SPDI Workshop Vitaliteit en Zwaar werk

Online 22 september 2025

spdi Sociale partners samen voor duurzame inzetbaarheid

AWVN FNV CNV Vakmensen

Wat gaan we doen?

Blok 1: Zwaar werk in relatie tot bevorderen DI

Blok 2: Gezond en vitaal blijven

Blok 3: Schep een klimaat waarin gezond blijven kan

SPDI Leergang 2025

Blok 1

Zwaar werk in relatie tot bevorderen DI

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Waar richt deze workshop op?

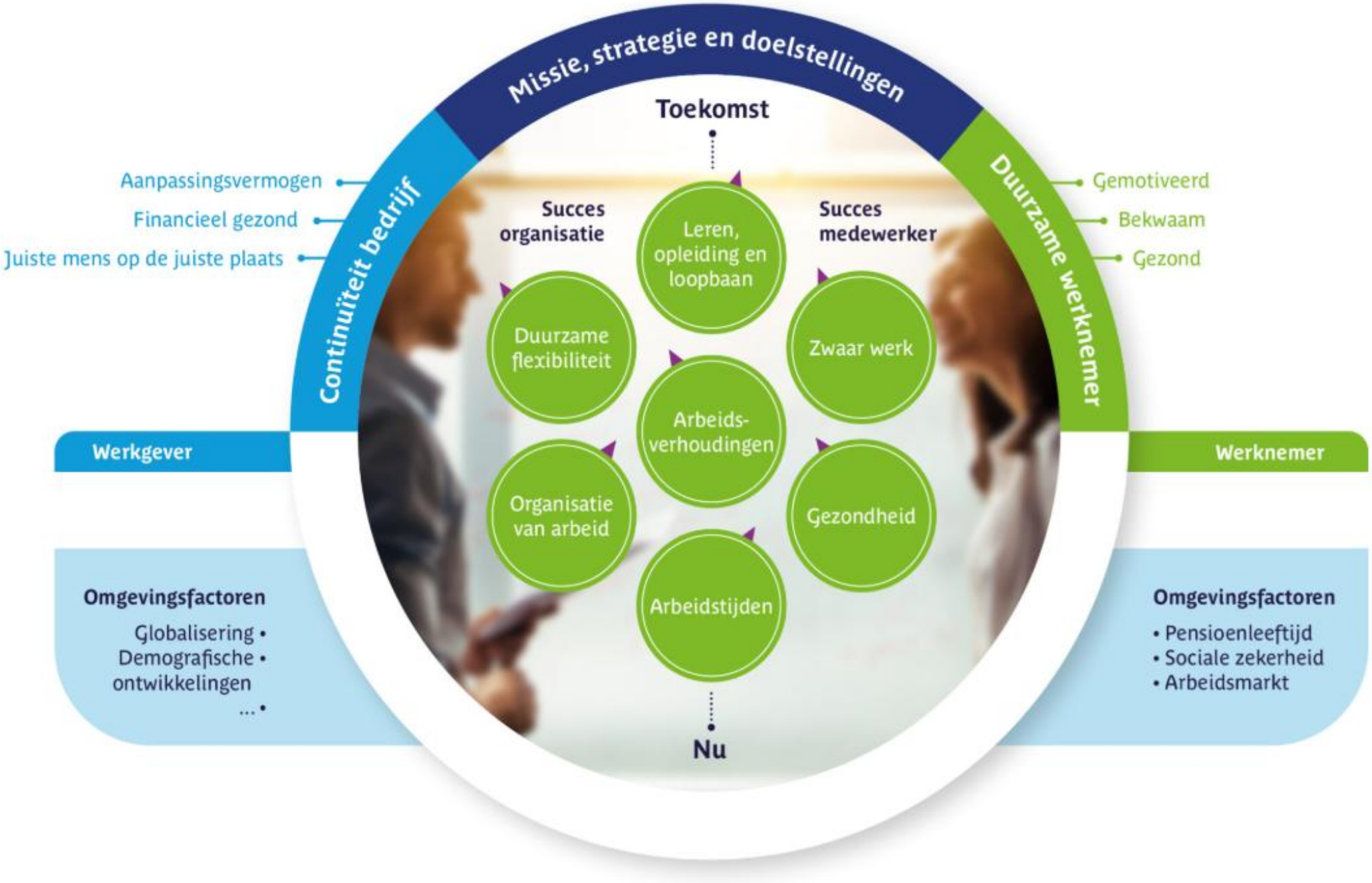
Zwaar werk in relatie tot DI

Gezondheid/vitaliteit in relatie tot DI

Belasting-Belastbaarheid

Wat: welke elementen zijn van invloed

Hoe: op welke manier ga je aan de slag


Missie, strategie en doelstellingen
Toekomst
Continuïteit bedrijf
Duurzame werknemer
Aanpassingsvermogen
Financieel gezond
Juiste mens op de juiste plaats
Gemotiveerd
Bekwaam
Gezond
Succes organisatie
Succes medewerker
Leren, opleiding en loopbaan
Duurzame flexibiliteit
Zwaar werk
Arbeids-verhoudingen
Organisatie van arbeid
Gezondheid
Arbeidstijden
Werkgever
Werknemer
Omgevingsfactoren
Globalisering •
Demografische • ontwikkelingen
... •
Omgevingsfactoren
• Pensioenleeftijd
• Sociale zekerheid
• Arbeidsmarkt
Nu

Belastende factoren

- Fysieke inspanning
- Psychische inspanning & mentale belasting
- Onregelmatige werktijden
- Fysisch zware omstandigheden

Combinatie van belastende factoren (frequentie, omvang, duur)

Interventies

- Zwaarte verminderen (is verplicht als het kan)
- Tijdig omscholen naar ander werk (ontwikkelen)
- Belastende & minder belastende taken afwisselen (mogelijkheden benutten)
- Herstelmogelijkheden vergroten (ontzien)

Gevolgen

Korte termijn

- Mentale en/of fysieke klachten
