



 CO-PREV

Ir. Geert De Smet

Brussel 07/09/2021

Gezond (langer) werken

CO-PREV



Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk?

- Verlenen diensten aan 99,9 % van alle Belgische bedrijven en hun werknemers
- Medisch toezicht "arbeidsgezondheidszorg" en Risicobeheersing "veiligheid, psychosociale aspecten, ergonomie, arbeidshygiëne"
- Medewerkers (~3500)
 - 700 arbeidsartsen / 900 paramedisch personeel
 - 170 psychologen
 - 160 ingenieurs
 - 60 ergonomen
 - 50 arbeidshygiënist

Duurzame inzetbaarheid



“de” oudere werknemer(s) ⇔ “verouderende” populatie werkenden

Older worker(s) ⇔ Ageing workforce

“de” (oudere) werknemer bestaat niet !

Inzetbaarheid / werkvermogen = functie van (individuele factoren, omgevingsfactoren ...)

“de” oudere werknemer(s) ⇔ “verouderende” populatie werkenden

Ouder worden = omvat fysieke en mentale veranderingen

- ❖ fysieke sterkte verandert met leeftijd
- ❖ fysieke mogelijkheden kunnen beperkt worden door musculoskeletale veranderingen
 - ❖ soepelheid gewrichten, lichaamshouding
- ❖ mentale mogelijkheden veranderen
 - ❖ mogelijkheden om informatie te verwerken verminderen met leeftijd –leren wordt lastiger
 - ❖ korte en lange termijn geheugen vermindert
- ❖ verbale mogelijkheden en verworven kennis blijven stabiel met leeftijd
- ❖ verzwakte elementen worden gecompenseerd door ervaring/expertise en motivatie

Uitdagingen (en Opportuniteiten)

- ❖ Een langere loopbaan kan een **langere blootstelling aan risico's** meebrengen.
- ❖ Er zullen meer werknemers zijn met **chronische gezondheidsproblemen** en **specifieke behoeften**.
- ❖ Oudere werknemers kunnen **kwetsbaarder** zijn voor bepaalde gevaren op het gebied van veiligheid en gezondheid.
- ❖ Er dient rekening te worden gehouden met een **verhoogd aantal werkgerelateerde gezondheidsproblemen in bepaalde sectoren** en **jobs met een zware lichamelijke en/of geestelijke belasting, manuele werkzaamheden en atypische werktijden**.
- ❖ Zowel de **preventie van arbeidsongeschiktheid**, als de **arbeidsrevalidatie** en **re-integratie** worden nog belangrijker.
- ❖ Niet vergeten !! **Zelfstandigen**

(Uitdagingen en) Opportuniteiten

(Oudere) werknemers niet beschouwen als een homogene groep

Werkgevers dienen bij hun risicobeoordelingen rekening te houden met eventuele specifieke leeftijdsgerelateerde risico's (alle leeftijden!).

Oudere werknemers (en ook jongere...) vormen echter **geen homogene groep**.

Echter: de verschillen tussen personen qua functionele capaciteiten en gezondheid nemen toe naarmate de leeftijd stijgt.

Bij de risicobeoordeling moet dus, in het algemeen, meer rekening worden gehouden met de aanwezige diversiteit en in het bijzonder met een verouderende populatie.

Werk(post) aanpassen aan de mens

Veranderingen in de functionele capaciteiten kunnen worden opgevangen door **werk aan te passen**, bijvoorbeeld door apparatuur te gebruiken die de fysieke werkbelasting verlaagt of training te geven over correcte tilmethoden.

Uiteraard komt een goede inrichting en organisatie van de werkplek alle leeftijdsgroepen ten goede.

(Uitdagingen en) Opportuniteiten

De jonge werknemers van vandaag zijn de oudere werknemers van morgen, een loopbaan start de eerste werkdag (of zelfs al op school...).

