



Jouw Werk is Topsport

Verslag project Duurzame Inzetbaarheid Orsima



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie



Inhoudsopgave

1.	Aanleiding	2
1.1	Achtergrond.....	2
1.2	Jouw Werk is Topsport.....	3
2.	Projectopzet	5
2.1	Doelstellingen	5
3.	Werkwijze	6
3.1	Duurzame Inzetbaarheid	6
3.2	Uitwerking Programma.....	7
4.	Verloop van het project.....	9
4.1	Resultaten 24 uurssessies.....	9
4.2	Resultaten workshops	11
4.3	Resultaten werkplekonderzoeken.....	12
4.4	Resultaten enquête	13
4.4	Ervaringen van bedrijven.....	14
5.	Conclusies en aanbevelingen.....	15
5.1	Conclusies	15
5.2	Aanbevelingen	17

1. Aanleiding

Orsima is de paritaire organisatie van industriële dienstverlening met werkzaamheden op het gebied van reiniging, milieu-, scheeps- en containeronderhoud, havenservices en ondersteunende diensten. De 2.500 werknemers van de 45 deelnemende bedrijven verrichten fysiek zwaar werk. De werkzaamheden van de sector zijn gericht op conservering in de scheepvaart en offshore (reinigen en opnieuw lakken), industriële reiniging (vooral zware industrie als petrochemie en afvalverwerkingsinstallaties) en asbestsanering.

Bedrijven in de sector hebben te maken met duurzaam inzetbaarheidsproblemen bij werknemers. Deze ontstaan door het zware werk, ontgroening en vergrijzing van de sector, het opschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd, onregelmatige diensten. Tegelijkertijd vereisen de werkzaamheden hogere kwalificaties van werknemers op het vlak van het werken met gevaarlijke stoffen en arbo eisen gekoppeld aan het zware en soms risicovolle werk.

Van werknemers wordt verwacht dat zij kunnen omgaan met de wisselende werkdruk en arbeidsomstandigheden. Dat zij in staat zijn hun leven daarop in te richten en een gezonde leefstijl weten te ontwikkelen. In de praktijk verloopt dit niet zo vanzelfsprekend. De leefstijl van werknemers is een extra risico voor duurzame inzetbaarheid. De factoren onregelmatig werken, fysiek zwaar werk, leiden bij veel werknemers tot een negatieve spiraal van slechte nachtrust, ongezond eten, overgewicht en stress. Deze factoren hebben hun weerslag op de inzetbaarheid, concentratie, productiviteit en kunnen leiden tot (langdurige) uitval en men vermoedt zelfs tot een verhoogd risico op ongevallen.

Net als in andere sectoren is de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd naar 66 jaar en vier maanden en een stijging op de langere termijn. Bedrijven signaleren dat het voor veel werknemers onmogelijk is om tot hoge leeftijd het zware fysieke werk vol te houden.

Bij Orsima zoeken werkgevers en werknemers naar oplossingen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Daarbij wordt ingezoomd op 4 probleemgebieden:

1. Werknemers zijn zich onvoldoende bewust van hun eigen mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te verbeteren.
2. Werkgevers zijn op zoek naar maatregelen om fysiek belaste werkzaamheden te verminderen en deze aanpak te implementeren in het bedrijfsbeleid.
3. De sector wil meer informatie hebben over de risico's en omstandigheden van problemen op het vlak van duurzame inzetbaarheid bij werknemers. De inventarisatie is ook gericht op de al aanwezige ervaringen en mogelijkheden om de aanpak van duurzame inzetbaarheid te versterken.
4. In de sector zijn onvoldoende passende oplossingen om gezamenlijke maatregelen te realiseren om duurzame inzetbaarheid te versterken en te borgen.

1.1 Achtergrond

Duurzame inzetbaarheid van werknemers

Uit onderzoek blijkt dat laag opgeleide werknemers veelal een ongezonde leefstijl hebben. Kenmerken van een ongezonde leefstijl zijn onder meer ongezond eten, weinig bewegen, overgewicht, alcohol- en drugsgebruik, onvoldoende nachtrust, stress. Deze effecten worden nog versterkt bij onregelmatige

diensten. Werknemers ervaren onvoldoende regie over hun eigen leven en werk. Tevens is het voor laag opgeleide werknemers moeilijk om de eigen leefstijl te vernieuwen en gezonder te gaan leven en werken door gebrek aan voldoende kennis. Werkgevers kunnen deze basisvoorwaarden voor duurzame inzetbaarheid faciliteren, maar effecten zijn er alleen wanneer werknemers ook zelf investeren in hun leefstijl en gezondheid.

Verminderen van fysieke belasting

De sector wordt gekenmerkt door veel fysiek zwaar werk. Enkele bedrijven investeren in innovatie om het werk veiliger en fysiek minder zwaar te maken. Op het vlak van het verminderen van fysieke belasting is winst te behalen door in te zoomen op dynamische belasting (bewegen, tillen, dragen, duwen, trekken), statische belasting (dezelfde houding langdurig volhouden) en energetische belasting (spierkracht). Doordat op locatie bij de opdrachtgevers wordt gewerkt, verandert de werkplek continu. Daardoor is het lastig nagaan of werkplekken goed zijn ingericht en of onder meer onnodig tillen, dragen, duwen en trekken voorkomen kan worden. Werknemers zijn over het algemeen zelf weinig alert op deze risico's en missen vaak de vaardigheden om fysieke belasting te verminderen. Ook missen zij kennis en competenties om fysieke belasting te verminderen. Bovendien behoort een aanzienlijk deel van de werkgevers tot de kleine(re) MKB-bedrijven waardoor zij in de dagelijkse hectiek onvoldoende tijd kunnen nemen of kennis in huis hebben voor het zoeken naar passende maatregelen om de fysieke belasting voor werknemers te verkleinen. Op deze manier kan de kwaliteit van het werk onvoldoende verbeterd worden en wordt duurzame inzetbaarheid in de sector onvoldoende bevorderd.

