te verminderen?
- Hoe zou u de voordelen van het op de juiste manier dragen van een tas uitleggen en waarom zou dat de risico's op aandoeningen aan het bewegingsapparaat verminderen?
- Zou u de jonge persoon aanraden een gesprek met school te voeren over een gezonde rug en het verzorgen van opslagruimte?
- Hoe zou u een gesprek hierover en over andere mogelijke risico's voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat (bijvoorbeeld houdingen en meubilair) beginnen met de school van uw kind of met andere ouders?
- Denkt u dat dit soort vroege bewustmaking van risico's op aandoeningen aan het bewegingsapparaat nuttig zou zijn voor werkgevers? Zo ja, waarom?

Aanvullende informatie

- Association of Paediatric Chartered Physiotherapists: "Choosing the right school bag": <https://apcp.csp.org.uk/documents/parent-leaflet-choosing-right-school-bag-updated-2016f>
- BackCare, "Bags versus backpacks": <http://backcare.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/BCAW-2010-Bags.pdf>

Aanvullende informatie voor de gespreksleider

- Wereldgezondheidsorganisatie, "School and youth health", alleen verkrijgbaar in het Engels: https://www.who.int/school_youth_health/gshi/hps/en/
- ENETOSH (Europees netwerk voor onderwijs en opleiding op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk) alleen verkrijgbaar in het Engels, : <http://www.enetosh.net/>

Conversatiestarter 9: Nek- en schouderpijn door kantoorwerk – uw werkgever inlichten

U werkt op een kantoor. U houdt van uw werk, dat gevarieerd en druk is, maar het betekent wel dat u veel tijd zittend doorbrengt achter uw pc. U hebt gemerkt dat u op uw werk pijnklachten hebt ontwikkeld in uw nek en schouders, maar u wilt geen ophef maken en hebt er met uw collega's noch uw werkgever over gesproken. Ook bent u bang dat u niet serieus genomen zult worden, en dat het toch maar tijdelijke, onbelangrijke klachten zijn.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Waarom denkt u dat het belangrijk is voor u en uw werkgever dat u uw zorgen en klachten meldt? Wat kunnen de gevolgen zijn als u niets zegt?
- Hoe zou u uw zorgen en klachten kenbaar maken aan uw werkgever? Hoe zou u dat voorbereiden en plannen? Welke problemen zou u aankaarten?
- Om welke reden zou u ervan afzien uw zorgen en klachten kenbaar te maken?
- Wat zou uw organisatie kunnen doen om het zo vroeg mogelijk melden van klachten te vergemakkelijken?
- Hoe kunnen werknemers en de leidinggevenden in de organisatie samenwerken om signalen van gezondheidsproblemen zo vroeg mogelijk aan te pakken om een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- Zie bijlage 1, "Laten we praten... voor werknemers"
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werknemers: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- De vragen uit bijlage 1 kunnen ook bij andere conversatiestarters worden gebruikt.

Conversatiestarter 10: Vermoedelijke rugpijn door werk – praten met de werknemer

(Opmerking voor de gespreksleider: kies een van de volgende scenario's voor gebruik met de groep of bedenk er zelf een.)

U vermoedt of u hebt vernomen dat een van uw medewerkers vroege symptomen van een rugprobleem heeft. Hij of zij werkt in een magazijn en het werk houdt tillen, sjouwen en het besturen van een vorkheftruck in.

U vermoedt of u hebt vernomen dat een van uw schoonmakers vroege symptomen van een rugprobleem heeft. Zijn of haar werk houdt tillen en sjouwen in, evenals repetitief lichamelijk werk in ongemakkelijke houdingen bij het legen van vuilnisbakken en het dweilen van vloeren.

U vermoedt of heeft vernomen dat een van uw kantoorwerknemers vroege symptomen van een aandoening aan het bewegingsapparaat heeft. Hij of zij moet voor het werk veel tijd voor een beeldscherm doorbrengen en soms moet de medewerker snel werken om een deadline te halen.