- Kortdurend verzuim
- Verminderde productiviteit
- Minder energie en werkplezier

Lange termijn

- Slijtage
- Ongevallen
- Langdurig verzuim, uitval
- WIA-instroom

Korte termijn

- Aanpassingsvermogen
- Finacieel gezond
- Juiste medewerker op de juiste plaats

Kenmerken medewerker

- Gezond
- Bekwaam
- Gemotiveerd

Buffers & smeerolie

- Voldoende sociale steun en materiële en immateriële waardering voor het werk
- Goede communicatie
- Goede arbeidsverhoudingen, met in het bijzonder een goede relatie met de leidinggevende
- Voldoende ruimte om regelmogelijkheden te benutten

Wat is jouw werk en DI?

Mentimeter

*Duurzame inzetbaarheid realiseren en behouden, geschikt voor **alle leeftijden***

Wat is Zwaar werk?

Werkomstandigheden die dermate belastend zijn dat bij een langjarige blootstelling er een verhoogd risico is op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of vroegtijdige uitval.

- **Fysiek**: schade aan het bewegingsapparaat, longschade van stoffen, verstoring door nachtarbeid.
- **Mentaal**: werkstress door overbelasting of onderbelasting

Opdracht =

Ontwerp en organiseer werk zo, dat dit de inzetbaarheid niet aantast en liever, de inzetbaarheid vergroot.

Welk werk is Zwaar werk
binnen jullie organisatie?

Arbo: Risico-inventarisatie en -evaluatie

- Welke werksituaties kunnen ongeval of overbelasting opleveren?
- Welke maatregelen ga je nemen?

Verzuimanalyse:

- Welke werkplekken leiden tot verzuim of welke werkzaamheden zijn lastig bij reïntegratie.

Medewerkers! Medewerkers! Medewerkers!:

- Zij weten waar het pijn doet!
- MTO, Pulse surveys, betrekken bij de RI&E, e.a.
- Zij kunnen oplossingen en condities aandragen!