Meer inzicht

Duurzame inzetbaarheid is een aandachtspunt bij werkgevers en werknemers. Werkgevers zijn op zoek naar de best mogelijk aanpak. Voor werknemers geldt dat zij hun werkwijze moeten aanpassen op arbo richtlijnen, fysieke belasting, gedrag en hun leefstijl. Er is geen goed inzicht in wat de stand van zaken bij aangesloten bedrijven is op het vlak van duurzame inzetbaarheid. Tevens is er onvoldoende overzicht over de cijfermatige omvang van de problemen en de al ingezette maatregelen en oplossingen die bedrijven in de sector zelf hebben ontwikkeld.

Oplossingen op sectorniveau

Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers werken samen in Orsima. In de hele sector met zijn diversiteit aan werkzaamheden is het wenselijk om gezamenlijk naar de meest passende en effectieve instrumenten en oplossingsmogelijkheden te zoeken, de problematiek in de branche beter in beeld te brengen, collectieve maatregelen te nemen, randvoorwaarden af te spreken en deze vast te leggen in onder meer de arbocatalogus, opleidingen en de CAO voor de branche. Tevens kan er behoefte ontstaan aan aanvullende opleidingen gericht en expertise op duurzame inzetbaarheid.

1.2 Jouw Werk is Topsport

Jouw Werk is Topsport is de titel van het project geworden tijdens de uitvoering. De titel is gekozen omdat het werk fysiek zwaar is en werknemers iedere werkdag opnieuw een zware inspanning moeten plegen. De vergelijking tussen werknemers van Orsima bedrijven en topsporters is te maken. Topsporters leveren iedere dag ook een zware trainings- en wedstrijdspansing. Het verschil met werknemers in de sector is dat topsporters intensief begeleid worden op het vlak van fysieke arbeid, gezonde voeding, slaap- en rustmomenten en het plannen van perioden van inspanning en ontspanning.

Een omvangrijke professionele staf houdt zich met deze aanpak bezig en begeleidt topsporters individueel en als groep. Voor het werk in de sector van Orsima is een vergelijkbare ondersteuning eigenlijk ook nodig. Tijdens het project is kennis gemaakt met de werkwijze die voor topsporters wordt gehanteerd en zijn activiteiten in de omgeving van topsporters uitgevoerd.

Voor het project zijn vier invalshoeken gekozen. Allereerst is er de vitaliteitsroute. Deze bestaat uit 24-uurssessies voor directie, staf, or- en kaderleden en leidinggevenden. De sessies zijn een proeverij met workshops op gebied van slapen, eten, omgaan met onregelmatige werktijden en fysieke belasting. De vitaliteitsroute worden vervolgd met workshops en een coachingsgespek voor werknemers. Met de deelnemers wordt nagegaan welke oplossingen zij zelf zien voor duurzame inzetbaarheid.

De tweede invalshoek is fysieke belasting. Voor dit doel worden werkplekonderzoeken uitgevoerd bij bedrijven. Dit levert concrete oplossingen en best practices op voor bedrijven in de sector. Daarnaast komt hier een strategisch advies over de aanpak van fysieke belasting in de sector uit.

De derde invalshoek is een inventariserend onderzoek. Het gaat om een inventarisatie van duurzaam inzetbaarheidsknelpunten bij leden en een inventarisatie van best practices en hoe werknemers de vitaliteitsroute hebben ervaren en welke effecten zichtbaar zijn. Advies en resultaten van de activiteiten gericht op fysieke belasting zijn onderdeel van het onderzoek.

De vierde invalshoek in het project is de borging van resultaten en de ontwikkeling van nieuw beleid in de sector. Beleidsontwikkeling wordt georganiseerd via terugkoppelsessies met dezelfde deelnemers als bij de start (24 uurssessies). De verdere aanpak is onder meer gericht op maatregelen in het sectorbeleid, CAO voorwaarden, Arbozorg en opleidingen.

2. Projectopzet

2.1 Doelstellingen

Korte termijn

- Bij de 24-uursessies worden 72 leden van directies, leidinggevend kader, KAM- en P&O medewerkers en kaderleden van ondernemingsleden en vakbonden betrokken.
- Tijdens de vitaliteitroute worden 300 werknemers getraind via workshops, waarvan storytelling deel uitmaakt.
- 200 werknemers krijgen een individueel coachingsgesprek.
- 72 personen (zelfde doelgroep als 24-uursessies), aangevuld met geïnteresseerde werknemers uit de dag-workshops nemen deel aan de meedenk-bijeenkomsten.

Middellange termijn

- Op de middellange termijn zijn er bij de deelnemende bedrijven effectieve aanpassingen zichtbaar op het vlak van vitaliteit en fysieke belasting en zijn deze maatregelen in de bedrijven geborgd.
- Duurzame inzetbaarheid wordt nader uitgewerkt in de CAO voor de sector.
- Er vindt een vertaling plaats van duurzame inzetbaarheid op het curriculum bij opleidingen van Kenniscentrum Cosi van de sector.
- Ontwikkelde duurzame inzetbaarheid maatregelen en instrumenten worden opgenomen in de arbocatalogus.

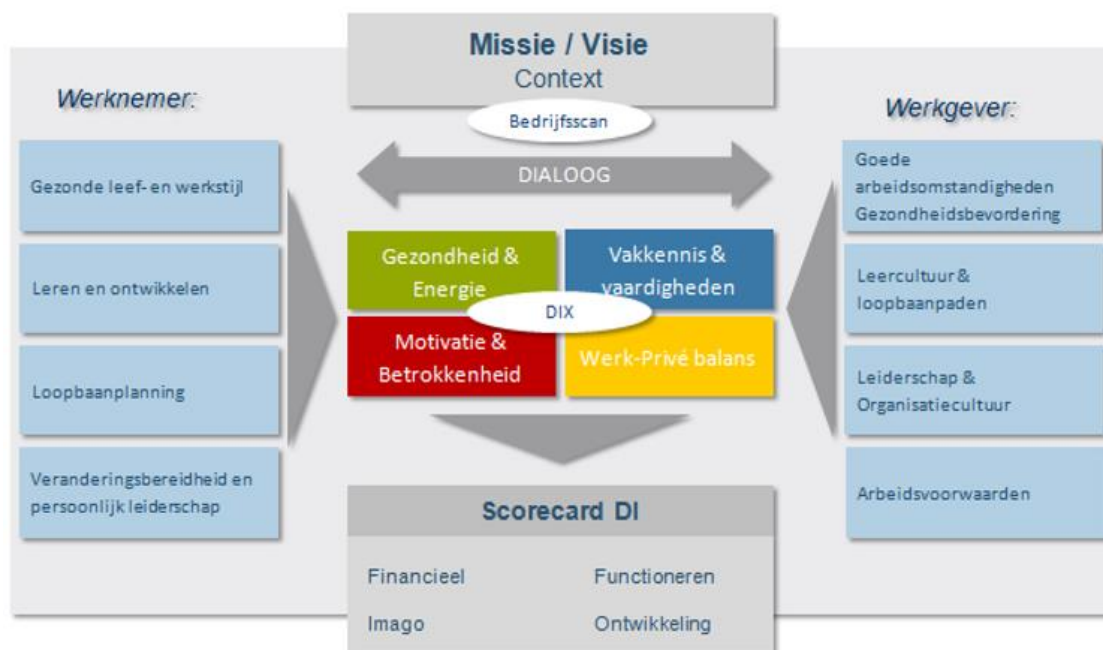
De looptijd van het project was van 1 maart 2018 t/m 28 februari 2020.