U hebt een kapsalon. U vermoedt of hebt vernomen dat een van uw medewerkers vroege symptomen van een aandoening aan het bewegingsapparaat heeft. Bij het werk moet men veel staan, ongemakkelijke houdingen aannemen, repetitieve bewegingen maken om haar te knippen en allerlei benodigdheden vasthouden, zoals haardrogers en tondeuses.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Waarom is het belangrijk dat uw werknemers hun zorgen en symptomen in een zo vroeg mogelijk stadium aan u melden? Wat zou het negatieve gevolg kunnen zijn als u niets weet over de vroege symptomen van een aandoening aan het bewegingsapparaat bij een van uw medewerkers?
- Hoe zou u de persoon in kwestie benaderen? Hoe zou u het gesprek beginnen? Welke zaken zou u in het gesprek willen aankaarten?
- Zou u de medewerker aanmoedigen zo spoedig mogelijk medisch advies te vragen?
- Hoe zou u het vervolg op het gesprek vormgeven? Welke actie zou u ondernemen?
- Hoe zou u omgaan met de vertrouwelijkheid, met name als het gaat om medische gegevens?
- Om welke reden zouden werknemers ervan afzien hun zorgen en klachten kenbaar te maken?
- Wat zouden u en uw organisatie kunnen doen om het voor werknemers makkelijker te maken hun klachten in een zo vroeg mogelijk stadium te melden? Welk beleid zou de organisatie moeten hebben?
- Hoe kunnen werknemers en de leidinggevenden in de organisatie samenwerken om signalen van gezondheidsproblemen zo vroeg mogelijk aan te pakken om een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- Zie bijlage 2 “Laten we praten... voor managers”
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werkgevers: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf

- De vragen uit bijlage 2 kunnen ook bij andere conversatiestarters worden gebruikt.

Conversatiestarter 11: Diagnose artritis – de werkgever inlichten

U hebt de diagnose artritis gekregen. Tot nu toe is het gelukt uw werk te doen en het aan niemand te vertellen, maar uw pijnklachten nemen toe. Sommige activiteiten, zoals het pendelen in de spits, langdurig zitten tijdens vergaderingen of lange tijd staan op de werkvloer, beginnen u moeite te kosten. U bent bang dat u vaker vrij moet gaan nemen omdat de pijnklachten verergeren of omdat u naar een arts moet.

U bent dol op uw werk, maar u bent ook angstig en gespannen. U weet namelijk dat u op het werk ondersteuning nodig hebt maar u bent bang voor wat uw collega's over u zullen zeggen en voor de reactie van uw werkgever als hij over uw ziekte hoort. Door deze zorgen wordt u gezondheid er niet beter op.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Waarom denkt u dat het belangrijk is voor u en uw werkgever dat u uw zorgen en klachten meldt? Wat kan het gevolg zijn als u niets zegt?
- Hoe zou u uw zorgen en klachten kenbaar maken aan uw werkgever? Hoe zou u dat voorbereiden en plannen? Welke problemen zou u aankaarten?
- Om welke reden zou u ervan afzien uw zorgen en klachten kenbaar te maken?
- Wat zou uw organisatie kunnen doen om het zo vroeg mogelijk melden van klachten te vergemakkelijken?
- Hoe kunnen werknemers en de leidinggevenden in de organisatie samenwerken om signalen van gezondheidsproblemen zo vroeg mogelijk aan te pakken om een gezonde toekomst te creëren?

Aanvullende informatie

- Zie bijlage 1, "Laten we praten... voor werknemers"
- Versus Arthritis, "Work", alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*, alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werknemers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Conversatiestarter 12: Met een werknemer praten over zijn/haar artritis

Een van uw werknemers neemt de laatste tijd vaker dan anders vrij en lijkt zichzelf niet op het werk. Zijn of haar werk is gevarieerd en druk, maar houdt ook in dat de werknemer veel tijd voor een computerscherm doorbrengt. Het is een goede werknemer die het werk normaal gesproken goed afgaat. Hij of zij komt met u praten en vertelt dat hij de diagnose artritis heeft gekregen.

Uw werknemer denkt te kunnen blijven werken als zijn of haar werkplek iets kan worden aangepast, misschien de reistijden kunnen worden veranderd zodat hij of zij niet meer tijdens de spitsuren met het openbaar vervoer hoeft te reizen en flexibeler werktijden kan aannemen in verband met bijvoorbeeld medische bezoeken.