Vormen van fysiek zwaar werk	Voorbeelden
Tillen en dragen	verplaatsen van patiënten, (ont)stapelen van goederen, handmatig orders picken, met materialen over bouwplaats lopen
Duwen en trekken	rolcontainers verplaatsen, aan materialen trekken, rolstoel duwen, met palletwagen over oneffen terrein of op helling
Repeterende bewegingen	beeldschermwerk, inpakwerk, veel knijpen
Ongunstige werkhoudingen	langdurig zitten of staan, gebukt werken, ver reiken, knielen, hurken, scheve ondergrond, op ladder of trap staan, in krappe werkruimte werken
Trillingen	werken met pneumatisch handgereedschap, heftruck rijden
Energetische belasting	trappen lopen, sjouwen, klimmen, zware uitrusting / kleding dragen

Zie SPDI Interventiewijzer Fysieke Belasting

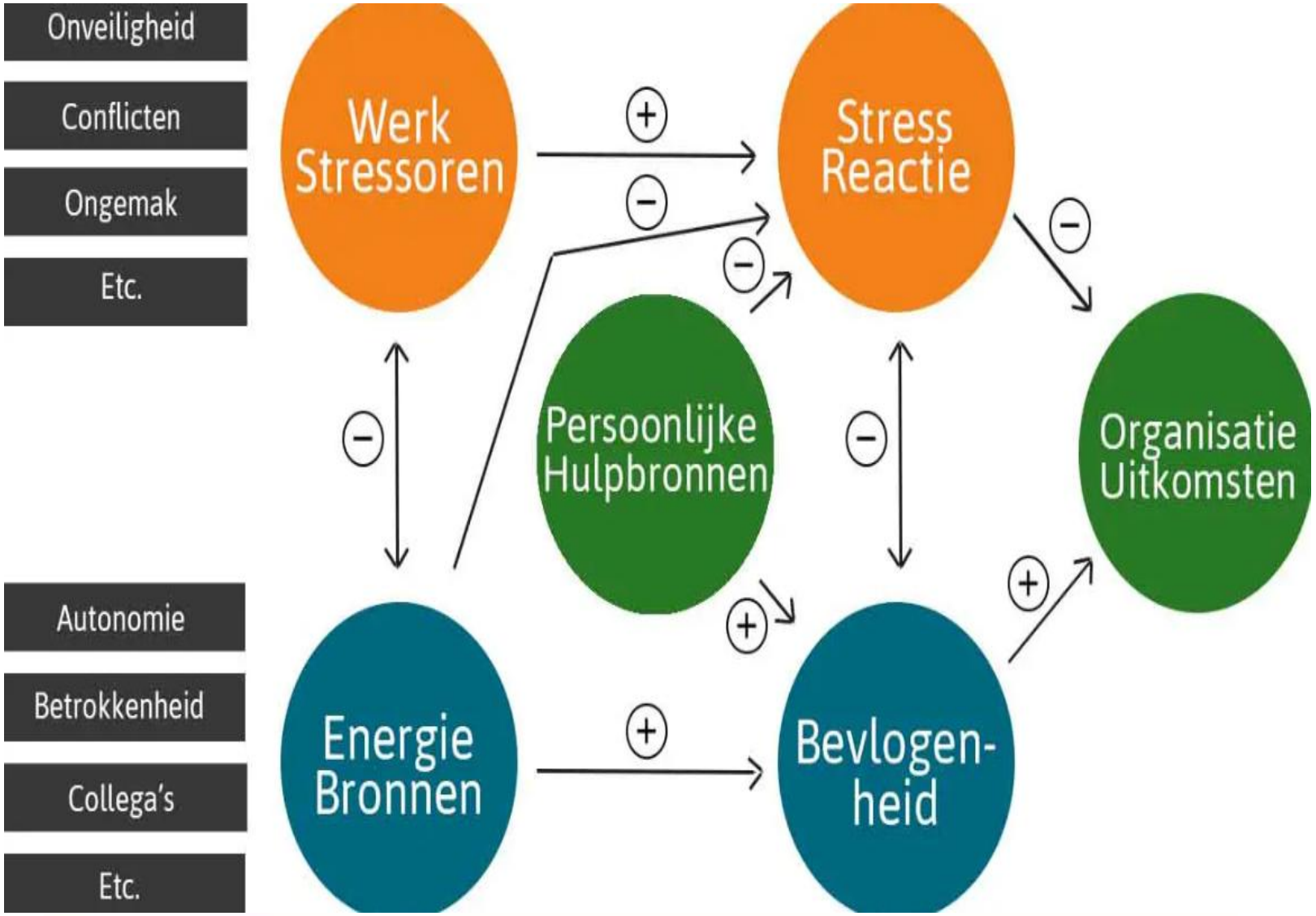
Overzicht van fysiek zware werkzaamheden

