

Harmonieuze (einde)loopbaan en gezondheid

Resultaten workshop 7 september 2021



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

Doelstellingen van de workshop

- Ideeën verzamelen over wat er op het gebied van **welzijn op het werk** kan worden gedaan om de **gezondheid** van oudere werknemers te behouden en hun loopbaan harmonieus af te sluiten
- Vertrekkende van de volgende vaststelling: het thema gezondheid komt gedurende de hele beroepsloopbaan terug. Een **preventiebeleid** vanaf het begin van de loopbaan, en tijdens de hele loopbaan, is daarom van essentieel belang in bedrijven om **duurzame arbeidsomstandigheden** te bieden

→ *Prioriteit voor de deelnemers aan de workshop*

→ *Noodzaak aan begeleiding en ondersteuning voor de werknemers én de werkgevers (expertise + financiële ondersteuning)*

→ *Specifieke aandacht voor micro- en KMO's.*



Rode draad

Nadenken over werkbaar en duurzaam werk tijdens de volledige loopbaan:

- werk dat motiveert
- voldoende leermogelijkheden biedt
- geen oorzaak is van fysiek ongemak (MSA) of stress (PSR) met gezondheidsproblemen tot gevolg
- een evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk maakt.

→ *Belang van de positieve aspecten van werk en focus op de talenten.*



Nieuwe manier van werken: waar en wanneer?

- Herdenken van de **organisatie van hybride werk** (kantoor/telewerk) op een duurzame manier om de productiviteit, de innovatie en het welzijn van de werknemers te verhogen
 - Evenwicht tussen werk en privéleven
 - Digitaal werk en de-connectie
 - Gevolgen van de coronacrisis => hoe bewaren we de band tussen de collega's en met de onderneming? Hoe behouden we de zin in het werk?
- Atypische **werktijden** – en specifieke risico's:
 - e-commerce (avond- en nachtwerk)
 - Nachtwerk – onderbroken werktijden (split shift)
 - Werken via digitale platforms

→ *Belang dat deze thema's in sociale dialoog worden aangepakt.*



Beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden

- Behoefte aan een andere benadering van werk voor oudere werknemers ? En zoja, vanaf welke leeftijd? 45, 50, 55:
 - Identificatie van **risico's** voor deze specifieke doelgroep
 - **Aanpassing** van de arbeidsomstandigheden
 - **Specifieke** opleiding
 - **Indeling** naar sector (b.v. dienstencheques), naar beroep
 - **Sectorale overeenkomsten** over werkbaarheid, **banenplannen** voor oudere werknemers (CAO 104 – quid met de uitvoering ?)
- *Zware beroepen: prioriteit op preventie tijdens de volledige loopbaan – link met de actuele discussies pensioenhervorming*



Beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden

- **PSR en MSA** zijn de **2 belangrijkste oorzaken van arbeidsongeschiktheid**:
⇒ Vaak interactie tussen PSR en MSA in de twee richtingen
- *Systeem beroepsziekten gebruiken:*
 - *3 ge-integreerde pijlers als inspiratiebron: uitkeringen - preventie – re-integratie/herstel*
 - *Gericht zowel op de werkgever als op de werknemer (bv. rugpreventie-programma, burn-outproject)*
 - *Rekening houdend met nieuwe (beroeps)risico's → modernisering*
- *(sneller) verzamelen en datamining van cijfers en gegevens over beroepsrisico's (ook op sectorniveau)*
→ *beleidskeuzes nemen op basis van objectieve data*



Individuele / specifieke aanpak

- Specifieke aanpak voor werknemers met een **handicap**
- **Re-integratie van werknemers na een (langdurige) ziekte:**
 - progressieve en aangepaste werkhervatting – *(financieel) stimuleren en bevorderen*
 - *Belang van werk als onderdeel van het herstel -> tijdig opstarten van het traject*
 - Jobcrafting - rekening houden met individuele vaardigheden en kwaliteiten
 - *Belang multidisciplinaire aanpak*
 - *Belang beschikbaarheid gegevens en data*
 - *Rol arbeidsarts:*
 - *Uitwisseling van informatie tussen artsen (behandelend – adviserend- arbeidsarts)*
 - *Tekort aan arbeidsartsen: rol verpleegkundigen – aandachtspunt: specifieke opleiding van verpleegkundigen*



Individuele / specifieke aanpak

- Aanpassing van **de arbeidsomstandigheden om de beperkingen te verminderen:**
 - Tijdskrediet aan het einde van de loopbaan en thematisch verloven → *Rationaliseren en herverdelen over de loopbaan*
 - *Aanpassingen arbeidsduur*
- Zich op elke leeftijd kunnen **omscholen** - zich kunnen **heroriënteren** – **professionele mobiliteit** mogelijk maken *en faciliteren, ook naar andere werkgevers of in andere statuten (bv. zelfstandige)*