3. Werkwijze

3.1 Duurzame Inzetbaarheid

De inhoudelijke uitwerking van het project is gebaseerd op de DI code van de NPDI (Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid). Deze code biedt bedrijven een kapstok om aan de slag te kunnen met duurzame inzetbaarheid. De benadering van de NPDI is dat binnen bedrijven duurzame inzetbaarheid wordt ontwikkeld in een dialoog van werkenden en leidinggevenden. Binnen ieder bedrijf kan zo een aanpak op maat ontstaan. Bij de effectuering kunnen werkgevers duurzame inzetbaarheid faciliteren en sturen op een gezonde werkstijl als structureel onderdeel van werkprocessen. Werkenden streven een gezonde leefstijl na en worden geïnspireerd om dit in hun eigen leven en werk toe te passen.

Een samenhangend schema met alle onderdelen van de DI-code is:



In het project hebben de 4 centrale blokken centraal gestaan:

- Gezondheid & energie
- Motivatie en betrokkenheid
- Vakkennis en vaardigheden
- Werk- privé balans

Naast deze aandachtspunten heeft fysieke belasting in het project een belangrijke rol gekregen. Zowel op vlak van bewustwording bij werknemers en werkgevers over risico's en uitval, als op het vlak van fysieke belasting op werkplekken.

De missie van de NPDI om duurzame inzetbaarheid 'in dialoog' tussen werknemers en werkgevers te ontwikkelen is vormgegeven door een sterk interactieve en participerende benadering tijdens de activiteiten. Op die manier ontstaat bewustwording over de aanpak, maar het levert ook waardevolle suggesties over de 'maatwerk' aanpak die in de sector wenselijk is. Uitgegaan is van het ontwikkelen van

'ambassadeurs' die als een voortrekker in de verschillende bedrijven een rol kunnen vervullen bij de verdere uitrol van de aanpak en tevens werknemers kunnen enthousiasmeren om deel te nemen aan het programma. Het project is afgerond met een terugkoppeling van de resultaten en bespreking van wenselijke vaardigheden.

3.2 Uitwerking Programma

Voor het project zijn de volgende programmaonderdelen uitgewerkt.

Workshops 24 uursessies

De workshops hebben betrekking op slapen en energie management, meer succes door verbeteren werk-privé balans, voeding als bron van energie. In een workshop fysieke belasting worden deelnemers vertrouwd gemaakt met de mogelijkheden om fysieke belasting te verminderen.

De 24-uursessies zijn gericht op middenkader en leidinggevend van bedrijven. Dit zijn de beoogde ambassadeurs voor de vervolgworshops met werknemers. 24 uursessies starten om 17.00 uur en worden de volgende dag om 17.00 uur afgerond. Op de eerste dag wordt na een maaltijd een kort programma uitgevoerd, vervolgens informeel samenzijn, nachtrust en op de tweede dag workshops over slaap, voeding, sociale omgeving/werk-privé balans, bewegen en verminderen van fysieke belasting. Er is ruimte voor 'storytelling sessies'. Dit is een methode waarbij door middel van verhalen vertellen, verandering en vernieuwing van leefstijl en gedrag gericht op duurzame inzetbaarheid ontstaat.

Workshops vitaliteitsroute

Uitvoeren van workshops slapen en energie management, meer succes door verbeteren werk-privé balans, voeding als bron van energie, gericht op werknemers.

Coachingsgesprekken

Aansluitend aan de 24 uursessies en de workshops worden individuele coachingsgesprekken aangeboden aan werknemers. De gesprekken geven informatie over de wensen en behoeften die bij werknemers in de sector bestaan.

Werkplek onderzoeken

Tijdens het werkplekonderzoek wordt een analyse gemaakt naar van de mate van belasting gericht op duur, frequentie, trilling en piek belasting. Dit zal een algemene analyse zijn. Mocht uit de eerste analyse twijfel ontstaan over de toelaatbaarheid van de specifieke belasting, dan kan in overleg besloten worden om nader onderzoek daarnaar te doen. Vanuit de analyse zal er een advies voor verbeteringen worden gemaakt.

Strategisch advies

Op basis van 24 uursessies, de workshops en de werkplekonderzoeken wordt een strategisch advies ontwikkeld over de kansen op het verminderen van fysieke belasting, wenselijke maatregelen bij bedrijven, aanbevelingen voor de sector.

Onderzoek

Het doel van het uit te voeren onderzoek is duurzame inzetbaarheid in de sector in kaart te brengen.

Aandachtspunten bij het onderzoek zijn:

- Onderzoek naar stand van zaken duurzame inzetbaarheid in de sector.
- Kwalitatieve informatie uit de vitaliteitsroute
- De resultaten van werkplekonderzoek naar fysieke belasting en strategisch advies.

Meedenk-bijeenkomsten

Aan het eind van de projectperiode wordt een meedenk bijeenkomst georganiseerd met deelnemers aan activiteiten in het project. Het doel van deze bijeenkomsten is ervaringen uit te wisselen en lering te trekken uit het project. Nagegaan kan tevens worden welke vervolgvactiteiten en beleid er in de sector wenselijk is.