Zie SPDI Interventiewijzer Fysieke Belasting

Afdeling: Binnenkomende goederen

Fysiek zware werkzaam-heden:	Welke vorm van fysieke belasting?	Hoe groot is het probleem? (omcirkel de passende scores) Klein Gemiddeld Groot	Conclusie: Groot, gemiddeld of klein probleem?*
Rolcontainers verplaatsen	Duwen en trekken	Zwaar? 1 2 3 4 5 6 Vaak? 1 2 3 4 5 6 Lang? 1 2 3 4 5 6	Gemiddeld
Dozen op band plaatsen	Tillen	Zwaar? 1 2 3 4 5 6 Vaak? 1 2 3 4 5 6 Lang? 1 2 3 4 5 6	Groot
Etiketten scannen	- Repeterende bewegingen - Ongunstig werkhouding: reiken, staan	Zwaar? 1 2 3 4 5 6 Vaak? 1 2 3 4 5 6 Lang? 1 2 3 4 5 6	Klein

Mentaal: stressoren en energiebronnen



Stressoren
verminderen

En

Energiegevers
verbeteren

"Wat maakt het fijn om naar het werk te gaan?"

"Wat is een 'goede' werkdag voor jou?"

Werkkenmerken van invloed op mentale gezondheid

Zie SPDI Interventiewijzer Mentale Belasting

Werkeisen
1. Ervaren medewerkers een verantwoorde werkdruk
2. Zijn er in - en na het werk voldoende mogelijkheden voor herstel?
3. Zijn taken en rollen duidelijk?
4. Is er sprake van emotioneel zwaar werk?
5. Is er een goede werk-privé balans?
Energiebronnen
6. Ervaren medewerkers steun van elkaar en van hun leidinggevende?
7. Ervaren medewerkers voldoende autonomie, ruimte in het regelen van hun werk?
8. Is er ruimte voor groei & ontwikkeling?
9. Krijgen medewerkers informatie & feedback?
10. Ervaren medewerkers hun werk als zinvol?
11. Ervaren mws veiligheid om zichzelf te zijn, zich uit te spreken, hulp te vragen, fouten te bespreken?
12. Is er zekerheid en vertrouwen in de toekomst en baanbehoud?
13. Ervaren van een rechtvaardige organisatie.

Zwaar werk verbeteren?

Twee routes om balans **belasting-belastbaarheid** te verbeteren:

1. Zwaar werk voorkomen en lichter maken (bronaanpak)
2. Beter omgaan met de belasting

--> Eerst het werk verbeteren!

Zwaar werk verbeteren?

Interventies

- Zwaarte verminderen (is verplicht als het kan)
- Tijdig omscholen naar ander werk (ontwikkelen)
- Belastende & minder belastende taken afwisselen (mogelijkheden benutten)
- Herstelmogelijkheden vergroten (ontzien)

Buffers & smeerolie

- Voldoende sociale steun en materiële en immateriële waardering voor het werk
- Goede communicatie
- Goede arbeidsverhoudingen, met in het bijzonder een goede relatie met de leidinggevende
- Voldoende ruimte om regelmogelijkheden te benutten

Spanningsveld!

- Nu is werk '*zoals het is ontworpen*' vaak het uitgangspunt, geschikte medewerkers vinden en behouden komt daarna.
- Benadering DI nu als het probleem er al is: vanuit *schadelast beperken* (verzuim, inzetbaarheidsproblemen, personeelskosten).
- Aanpassingen vanuit Arbo-perspectief, ook gezien als *schadelastbeperking/kosten*.