Het is van essentieel belang dat het verslechteren van de gezondheid (en arbeidsongevallen !) gedurende de hele loopbaan (leven) worden **voorkomen**, gezien **arbeidsomstandigheden in een eerder stadium van het leven van invloed zijn op de gezondheid in het latere leven.**

Een holistische benadering van welzijn, veiligheid en gezondheid op het werk

Rekening houden met alle factoren die van invloed kunnen zijn op welzijn, veiligheid en gezondheid is hierbij essentieel. Het Preventiebeleid en het Human resources (HR) beleid samen kunnen er in grote mate voor zorgen dat risico's, inclusief met name psychosociale risico's, goed worden beheerd.

Arbeidsrevalidatie en re-integratie na ziekte worden ook steeds belangrijker

Concreet voor onze sector (niet limitatief ...)

Hervorming van gezondheidstoezicht in functie van de doelstellingen en verwachtingen

- ❖ Nieuwe taken/ meer doen met minder artsen = niet mogelijk.
- ❖ Denkpistes zoals intrede-onderzoek voor alle werknemers (nu: grofweg 50%) en vervolgens op periodieke basis gedurende de carrière (maar zie bovenstaand punt), psychosociaal consult, ...

=> meer kunnen inzetten van andere profielen

Samenwerking

tussen Federaal/regio's , tussen verschillende artsen, ...

Verzamelen, delen en verwerken van gegevens

Op verschillende niveau's: beleid, tussen artsen, ...

Gezond werk, voor alle leeftijden

Bron: OSHA 2016-2017

Werken aan “duurzame inzetbaarheid”

“de”(oudere) werknemer bestaat niet!

=> Individuele factoren /werkomstandigheden/sector/...

De jonge werknemers van vandaag zijn de oudere werknemers van morgen, een loopbaan start de eerste werkdag (of zelfs al op school...)

⇒ Loopbaanbenadering nodig

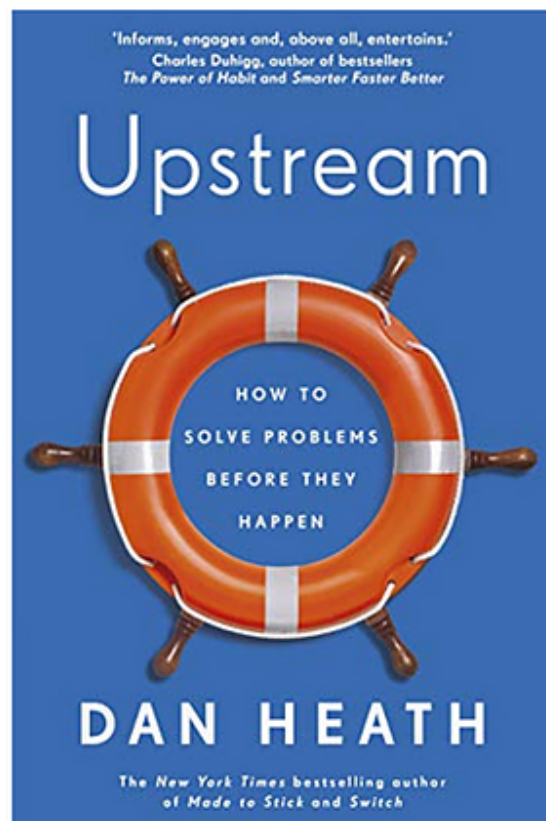
Een holistische benadering van welzijn, veiligheid en gezondheid op het werk

⇒ Gezondheid, veiligheid, ergonomie, psychosociaal, arbeidshygiëne

⇒ Ziekte (fysiek/mentaal) en ongevallen vermijden gedurende de hele loopbaan

Arbeidsrevalidatie en re-integratie na ziekte worden ook steeds belangrijker

When you spend years
responding to problems, you
can sometimes overlook the
fact that you could be
preventing them.



www.co-prev.be

Contact:

ir. Geert De Smet, Directeur
geert.de.smet@co-prev.be
g.desmet@kuleuven.be