Beleidsontwikkeling

In de eindfase van het project wordt beleidsontwikkeling vormgegeven:

- Afstemming met de Vaste Commissie van Orsima, werkgroepen en leden.
- Vorming van een Orsima werkgroep Duurzame Inzetbaarheid
- Beleidsaanbevelingen ontwikkelen en implementeren.
- Zorgen voor borging van resultaten in de CAO, Arbo catalogus, Opleidingen via kenniscentrum Cosi.

4. Verloop van het project

Tijdens het project hebben de volgende bijeenkomsten plaatsgevonden:

Activiteit	Beoogd aantal bijeenkomsten	Aantal bijeenkomsten	Beoogd aantal deelnemers	Deelnemers
24 uursessies	6	4	72	82
Workshops	25	3	300	188
Coachingsgesprekken	n.v.t.	n.v.t.	200	8
Werkplekonderzoeken	18	6	n.v.t.	n.v.t.
Meedenkbijeenkomsten	3	1	n.v.t.	n.v.t.

4.1 Resultaten 24 uursessies

Van de verschillende bijeenkomsten zijn verslagen gemaakt. Onderstaand zijn de belangrijkste aandachtspunten uit de bijeenkomsten weergegeven.

- **(Reacties van) Deelnemers**
 - Aan de 24 uursessies hebben veel medewerkers van kantoor deelgenomen. Deze deelnemers kunnen de mentale en fysieke inspanning goed aan.
 - Vrijwel alle deelnemers zijn zeer positief over de 24 uursessies. Reacties zijn: ‘Dit moeten onze medewerkers ook krijgen’; ‘Slaap en voeding is precies de informatie die we nodig hebben’; ‘De bootcamp is een eye opener over fysieke belasting met veel nuttige tips’.
- **Wat signaleren deelnemers**
 - Mensen werken graag over. Dat is slecht voor de belasting en Duurzame Inzetbaarheid, maar bijna alle werknemers hebben geldzorgen en schulden. Er zijn veel scheidingen die meestal weer tot extra financiële druk leiden. Het wordt als erg moeilijk ervaren om in gesprek te komen over financiën en de thuissituatie.
 - In de sector is er een hoog ziekteverzuim. Veel mensen beseffen wel dat ze niet tot hun 67^e kunnen blijven werken, maar de mentaliteit is gewoon doorgaan en dan maar zien.
 - Opgemerkt wordt dat voor Duurzame Inzetbaarheid beter 2 ploegen van 8 uur kunnen werken, dan één ploeg die met overwerk 12 uur werkt.
 - Gesignaleerd wordt dat er weinig persoonlijk contact is met individuele medewerkers op de werkvloer. Specifieke thema’s zoals m.b.t. functioneren, bijscholen, Duurzame Inzetbaarheid, fysieke belasting, omgaan met veiligheid, etc. worden nooit op individueel niveau besproken. Er ontstaat zo ook geen aanknopingspunt voor individuele leefstijlverandering of het oplossen van problemen. Persoonlijk contact en individuele maatregelen liggen ook moeilijk, omdat de ploegen ook een sociaal (controle) systeem zijn. Wanneer je je anders gedraagt als de anderen wordt je er op aangekeken.
 - Alle werknemers zijn verplicht deel te nemen aan opleidingen voor veiligheidscertificaten. Wanneer Duurzame Inzetbaarheid onderdeel van Code 95 wordt volgt een groot deel van de werknemers op de werkvloer de trainingen verplicht.
 - Gesignaleerd wordt dat de maaltijden op het werk eentonig zijn. Achtereenvolgens is het pizza, patat, chinees of shoarma en dan weer opnieuw. Gezonde/ verantwoorde catering is nergens aan de orde.

▪ **Planning van workshops van deelnemers**

- Vroeger waren er rustige periodes in de winter en de zomer. Met de aantrekkende economie zijn die stopperiodes er niet meer. Het wordt steeds drukker. Dus ook lastiger om workshops te plannen.
- Tijdens de 24 uursessies is verkend wat goede momenten zijn om workshops te laten plaatsvinden. Daar is geen eenduidige oplossing uit voort gekomen. Vrijdagen zijn het meest geschikt. Een optie is om werknemers van meerdere bedrijven deel te laten nemen om zo relevante groepen samen te kunnen stellen en ploegen niet volledig plat te leggen. Ook bijeenkomsten op meerdere locaties, waar de mensen werken.
- Belangrijk is mensen gemotiveerd te krijgen en enthousiasme te kweken. Dat kan met rolmodellen die als voortrekker fungeren en gemotiveerde werknemers.
- Een alternatief zijn kortere sessies van 1½ uur op locatie. Deze zijn minder indringend en leiden minder tot leefstijlverandering. Daarentegen is het bereik veel groter zijn meerdere bijeenkomsten met wisselende thema's mogelijk.

▪ **Overige aandachtspunten**

- Een zeer groot deel van de werknemers heeft schulden. Omgaan met geld kunnen veel werknemers niet goed. Door echtscheidingen wordt de situatie alleen maar moeilijker. Werknemers willen graag overwerken, want dat levert veel inkomsten op. Geen van de bedrijven heeft een actief beleid om werknemers te ondersteunen bij schulden, terwijl Nibud aangeeft dat een werknemer al gauw €13.000 kwijt is wanneer hij financiële problemen heeft.
- Deeltijd pensioen kan een oplossing zijn voor oudere werknemers. Op die manier kunnen zij langer actief blijven. De financiële consequenties voor werknemer én werkgever zijn beperkt.
- Werknemers op de werkvloer hebben een oppervlakkig jaargesprek. De gesprekken gaan over het functioneren, noodzakelijke opleidingen, etc. Duurzame Inzetbaarheid, schulden, gezondheid, drank/ drugsgebruik, leefstijl komen in deze gesprekken niet aan de orde. Er ontstaan daarom geen persoonlijke of collectieve vervolgcities.
- Om de belasting door onregelmatige diensten te verminderen zijn er 3 knoppen om aan te draaien:
 - * Meer gespreid roosteren.
 - * Leefstijl beïnvloeden.
 - * Fysieke belasting verminderen.
- Opvallend is dat er door bedrijven veel energie en geld wordt gestoken in het werven van nieuwe werknemers. Dit vindt plaats in een overspannen arbeidsmarkt. Daarentegen is er veel minder aandacht voor werknemers op leeftijd die dreigen uit te vallen. Door te investeren op leefstijlprogramma's en maatwerk ondersteuning voor deze doelgroep kan de uitval verminderd worden. Hier kan winst behaald worden.
- Duurzame Inzetbaarheid en Fysieke Belasting worden pas serieus genomen door de branche wanneer ze onderdeel is van veiligheidsverplichtingen van bedrijven. Het effect is dat controle plaatsvindt bij o.m. kwaliteitsaudits, er verplicht opleidingen/ trainingen moeten worden gevolgd, zodat er budget en noodzaak ontstaat om het in te plannen. Dit kan door de opleidingen onderdeel te maken van Code 95 en/of VCA certificering. Ook het opnemen in de arbocatalogus en de beroepscompetentieprofielen is een optie.