Zoek naar 'preventie loont'.

Spanning is dat aanpassen van het werk in conflict komt met efficiency/marktpositie e.a.

De kunst is: betrek *alle* stakeholders in verbeterproces. Gezamenlijke opdracht.

Paradigma's Duurzaam organiseren

Degenen die de werkprocessen ontwerpen:

- Hebben een opdracht om *efficiency* te bereiken.
- Zij hebben *geen* vraagstuk om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bewaken.
- **Bij verbeteren heb je hen echt nodig!**

Inbreng HR (en medewerkers!):

- Wat zijn de (universele) behoeftes van medewerkers om het werk duurzaam te kunnen doen?
- Dit expliciet meenemen in *beleid over ontwikkeling werkprocessen*. Duurzaam organiseren.
- **Productiviteit op langere termijn als focus.**

Determinanten voor kansrijke implementatie

Factoren die een nieuwe maatregel tot een succes kunnen maken	Omschrijving
1. Geld en tijd beschikbaar	We kunnen geld en tijd vrijmaken om de maatregel uit te werken en in te voeren
2. Eenvoudig	Het is eenvoudig om de maatregel uit te werken en in de praktijk toe te passen
3. Belangrijk om het risico op te lossen.	Alle betrokkenen vinden het belangrijk om het probleem op te lossen en zijn ook bereid daar moeite voor te doen
4. Kennis en vaardigheden aanwezig	Medewerkers kennen de maatregel en zijn bekwaam om er mee te werken
5. Genoeg tijd tijdens het werk	Medewerkers hebben in het werk genoeg tijd om de maatregel toe te passen
6. Betrokkenheid medewerkers en leiding	Zowel medewerkers als de leiding gaan voor de maatregel
7. Open staan voor verandering	Medewerkers en leiding staan ervoor open om dingen anders te doen, uit te proberen
8. Goede communicatie	Het bedrijf zorgt voor voldoende en aansprekende communicatie over het belang van de maatregel
9. Vertrouwen	Medewerkers durven de maatregel toe te passen en naar collega's en leiding te laten zien dat ze hun gezondheid in het werk belangrijk vinden
10. Ingebed in bedrijfsbeleid	In alle afdelingen en in alle stappen werken collega's mee aan de maatregel

Zie SPDI Interventiewijzer Fysieke Belasting

Voorwaarden voor implementatie verbeteringen

- Duidelijke motivatie bij directie
- Alle stakeholders weten dat het een 'opdracht' is
- Kartrekker die medewerkers en stakeholders betrekt
- Bewustzijn dat veranderen altijd eerst energie kost

--> *de korte route nemen gaat zich tegen je keren.*

Vragen?

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

SPDI Leergang 2025

Blok 2
Gezond en vitaal blijven

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Wat is Vitaliteit/gezondheid in DI?

Fysiek in staat het werk te doen

Mentaal in staat het werk te doen

- Maar ook 'beschikbaar' zijn voor werk: gemotiveerd om de mogelijkheden in te zetten.
- Werk-privé balans en zingeving/plezier

Betere gezondheid als antwoord?

- Het **werk aanpassen** is “nummero uno”!
- Arbowet: **bron**aanpak.
- Belastbaarheid vergroten is *geen alternatief*.

- Gezonde leefstijl/vitaler zijn kan helpen: het belast je minder.
- Werk op een gezonde manier **doen**, zal zeker helpen. Maar dat moet dat ook mogelijk gemaakt worden!

SPDI Leergang 2025

Blok 3
Schep een klimaat waarin gezond blijven kan

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Bevorderen van gewenst gedrag

Gedragsverandering is lastig! Vraagt veel sociale steun.

De overtuiging *dat het goed voor je is* bepaalt dit meestal niet.

De angst om iets kwijt te raken is vaak bepalend:

- Past niet bij de sociale code van de groep.
- Het leven wordt saai of pijnlijk.
- Ik ga het niet volhouden, ik faal.

Beïnvloeding is een sociaal vraagstuk!

"Doe niet zo ongezellig", "Uitslover"

Bevorderen van Gezondheid?