Wat doet u?

Gespreksonderwerpen

- Waarom is het belangrijk dat uw werknemers het vertrouwen hebben dat ze hun gezondheidsproblemen in een zo vroeg mogelijk stadium met u kunnen bespreken? Wat kunnen de gevolgen zijn als ze het gesprek uitstellen?
- Hoe zou u een gesprek aangaan met een werknemer over een aandoening aan het bewegingsapparaat die geen verband houdt met het werk? Welke problemen zou u aankaarten?
- Om welke reden zouden uw werknemers ervan afzien om hun zorgen en klachten kenbaar te maken?
- Wat zou uw organisatie kunnen doen om het zo vroeg mogelijk melden van gezondheidsklachten te vergemakkelijken?
- Hoe zou u de situatie met de werknemer verkennen en samen vaststellen welke ondersteuning hij of zij nodig heeft, zoals het aanpassen van de werkplek?
- Welk beleid moet de organisatie hebben en hoe moet dat aan de medewerkers bekend worden gemaakt?

Aanvullende informatie

- Zie bijlage 2 “Laten we praten... voor managers”
- National Rheumatoid Arthritis Society (NRAS), *When an employee has rheumatoid arthritis*, alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werkgevers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Bijlage 1: Voor werknemers bespreek het...– uw diagnose artritis (of een andere spier- en skeletaandoening) kenbaar maken aan uw werkgever

U bent niet wettelijk verplicht uw werkgever van een aandoening als artritis in kennis te stellen, maar uw werkgever is wel verplicht uw gezondheid en veiligheid op het werk te beschermen. Ook moet hij ervoor zorgen dat u niet wordt gediscrimineerd op grond van uw ziekte en dat er eventuele individuele aanpassingen worden gemaakt die u nodig hebt. Dat kan de werkgever niet als hij zich niet bewust is van uw ziekte. Als u angstig bent om het uw werkgever te vertellen, is er dan een collega die het kan doen? Is er een vakbond in uw sector die u kan ondersteunen? Werk waarbij u moet tillen, sjouwen, voortdurend moet staan of juist langdurig moet zitten, kan lichamelijk zwaar zijn als u een ziekte als artritis hebt, dus wellicht zijn er aanpassingen nodig die uw werk hanteerbaar maken. Het kan uw werkend bestaan erg helpen als u uw werkgever in een vroeg stadium vertelt over uw artritis, gewrichtspijn of verwante aandoening. Als u met hem praat over uw medischegezondheidstoestand, is hij verplicht uw informatie vertrouwelijk te behandelen en mag hij die zonder uw toestemming aan niemand doorgeven.

Als u wilt praten, zijn hier enkele tips die het gesprek kunnen vergemakkelijken.

Gesprekstips voor werknemers

Voordat u naar uw werkgever gaat: praatmet uw arts of een andere medische beroepskracht over het werken met artritis. Bedenk van tevoren welke werktijden geschikt voor u kunnen zijn en om welke aanpassingen u moet vragen. Kunt u suggesties en ideeën voor op het werk krijgen van andere artritispatiënten of deze vinden op een website of bij een artritisvereniging? Een brief van uw arts of andere medische beroepskracht die u behandelt, kan helpen bij het vertellen over uw aandoening en het effect dat die op u heeft. De brief kan ook informatie bevatten over de ondersteuning die u nodig hebt. U kunt ook relevante informatie die u hebt gevonden meenemen, bijvoorbeeld van een artritisvereniging, om u te helpen uw situatie en behoeften uit te leggen.

Besluit wat u wilt zeggen en vragen: plan van tevoren wat u wilt zeggen en bespreken, zoals:

- de aandoening waaraan u lijdt;
- de klachten waar u last van hebt;
- hoe u zich voelt als u door uw aandoening een slechte dag hebt;
- wat de werking is van geneesmiddelen die u gebruikt;
- bij welke taken u misschien hulp nodig hebt;
- dat uw klachten per dag kunnen verschillen;
- waarom u het idee hebt dat u met een beetje ondersteuning uw werk uitstekend kunt doen;
- welke aanpassingen of ondersteuning gerealiseerd zouden moeten worden om u te helpen (denk aan uzelf, uw manager en uw organisatie).