- Opleidingscentrum Cosi van Orsima kan een gericht pakket aan trainingen aanbieden op het vlak van Duurzame Inzetbaarheid. Daarnaast zijn faciliteiten voor (kleine) bedrijven mogelijk om de P&O afdeling te ondersteunen.

4.2 Resultaten workshops

Aan de workshops hebben werknemers op de werkvloer deelgenomen

- **Health checks**
 - De meeste deelnemers hebben veel spierkracht.
 - Deelnemers hebben een zeer laag vochtpercentage. Er wordt tijdens het werk veel te weinig water gedronken.
 - De BMI (gezond gewicht) scores zijn gemiddeld t.o.v. een vergelijkbare deelnemersgroep.
 - De metabolische leeftijd (aantal calorieën dat dagelijks nodig is) van de doelgroep is positief. Deelnemers scoren gemiddeld een lagere leeftijd.
- **Workshop slaap en energie**
 - Deelnemers hebben veel aandacht en interesse voor het onderwerp slaap. Vooral hoe je herstelt tijdens slaap en wat de hedendaagse belemmeringen zijn (licht, alcohol, coffeïne etc.) die ons wel laten uitrusten maar niet voor fysiek herstel zorgen.
- **Workshop voeding en energie**
 - Veel verbazing bij de deelnemers over de vele snelle suikers die er in heel veel van onze levensmiddelen zitten. De bewustwording is vergroot over hoe je dit zelf kunt verbeteren. Er is een groot verschil in kennis bij de deelnemers. Sommige zijn heel fanatiek met voeding bezig, andere in het geheel niet.
 - Bij de discussies over het eten bij overwerk is zeker meer bewustwording over shoarma, patat en chinees eten bij overwerk ontstaan. Maaltijden worden steeds voor de hele ploeg besteld en het is een gewoonte om hetzelfde te halen. Andere opties worden niet overwogen en er is geen bekendheid met ‘gezonde’ catering.
 - Het begrip over wat voeding doet met je energie was voor velen een eye opener.
- **Workshop bewegen (fysieke belasting)**
 - In deze bijeenkomsten is het belang van bewegen voor je algemene gesteldheid aan de orde gekomen. De deelnemers bewegen natuurlijk best veel. Ingezoomd is dat juist andere bewegingen dan dat je dagelijks doet het beste effect hebben op je herstel gedurende je slaap.
 - De 7 minute work out is een voorbeeld waarin in korte tijd de belangrijkste spiergroepen getraind kunnen worden. Bij de uitleg hierover en het oefenen van de verschillende oefeningen werd goed meegedaan.
- **Belangstelling deelnemers**
 - Ook over belangstelling van de doelgroep aan de workshops wordt door de leiding vaak getwijfeld. De ervaring bij deze workshops is echter dat actieve deelname groot is. Werknemers hebben veel belangstelling voor de onderwerpen. Belangrijk is een positieve aanpak die leidt tot interesse en kennis vergaren.

4.3 Resultaten werkplekonderzoeken

1. Tijdens de werkplekonderzoeken zijn de volgende werkzaamheden werkplekonderzoeken in kaart gebracht:

- Opbouwen, voorbereiden, materieel, materialen en inspectie (controle):
 - Zuig-/vacuümwagenverschuiven
 - Slangen tillen, slepen, uitrollen, koppelen
 - Gereedschap en ander materiaal verschuiven
- Opruimen na werkzaamheden
 - Idem als punt 1
- Reinigen spill:
 - Werken in een tracé
 - Handelen zuigslang
 - Werken met een schop
 - Schoonmaken van pijpleidingen (handmatig poetsen)
- Hoge- en lagedrukreinigen (water, chemicaliën en zout):
 - Vaste tanks (handmatig en gerobotiseerd)
 - Pijpleidingen
 - Losse onderdelen op speciaal ingerichte spuitplaats
- Vacuümreinigen:
 - Vetputten
 - Rioolreinigen

2. Tijdens het uitvoeren van bovenstaande werkzaamheden werden onderstaande taken en handelingen uitgevoerd:

- Staan (duurbelasting) bij het bedienen van machines
- Hanteren van (hogedruk)spuit en vacuümslangen (duurbelasting)
- Takelsysteem/lier omhoogtrekken en opbouwen (piekbelasting)
- Slangen omhoog trekken, tillen, verslapen en aan- en loskoppelen (piekbelasting)
- Tillen van onderdelen, materialen (piekbelasting)
- Trekken van pompwagens (piekbelasting)
- Gritstralen (duurbelasting)
- Hakwerkzaamheden (mechanisch en handmatig) (piekbelasting)

3. Analyse fysieke belasting

- De mate van fysieke belasting wordt in zijn algemeenheid bepaald door twee factoren:
 - De manier van bewegen van de medewerker tijdens het werk. De manier van bewegen ofwel motoriek, is heel individueel. De torsie in de rug hangt bijvoorbeeld sterk af van het zogenaamde 'voetenwerk', stapt iemand op tijd bij of niet. Ook de voorkeur voor links of rechts is hier een voorbeeld van. Dit aspect kan dus alleen individueel bepaald worden.
 - De aard van het werk en de werkplek. Deze factor wordt bepaald door welke handelingen uitgevoerd moeten worden en onder welke omstandigheden en omgevingsfactoren.