Wat maakt dat medewerkers werken aan hun vitaliteit?

Persoonlijk motief: fit zijn, er goed uit zien, sportprestatie, 'verantwoord' zijn.

--> welke gelden voor jou?

--> welke gelden voor jouw medewerkers?

Samen op het terras, *gezellig* op de bank, samen feesten, samen een biertje doen, maar helaas ook '*verdoven*': eten drinken en roken om je niet ellendig te voelen.

Beïnvloeding als groepsproces

Gedragsverandering is lastig!

Basis is dat verandering *uit de persoon zelf* gaat komen.

Wegnemen van de angst voor 'nadelen': bespreken en kleiner maken.

Energie op peil houden (leidinggevende-rol):

- Iedere beweging in goede richting zien en expliciet waarderen.
- Maatjes organiseren: collega's die meedoen/meehelpen
- Ondermijning door anderen direct aanpakken, hen verantwoording laten afleggen.

Voorwaarden vruchtbare aanpak

Voorwaarden

- Wederkerig: werkgever zorgt voor goed werk als voorwaarde voor gezond gedrag medewerker.
- Als er geen verbinding in de groep zit, gaat het moeilijk worden, dat eerst aanpakken.
- De informele leider in de groep: verantwoordelijkheid benoemen (ondermijning).
- Medewerker die geïsoleerd is en medewerker die in de knoop zit, *heeft* geen kracht om initiatief te nemen, moet coach hebben.

Aanpak

1. Gewenste situatie benoemen (Kaderen).
2. Medewerkers problemen (weerstanden) laten benoemen.
3. Medewerkers zelf oplossingen laten bedenken om gewenste 'code' te bereiken.
4. Voor *die* oplossingen ondersteuning gaan organiseren (zorg voor successen).
5. Invloeden die ondermijnen in beeld hebben en betrokken personen aanspreken.
6. Leiding waardeert iedere goede beweging, hoe klein dan ook: focus op wat goed gaat.

Vragen?

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

spdi Sociale partners samen voor duurzame inzetbaarheid

AWVN FNV CNV

Sociale partners sámen vóór duurzame inzetbaarheid

- Mens meer centraal is gezamenlijk belang
- Werkgevers én werknemers bewegen allebei
- Gedeelde visie helpt, ipv tegengestelde belangen
- Focus in de aanpak DI verbreden van , ontziemaatregelen, leefstijl en eigen regie, naar andere thema’s bijv. arbeidsomstandigheden of arbeidstijden en ook de organisatie van het werk

Voorbeelden DI onderwerpen

Arbeids verhoudingen

- contact leidinggeven
- sfeer in bedrijf
- onderling vertrouwen
- betrokkenheid
- feedback geven
- werkbeleving
- ervaren waardering
- sociale veiligheid
- medezeggenschap

Zwaar werk/ gezondheid

- psychische belasting w.o. werkdruk
- fysieke belasting
- bedrijfsfysio
- overige arbeidsomstandig-heden
- psychologische veiligheid
- arbomaatregelen
- cultuur veilig werken
- leefstijl: bewegen, voeding, ontspanning

Leren en opleiden

- opleidingsbeleid
- leerrijke functies
- loopbaanbegeleiding
- talent management
- ontwikkelruimte
- taak- vaardigheden matrix
- management-ontwikkeling
- Leercultuur
- ontwikkelbudget

Organisatie van werk

- regelmogelijkheden
- leerrijke functies
- samenwerken
- rol- taakduidelijkheid
- werkoverleg
- taakroulatie
- inspraak
- autonomie

Arbeidstijden

- 'gezonde' roosters
- beleid overwerk
- werk-privé balans
- capaciteitsplanning
- beleid nachtarbeid
- deeltijd werk

Flexibiliteit duurzaam organiseren

- taakverbreding
- taakroulatie
- flexibele arbeidstijden
- spreiden van volumes
- flexibele werkplek
- gelijke behandeling flex en vast

Heb je belangstelling of andere vragen?

Mail ons via info@spdi-duurzaamaanhetwerk.nl

Dank

spdi

Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid