

## Arbeid en gezondheid in Zweden

# Het arbo-walhalla

Tussen 2005 en 2010 werkte Wiechem Haak als bedrijfsfysiotherapeut bij Zweedse bedrijfsgezondheidsdienst – in grote lijnen vergelijkbaar met een Nederlandse arbodienst – waar zo'n 1200 mensen op de loonlijst stonden. Hij raakte onder de indruk van de grote verschillen tussen Nederland en Zweden op het gebied van arbeid en gezondheid. Een verslag van zijn ervaringen.



tekst Wiechem Haak

**D**at er op het gebied van de arbeidsveiligheid en -gezondheid grote verschillen bestaan tussen Nederland en Zweden, blijkt al heel duidelijk op werkplekniveau. Het meeste kantoormeubilair dat Nederlandse bedrijven gebruiken, zul je in Zweden nergens meer aantreffen. In Nederland zie ik kantoorwerkplekken met eenvoudige bureaus die soms een beetje in hoogte verstelbaar zijn, beeldschermen die hoog op de bureaus worden geplaatst, eenvoudige stoelen en verlichting die niet of nauwelijks valt af te stellen. Hoe anders is dat in

Zweden. Daar heeft vrijwel elke kantoorwerkplek een bureau dat met één druk op de knop kan worden aangepast aan zittend of staand werk. Veel werknemers wisselen de werkdag af met staan en zitten. Op de vloer ligt een klein rubber matje voor het staande werk. De bureaus hebben een gevormde voorzijde – anders dan de rechte voorzijde van de meeste bureaus in Nederland – waardoor de medewerker betere steunmogelijkheden heeft en meer in het bureau zit dan aan het bureau. Hierdoor heeft de werkplek meer individuele instelmogelijkheden. In kantoorruimten heeft ieder bureau een eigen bureaulamp. De lichtbehoefte van

een medewerker van 65 is vijf maal zo groot als die van zijn collega van 25 en in Zweden wordt daar rekening mee gehouden. Steeds meer bureaus hebben een instelling die het mogelijk maakt om grotere beeldschermen iets te laten zakken zodat de medewerker een beetje naar beneden kijkt. Er zijn namelijk veel studies die aangeven dat de hoge plaatsing van beeldschermen die wij in Nederland hanteren – met de bovenkant van het scherm op ooghoogte – veel extra spierspanning geeft met funeste gevolgen op de lange termijn. In Nederland zie ik op veel werkplekken grote pakken papier onder de beeldschermen

staan om ze maar op de gewenste hoogte te krijgen. Ondenkbaar in Zweden.

### Natuurlijke afwisseling

Ik kan me nog goed herinneren dat ik in mijn eerste week in Zweden kantoorwerkplekken ging beoordelen samen met een collega. We zouden ons alleen richten op de instellingen en het meubilair. Op het kantoor aangekomen had ik het gevoel dat ik in het ergonomische walhalla was terechtgekomen. Mijn Zweedse collega was echter zeer kritisch en kwam met tal van aanpassingen. Achteraf vertelde hij me dat de werkplek niet voldoende moest zijn, maar perfect. Dat was hoe een Zweedse werkgever het wilde. Als ik in Nederland een werkplek bezoek of beoordeel, ben ik veel tijd kwijt met het vragen naar het werkgedrag en de werkor- ganisatie van de desbetreffende persoon. Een gemiddelde medewerker in een kantoortuin zit bijvoorbeeld vrijwel de gehele dag, afgezien van de momenten dat hij koffie haalt of naar het kopieerapparaat loopt. Hij wisselt zijn werkhouding niet af en brengt teveel tijd zittend door – zelfs zijn lunch nuttigt hij vaak zittend voor het beeldscherm. Zitten leidt echter tot een forse verhoging van de intra-discale druk: deze is driemaal hoger bij iemand die zit dan bij iemand die staat. Staand werk leidt bovendien tot een andere spierspanning dan zittend werk. In Zweden hoeft je nauwelijks over dit soort dingen te praten. De hoog-laagbureaus die vrijwel elke werk-

## De werkplek moet niet voldoende zijn, maar perfect

plek heeft, zorgen voor een natuurlijke afwisseling van staan en zitten.

Pauses zijn een ander punt waarin Zweden verschilt van Nederland. In een Zweedse organisatie is het 's ochtends rond kwart voor tien en 's middags rond drie uur *fika*. Dan ga je samen met je collega's koffie of thee drinken. Er is altijd wel iemand die iets gebakken heeft, want de Zweden bakken veel in hun vrije tijd. In Zweden wordt er vrijwel geen koffie gedronken op de werkplek; dat doe je in *fika*-tijd. Lunchen doe je met elkaar, tussen twaalf en één. Op alle werkplekken staan magnetrons zodat de medewerkers in de lunchpauze het meegebrachte eten kunnen opwarmen. Toen ik als Nederlander in Zweden begon te werken, gebruikte ik mijn lunchtijd om in de auto mijn boterhammen te eten en intussen van het ene kantoor naar het andere te rijden. Na een paar weken kreeg ik het vriendelijke verzoek om dat niet meer te doen, want rijden en eten horen niet bij elkaar. Rijden doe je in werktijd,

lunchen doe je met collega's. Mijn boterhammen vonden ze ook wat raar, maar daar maakten ze geen bezwaar tegen. Ik ging overigens al snel over op het warm eten tussen de middag.

### Belangrijke adviseur

In mijn beleving zijn Zweedse bedrijven zich er meer van bewust dat medewerkers het belangrijkste kapitaal van de onderneming vormen. De bedrijfsgezondheidsdienst waar ik als bedrijfsfysiotherapeut werkte, deed mee aan een aanbesteding bij een groot Zweeds meubelwarenhuis. Ons bedrijf had een prachtige presentatie voorbereid en we zouden een half uur de tijd krijgen om onszelf te presenteren. Bij binnenkomst kregen we echter het verzoek om geen presentatie te geven, maar alleen antwoord te geven op de volgende vraag: hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat onze medewerkers zich beter voelen, gezonder worden en daardoor meer meubels verkopen? Wat een verschil met Nederland! Daar vraagt een werkgever: hoe kunnen jullie ervoor zorgen dat het verzuim daalt? Een totaal andere visie op werk en gezondheid.

In Zweden is de bedrijfsfysiotherapeut de specialist op het gebied van fysieke belas- »



ting. In de uitvoering is zijn rol echter breder. Zo was ik altijd een paar uur in de maand aanwezig bij bedrijven om medewerkers te coachen in fysieke belasting. Ook de vergaderingen van het managementteam woonde ik bij en ook daar gaf ik adviezen. Daarnaast werd ik vaak ingeschakeld door een gespecialiseerd aannemingsbedrijf. Bij elke nieuwe klus bekeek ik de locatie en dacht ik mee over manieren om de fysieke belasting te beperken. In Zweden is de bedrijfsfysiotherapeut een belangrijke adviseur van het management op het gebied van fysieke belasting. In Nederland zijn dergelijke adviesrollen meer uitzondering dan regel. Ik ben van mening dat de bedrijfsgezondheidszorg in Nederland veel kan leren van onze Zweedse collega's. Wij zijn te slaafs tegenover onze opdrachtgevers. We sturen teveel op verzuimcijfers en teveel op het

## Wij Nederlanders zijn te slaafs tegenover onze opdrachtgevers

verkopen van onze producten. Het Zweedse bedrijf waarvoor ik werkte had als motto: *resultat genom människor* – resultaat door mensen. Dat motto werd voortdurend uitgedragen, ook naar opdrachtgevers. Zo werden wij eens benaderd voor een groot onderzoek naar het fysieke en psychische welzijn van het personeel bij een woningcorporatie. Het was een grote en belangrijke opdracht die wij graag wilden hebben, maar in de onderhandelingen gaven we aan dat we het onderzoek alleen maar wilden uitvoeren als er ook daadwerkelijk iets met de uitkomst zou worden gedaan. Wil-

de de woningcorporatie het onderzoeksrapport alleen maar hebben om het in de kast te leggen, zo zei mijn leidinggevende, dan zou het beter zijn om een ander bedrijf te benaderen want zij weigerde om daaraan mee te werken.

### Medewerker centraal

De bedrijfsfysiotherapie zou zich in Nederland veel meer moeten laten zien als specialist op het gebied van arbeid en gezondheid, met een specifieke focus op fysieke belasting. Het behandelen van medewerkers is maar een klein deel van het vakgebied. De fysiotherapeut zou veel meer moeten sturen, coachen en meedenken. Hij zou een adviseur moeten zijn die gevraagd en ongevraagd adviezen geeft en buiten de bekende kaders durft te denken. Een belangrijke taak daarbij is om direct leidinggevenden te helpen – en zelfs op te voeden – op het gebied van fysieke belasting, arbeid en gezondheid. Ik zie heel veel mensen die eten terwijl ze voor de computer zitten te werken. We denken aan output, aan het werk dat af moet, aan de deadline. Natuurlijk zijn die deadlines er ook in Zweden. Ook daar is stress. Maar de medewerker staat er veel meer centraal, en het land beschikt over een aantal bedrijven (IKEA, Volvo, H&M) die met de specifiek Zweeds beleid ten aanzien van arbeid en gezondheid zeer groot zijn geworden. «

**Wiechem Haak** werkt als arbeidsdeskundige en bedrijfsfysiotherapeut bij adviesbureau Prefya.



(advertentie)



## De RI&E-verplichting...

### ...weten hoe uw magazijn er voor staat?

De Arbeidsinspectie controleert dit jaar binnen strenger op naleving van de Risico Inventarisatie & Evaluatie-plicht (RI&E). Het is voor u dus belangrijk om de veiligheid in uw warehouse goed in kaart te brengen. Gelukkig is er nu een gratis veiligheidstool beschikbaar, die aansluit op de bestaande

wettelijke RI&E-verplichtingen en u helpt bij het veiliger maken van het magazijn. U kunt uw veiligheidscore direct op waarde schatten door middel van een ingebouwde benchmark.

Meer weten, kijk op [www.ri&e.nl](http://www.ri&e.nl)