- Bij de vraag of een werkplek nog verantwoord is weegt de tweede factor zwaarder. Dit heeft te maken met het feit dat de gewichten van de producten een grote rol spelen. Ook met het feit dat de arbeidshygiënische strategie moet worden gehanteerd. In deze wettelijke bepaling wordt aangegeven dat men moet zoeken naar oplossingen aan de bron. In deze gedachte zal het veranderen of verbeteren van motoriek pas een latere stap zijn in de oplossingen die kunnen worden gezocht. Deze motoriek heeft echter wel een groot effect op de uiteindelijke fysieke belasting die de medewerker ervaart.

4. Risicofactoren fysieke belasting

- Uit de werplekonderzoeken zijn een aantal vormen van belasting en specifieke risicofactoren naar voren gekomen:
- Piekbelasting bij het uitvoeren van werkzaamheden:
 - Het tillen en slepen van zware slangen
 - Verplaatsen van gereedschap, hulpmiddelen en materialen
 - Handmatig hijsen van slangen, hulpmiddelen of ander materieel
 - Bevestigen en koppelen van slangen en nozzle's e.d.
 - Hak- en sloopwerkzaamheden
- Duurbelasting treedt op bij:
 - Langdurig staan
 - Langdurig een specifieke houding aannemen (gebogen, gedraaid, asymmetrisch)
 - Langdurig optillen van slangen, hogedrukspuit of ander gereedschap bij het zuigen, spuiten of stralen
- Omstandigheden tijdens het uitvoeren van werkzaamheden:
 - De bereikbaarheid van de werkplek alsmede ondergrond zijn van invloed op de fysieke belasting. Lastig te bereiken plekken en een natte c.q. gladde ondergrond verhogen de fysieke belasting.
 - Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM): Het dragen van PBM's kan ook als fysiek belastend worden ervaren en kan belemmerend zijn voor de bewegingsvrijheid, waardoor de fysieke belasting ook vergroot kan worden. Zware, dikke handschoenen verminderen de grip en leiden tot meer belasting doordat er harder geknepen moet worden bij het hanteren van gereedschap of andere materialen.
 - Verschillende werkzaamheden worden vaak in hitte of koude uitgevoerd. Daarbij komt dat de gevoelstemperatuur vaak nog hoger of juist lager ligt dan de daadwerkelijke temperatuur. De gevoelstemperatuur wordt ook mede bepaald door het gebruik van water (natte omgeving) en door de PBM's (overalls, helmen, gelaatsbescherming, ademhalingsmasker).

4.4 Resultaten enquête

De meest opvallende resultaten van de enquête onder deelnemers (N= 124) zijn onderstaand weergegeven. De enquêtes zijn alleen ingevuld door deelnemers aan de 24 uursessies en daarom niet representatief voor alle werknemers van de aangesloten bedrijven.

- Ruim 90% van de respondenten werkt in de industriële reiniging. Conservering en asbestsanering zijn sterk ondervertegenwoordigd.
- Het overgrote deel van de respondenten is in vaste dienst.

- Ongeveer de helft van de reacties is van mensen die alleen op kantoor werken, de andere helft werkt daarnaast ook op de werklocaties.
- Alle vragen over de leefstijl, werkplezier, werk/ privé, worden positief beantwoord.
- Ruim 40% van de respondenten doet niet aan sport en vindt zichzelf te zwaar. Het grootste deel vindt dat er overwegend gezond gegeten wordt en goed geslapen.
- Ongeveer 25% van de respondenten heeft klachten aan de nek, schouders, armen/ handen/ ellebogen/ polsen, rug, benen/ knieën/ voeten, diabetes/ overgewicht. Overige chronische klachten of ziekten scoren laag.
- 45% geeft aan last te hebben van ziekte of blessure, maar wel het werk te kunnen uitvoeren.
- Gesprekken met de werkgever over duurzame inzetbaarheid gaan vooral over kennis/ vaardigheden/ opleiding/ training, mogelijkheden voor doorgroei. Leefstijlkenmerken zoals voeding, slaap, balans werk- privé, komen hooguit in 10% van de gesprekken aan de orde.
- Deelnemers geven aan voor duurzame inzetbaarheid op de lange termijn van werkgevers te verwachten dat er opleidingen en trainingen mogelijk zijn (45%), technische hulpmiddelen (20%), ondersteuning bij lichamelijke gezondheid, voeding/ slaap en stress (9%).
- 85% van de respondenten verwacht het werk tot aan de pensioendatum te kunnen blijven uitvoeren.

4.4 Ervaringen van bedrijven

Telefonische interviews zijn nog niet afgerond.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