Zaken die u moet overwegen zijn onder meer de behoefte aan vrije tijd overdag om uw arts te bezoeken en om (meestal onverwacht) oplaaiende pijn te verwerken; of u uw werkdag later wilt beginnen of 's ochtends thuis wilt werken omdat u aan het begin van de dag meer pijn hebt; benodigdheden of veranderingen aan de taken of het werk dat u doet. Als u het niet zeker weet, kunt u altijd eerst met uw werkgever spreken en hem vertellen dat u verder wilt praten als u meer over uw aandoening weet. Als u wilt dat uw collega's worden geïnformeerd, kunt u bespreken en afspreken hoe dat het beste kan worden aangepakt.

Het gesprek beginnen: creëer een gelegenheid voor een gesprek. Zelfs als u iemand bent die niet gauw met zijn manager praat, zal het na het eerste gesprek makkelijker voor u worden. Plan in elk geval een afspraak om ervoor te zorgen dat u de tijd en aandacht van uw leidinggevende krijgt. Praat in een prettige, besloten ruimte. Neem een pen en papier mee om tijdens het gesprek aantekeningen te maken. Het kan zijn dat u beslissingen over belangrijke zaken naderhand op schrift wilt hebben.

Begin met het inlichten van uw werkgever over uw diagnose, uw klachten en hoe uw aandoening u beïnvloedt (zie de genoemde punten hierboven bij "Besluit wat u wilt zeggen en vragen"). Dit is

belangrijk omdat uw manager misschien onvoldoende kennis of begrip heeft van uw aandoening. Als uw manager op de hoogte is, kan hij of zij zorgen voor ondersteuning.

Vervolgens kunt u in het gesprek uitleggen welke ondersteuning u nodig hebt. De volgende suggesties kunnen u helpen. U zult ze afhankelijk van uw klachten en uw werk moeten aanpassen:

- Ik denk dat ik mijn werk met enkele aanpassingen of een beetje ondersteuning kan doen. De delen van mijn werk waarmee ik moeite heb zijn...
- De meeste tijd gaat het goed, maar als de pijn oplaait, zou X kunnen helpen.
- Ik heb suggesties voor aanpassingen of ondersteuning die ik met u wil bespreken.
- Ik heb suggesties over hoe het werk anders zou kunnen worden gedaan/hoe mijn werk kan worden aangepast.
- Kunt u zorgen voor een beoordeling van de werkplek om problemen en oplossingen in kaart te brengen?
- Kunnen we Y en Z uitproberen?
- Kunnen we een plan opstellen voor de toekomst, inclusief regelmatige evaluatiemomenten?
- Of “Voorlopig wil ik mijn collega’s niet inlichten. Ik laat het weten als ik daar klaar voor ben” of “Kunt u me helpen bij het inlichten van mijn collega’s?”

Activiteit

Deze bijlage kan ook worden gebruikt om een oefening in de vorm van een kort rollenspel te bedenken die gekoppeld is aan een van de conversatiestarters.

Aanvullende informatie

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werkgevers*, alleen verkrijgbaar in het Engels: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werknemers*, alleen verkrijgbaar in het Engels: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Versus Arthritis, “Work”, alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*, alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis*, alleen verkrijgbaar in het Engels: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico’s en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities*: https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders*: https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Bijlage 2: Voor managers Bespreek het...– hoe kunnen we helpen bij uw artritis (of andere spier- en skeletaandoening)?

Met de juiste ondersteuning en aanpassingen kunnen mensen met reumatoïde artritis meestal blijven werken. Hoe eerder een werknemer zich meldt om zijn artritis met u te bespreken, hoe beter. Niet alleen voor zijn eigen bestwil en geruststelling maar ook omdat aanpassingen die in een vroeg stadium worden gedaan, goedkoper kunnen zijn dan aanpassingen die in een later stadium nodig zijn. U zult uw werknemer ongetwijfeld willen ondersteunen omdat dat gewoon het beste voor hem of haar is, maar u moet zich er ook van bewust zijn dat het tegen de wet is om een persoon met een handicap te discrimineren.

Voor de meeste mensen zal dit geen gemakkelijk gesprek zijn. Ze moeten verwerken dat ze een levensveranderende diagnose hebben gekregen en voelen zich vaak onzeker over hun toekomst, ook op het gebied van werk. Ook kunnen ze last van een schuldgevoel krijgen als hun aandoening hun werkprestaties begint te beïnvloeden.

Vaak kunnen problemen die ze op hun werk hebben gemakkelijk en eenvoudig worden opgelost. Misschien moet u de werkplek laten beoordelen om problemen en mogelijke oplossingen vast te stellen. Daarbij is het essentieel om met de werknemer doeltreffend over de situatie te communiceren, begrip te tonen en een ondersteunende aanpak te hanteren.

Hiervoor moeten werknemers er vertrouwen in hebben dat ze met hun werkgever kunnen praten en het gevoel hebben dat wat ze zeggen vertrouwelijk zal worden behandeld en niet negatief wordt ontvangen door hun werkgever. Werkgevers moeten open zijn en dat gesprek aanmoedigen, maar ook beseffen dat de werknemer iets moet overwinnen alvorens erover te praten.

Onderstaand enkele tips voor managers om de communicatie te laten plaatsvinden.

Communicatietips voor managers

Een ondersteunende aanpak houdt in:

- Zorgen dat werknemers weten hoe het beleid van de organisatie op hen van toepassing is.
- Bespreken of en hoe ze hun collega's willen inlichten:
 - Wilt u uw collega's inlichten of houdt u het liever vertrouwelijk?
 - Wat zou de beste manier zijn om hen in te lichten? Hebt u mijn hulp nodig als u ze inlicht?
- Instemmen met een reeks evaluatiemomenten met de werknemer om zijn behoeften te bespreken, waaronder aanpassingen die ze nodig kunnen hebben:
 - We moeten een vervolgspraak maken om de ondersteuning die u van ons nodig hebt te bespreken. Wanneer zou het u schikken?
- De situatie gezamenlijk verkennen:
 - Welke aspecten van uw functie kunt u zonder problemen afmaken?
 - Met welke aspecten zou u moeite kunnen hebben?
 - Welke aanpassingen of ondersteuning zouden u als ervaren en gewaardeerd medewerker kunnen helpen? Wat zou anders kunnen worden gedaan? Met welke aanpassingen aan het werk kunnen we u helpen? Welke veranderingen aan de apparatuur en meubels die u gebruikt zouden kunnen helpen? Hoe kunnen de organisatie en ik u ondersteunen?
 - Wat vindt u van X? Zou Y u kunnen helpen?
- Onderzoeken van de werkomgeving en toegankelijkheid. Denk aan werktijden, aanvullende scholing en aanpassingen aan de functie van de werknemer. Aanpassingen moeten eerst worden uitgetoetst. Veranderingen aan het werk kunnen tijdelijk of permanent zijn.

- Een plan voor de toekomst opstellen en communicatie- en evaluatiemomenten inplannen.
- Een “open deur”-aanpak creëren op het gebied van gezondheidsproblemen.

Activiteit

Deze bijlage kan ook worden gebruikt om een oefening in de vorm van een kort rollenspel te bedenken die gekoppeld is aan een van de conversatiestarters.

Aanvullende informatie

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werkgevers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: Een gids voor werknemers*: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet__web_version_.pdf
- Versus Arthritis, “Work”: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis*: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis*: <https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, *Gezonde werknemers en florerende bedrijven – een praktische handleiding voor welzijn op het werk: omgaan met psychosociale risico's en aandoeningen aan het bewegingsapparaat in kleine ondernemingen*: <https://osha.europa.eu/nl/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities*: https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders*: https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)*: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) helpt

werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap campagnes om het bewustzijn in heel Europa te verhogen. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en gevestigd in het Spaanse Bilbao. Het brengt niet alleen vertegenwoordigers van de Europese Commissie, regeringen van de lidstaten, werkgevers- en werknemersorganisaties bij elkaar, maar ook vooraanstaande deskundigen

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Santiago de Compostela 12, 5e etage

48003 Bilbao, SPANJE

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office