1. Duurzame inzetbaarheid- leefstijl

- Het aantal bijeenkomsten is veel lager uitgevallen dan vooraf ingeschat. De bedoeling was met de 24 uurssessies draagvlak te realiseren in bedrijven. Aansluitend een veel grotere groep werknemers te bereiken. Het aantal bijeenkomsten en bereikte werknemers op de werkvloer is echter beperkt gebleven, terwijl daar de problematiek het meeste speelt.
- Als belangrijkste reden voor het niet door gaan van workshops met werknemers worden planningsproblemen aangevoerd. De werkdruk in de sector is hoog en het is niet gelukt groepen werknemers vrij te plannen voor de workshops. Ook aanbiedingen om op locatie te trainen of deelnemers van verschillende bedrijven aan een workshop deel te laten nemen (minder productie- uitval per bedrijf) hebben niet tot een ander resultaat geleid.
- Andere manieren om werknemers te informeren over duurzame inzetbaarheid en fysieke belasting zijn toolbox bijeenkomsten en e-learning. Aandacht voor beeld (filmpjes) is daarbij belangrijk.
- De bijeenkomsten die wel hebben plaatsgevonden zijn allemaal hoog gewaardeerd en als bijzonder zinvol voor werknemers in de branche aangemerkt.
- Het plannen van bijeenkomsten is lastig gebleken. Wanneer afzonderlijke bedrijven workshops moeten plannen levert dit een te grote productievermindering op. Workshops voor werknemers van meerdere bedrijven zijn beter haalbaar. Bedrijven en planners moeten dan samenwerken. Een optie is ook nog intersectoraal samen te werken, omdat andere sectoren vergelijkbare programma's uitvoeren.
- Om het belang van duurzame inzetbaarheid te vergroten zou een meer verplichtende status voor de trainingen moeten ontstaan. Een groot deel van de werknemers op de werkvloer moet jaarlijks zijn Code 95 certificaat behalen en dit kan ook voor leefstijl trainingen. Andere (ondersteunende) mogelijkheden zijn het aanpassen van beroepscompetentieprofielen en duurzame inzetbaarheid onderdeel maken van de arbo catalogus. Uit CAO middelen kunnen verschillende activiteiten financieel ondersteund worden voor bedrijven.
- Persoonlijke aandacht voor werknemers is alleen via jaargesprekken geregeld. De gesprekken zijn meer een jaarlijkse verplichting. Onderwerpen die gericht zijn op duurzame inzetbaarheid, financiën/ schulden, thuissituatie komen zelden aan de orde. De gesprekken kunnen aan diepgang en relevantie winnen wanneer deze onderwerpen standaard geagendeerd worden en leidinggevenden getraind in het bespreken van deze onderwerpen.
- Aandacht voor oudere werknemers is onvoldoende geregeld. Mensen werken zo lang mogelijk door tot het niet verder kan. Daarna ontstaat arbeidsongeschiktheid. Er zijn maar weinig werknemers op de werkvloer die met 60 jaar nog uit dienst gaan. Aandacht voor leefstijl is zinvol voor deze categorie werknemers en ook het verminderen van werkinzet en vervroegd pensioen zijn te overwegen. Worden Orsima werknemers door SZW tot de 'zware beroepen' gerekend? Dan is vervroegde AOW en pensionering een optie.

2. Fysieke belasting

- Werknemers vervallen vaak in oude (automatische) bewegingspatronen. Hierbij zoeken ze steeds de grens op van wat mogelijk is. Deze benadering leidt tot lichamelijke slijtage en

klachten op langere termijn. Aandacht voor fysieke belasting is daarom van groot belang om langdurige inzet te waarborgen.

- Net als het thema 'gevaarlijke stoffen' is er een meerjarige periode nodig om dit onderwerp te agenderen en onderdeel te maken van het primair proces in bedrijven. Orsima kan hierbij ondersteunen. Met het project is daar een goede start mee gemaakt. Bij de aanpak van veiligheid is het onderwerp voortdurend onder de aandacht gebracht bij werknemers en alle lagen van bedrijven. Tegelijkertijd zijn ook de arbo voorwaarden uitgewerkt en zijn opleidingen en certificeringen ingevoerd. Deze werkwijze is kunnen bedrijven, werknemers en Orsima als sector ook hanteren.
- **Strategische verbeteringen**

Bij strategische verbeteringen gaat het om het verminderen van de fysieke belasting door organisatorische aanpassingen, zoals taakrotatie, het aanschaffen van specifieke hulpmiddelen of veranderen van de werkwijze.

 - Ergonomie en fysieke belasting belangrijk maken in alle lagen van de operatie, net zoals dat met veiligheid is gebeurd.
 - Taakrotatie (planning) en afwisseling van taken (soorten werkzaamheden).
 - Goede (til)hulpmiddelen en investeringen om het werk minder belastend te maken: kraan, lier, pneumatische bevestigingen, dodemansknop met radiografische afstandsbediening, kraanarm voor afrollen van slangen, ergonomisch spuitpistool, stijgleidingen en gritsilo's.
 - Automatiseren van spuiten en ergonomische hulpmiddelen.
 - Lichtere materialen (aluminium, slangen).
 - Checklist bij start van een (spoed)klus waarbij aangegeven wordt welke hulpmiddelen nodig zijn.
- **Tactische verbeteringen**

Tactische verbeteringen hebben betrekking op het verminderen van de fysieke belasting door bijvoorbeeld slim gebruik te maken van de beschikbare hulpmiddelen en het optimaal inrichten van de werkplek. Werknemer kan hier slim/ verstandig opereren.

 - Voorbereiden: juiste en deugdelijke hulpmiddelen beschikbaar en gebruiken.
 - Slim inrichten van de werkplek: opruimen van obstakels, op juiste hoogte plaatsen.
 - Verschillende handelingen afwisselen.
 - Het werk goed verdelen over de dag.
- **Motorische verbeteringen**

Bij motorische verbeteringen gaat het om de manier van bewegen tijdens de uitvoering.

 - Wanneer medewerkers getraind en gecoacht worden in arbeidsmotoriek kan de fysieke belasting sterk vermindert worden. Goede arbeidsmotoriek wordt gekenmerkt door een stabiele uitgangshouding en symmetrische belasting van het lichaam, dichtbij het lichaam werken en het werken in middenstanden van gewrichten. Om een goede arbeidsmotoriek te leren en automatiseren is oefening en coaching noodzakelijk.
 - Bovenstaande conclusies en adviezen zijn gebaseerd op een beperkt aantal werkplekonderzoeken, waarbij niet alle werkzaamheden daadwerkelijk geanalyseerd zijn. Aanvullende werkplekonderzoeken van verschillende werkzaamheden bij wellicht ook andere bij Orsima aangesloten bedrijven kan een beter en breder beeld geven van de fysieke belasting branche breed.

- Om meer of specifiekere verbetermogelijkheden in kaart te brengen is het zinvol om nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden. Hierbij zou input vanuit het werkveld in combinatie met een expert op het gebied van beschikbare technische hulpmiddelen zeer wenselijk zijn.

5.2 Aanbevelingen

1. Duurzame inzetbaarheid- leefstijl bij bedrijven

- Bijscholing
 - Plannen van opleidingen Code 95 Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting.
 - Als bedrijven samenwerken om opleidingen (groepen) efficiënt te vullen. Planners op dit punt laten samenwerken. Nagaan of gezamenlijke ATV- scholingsdagen realiseerbaar zijn voor o.m. Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting.
 - e-learning in de werksituatie mogelijk maken op dode momenten.
- Informatie over leefstijlverbetering onder de aandacht houden/ blijven communiceren
 - Toolboxmeetings, e-learning, leidinggevenden op de werkplaats.
 - Jaargesprekken.
 - Aandacht voor schulden en risico op uitval.
 - Preventieve maatregelen voor alle leeftijdsgroepen/ priori bij oudere werknemers.
- Voeding
 - Organiseren van gevarieerd en gezonde maaltijden bij overwerk en wisseldiensten.
 - Geschikte cateraars vinden voor levering van maaltijden op locatie.
- P&O:
 - Uitbreiden gesprekspunten jaargesprekken met Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting.
 - Trainen leidinggevenden in het houden van jaargesprekken en om deze onderwerpen bespreekbaar te maken.
 - Inschakelen externe ondersteuning bij: financiële problemen, overgewicht, roken/ verslavingen, voedingsconsulent, etc.
 - Bespreekbaar maken vervroegd deeltijd pensioen.

2. Fysieke belasting bij bedrijven

- Fysieke belasting als onderdeel van de RI&E. Voor verschillende taken de risico's en beheersmaatregelen formuleren. Hiervoor is het van belang dat dit onderbouwd en gecontroleerd wordt door iemand die verstand heeft van fysieke belasting.
- Ergocoaches op de werkvloer. Veiligheidskundigen zouden ook fysieke belasting en coaching in hun takenpakket kunnen krijgen. Zij kunnen dan werksituaties en werkwijzen nog beter inrichten.
- Werkplekonderzoeken uitvoeren bij verschillende werksoorten/ werkplekken. Op die manier meer aandacht krijgen voor fysieke belasting.
- Werkinstructies gericht op ergonomie (in toolboxmeetings, als onderdeel van de veiligheidsinstructies, als vast agendapunt van het werkoverleg). Zo ontstaat er meer structurele in plaats van incidentele aandacht voor fysieke belasting.
- Best practices en goede voorbeelden ontwikkelen, stimuleren en delen.

- Vast agendapunt in de overlegstructuur van directie, management, leidinggevenden en/of uitvoerders.
- Fysieke belasting meenemen als onderwerp in de functioneringsgesprekken. Wat speelt er en hoe zien we de toekomst?
- Medewerkers die zich bezig houden met innovaties ook fysieke belasting als factor mee laten nemen bij afwegingen en innovatiemogelijkheden (en wellicht een hogere prioriteit toekennen). Concreet betekent dit dus onder andere continue proberen te verbeteren op het gebied van hulpmiddelen.
- Het vakmanschap en de ervaring van de medewerkers structureel benutten om de fysieke belasting te verminderen. Bouw aan een cultuur waarin niet klagen en accepteren (het is nou eenmaal zwaar werk), maar het verbeteren en innoveren (door initiatieven van medewerkers te stimuleren of zelfs belonen) de standaard is.
- Voorkom dat er alleen acties of aanpassingen worden gedaan als er problemen of fysieke klachten zijn, maar probeer deze juist voor te zijn.

3. Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting bij Orsima

Om aangesloten bedrijven effectief en structureel te ondersteunen bij het ontwikkelen van beleid en concrete acties kan Orsima een ondersteunende rol spelen:

- **Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting**
 - Inzicht in het netwerk en de functieverdeling bij aangesloten bedrijven (wie is waar verantwoordelijk voor). Actief betrekken van deze functionarissen bij de verdere ontwikkeling van Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting.
 - Opleiding voor medewerkers van bedrijven:
 - * Het programma Jouw Werk is Topsport vertalen naar de verplichte code 95 trainingen: U19 – Leefstijl en U20 – Fysieke Belasting.
 - * Opleiding voor ergo coaches.
 - * Consulente schuldenproblematiek.
 - * Consulente overgewicht.
 - * Consulente roken/ verslavingen.
 - * Voedingsconsulent.
 - Adviseurs voor specifieke voor grote en kleine bedrijven op het gebied van:
 - * Implementatie Duurzame Inzetbaarheid- leefstijl.
 - * Ontwikkelen beleid fysieke belasting.
 - * Adviseurs fysieke belasting.
 - Arbo catalogus aanvullen met Duurzame Inzetbaarheid en fysieke belasting- voorwaarden. Er zo voor zorgen dat beide aandachtsgebieden onderdeel van het arbo en P&O beleid van bedrijven worden.
 - Beroepscompetentieprofielen aanvullen op de onderdelen Duurzame Inzetbaarheid en Fysieke belasting.
- **Duurzame Inzetbaarheid**
 - Inzetbaarheid oudere werknemers:

- * Bij het Ministerie van Sociale Zaken nagaan of de werkzaamheden van Orsima bedrijven onder ‘zware beroepen’ vallen. Mogelijke implicaties voor vervroegde pensionering (AOW) in kaart brengen.
 - * Onderzoek doen naar mogelijkheden van deeltijd pensioen met als doel inzetbaarheid van oudere werknemers te verlengen.
 - * Belangenbehartiging werkgevers/ werknemers voor zware beroepen op landelijk niveau en pensioenakkoord.
- **Fysieke belasting:**
 - De arbocommissie kan het onderwerp agenderen en fysieke belasting kan in de arbocatalogus opgenomen worden (inclusief richtlijnen en werkinstructies).
 - Fysieke belasting als onderdeel opnemen in de SIR-certificering en -opleidingen.
 - Vervolg geven aan de werkplekonderzoeken die leiden tot meer inzicht in de fysieke belasting in de branche, maar ook concrete algemene en bedrijfsspecifieke verbeteringen opleveren.
 - Ondersteunen bij of opleiden van ergocoaches (branche breed inzetbaar of per individueel bedrijf op te leiden).
 - Arbeidsgerichte herstelbegeleiding aanbieden en/of faciliteren voor medewerkers met fysieke klachten.
 - Een databank of online platform voor het delen van best practices, zoals:
 - * Innovaties.
 - * Werkinstructies.
 - * Robotcleaning (in overleg met leveranciers).
 - Het ontwikkelen van e-learnings voor medewerkers, leidinggevenden en/of coaches.