



Gezond werk
VERLICHT DE LAST!



Europees Agentschap voor
veiligheid en gezondheid
op het werk



Een gezonde werkplek

Aandoeningen aan het bewegingsapparaat en personeelsdiversiteit:

risicofactoren en preventie-initiatieven voor specifieke groepen werknemers

Belangrijkste punten

- De Europese beroepsbevolking wordt steeds diverser. Er is wetgeving ingevoerd om hiermee rekening te houden, gelijkheid te waarborgen en de veiligheid en gezondheid op het werk voor iedereen te verbeteren. Desondanks lopen sommige groepen werknemers in bepaalde opzichten nog steeds meer risico dan andere.
- Aandoeningen aan het bewegingsapparaat worden veroorzaakt en verergerd door fysieke, psychosociale, organisatorische en persoonlijke risicofactoren (die vaak met elkaar in wisselwerking staan). Door langdurige blootstelling aan dergelijke risico's wordt de kans op problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en op aandoeningen aan het bewegingsapparaat groter.
- Vrouwen, LGBTI'ers (lesbische, homoseksuele, biseksuele, transseksuele en interseksuele werknemers) en migranten hebben vaker te maken met psychosociale risico's, waaronder discriminatie, pesten, intimidatie en verbaal geweld.

Gezond werk: verlicht de last!

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) voert van 2020 tot 2022 in heel Europa campagne om de aandacht te vestigen op werkgerelateerde aandoeningen aan het bewegingsapparaat en het belang van het voorkomen hiervan. Het doel is om werkgevers, werknemers en andere belanghebbenden aan te moedigen samen te werken om aandoeningen aan het bewegingsapparaat te voorkomen en een goede gezondheid van het bewegingsapparaat onder werknemers in de EU te stimuleren.

Personeelsdiversiteit en de aanwezigheid van gezondheidsproblemen en aandoeningen aan het bewegingsapparaat

Onder personeelsdiversiteit verstaan we de heterogene samenstelling van het personeelsbestand wat betreft de sociaal-demografische en fysieke kenmerken van de werknemers, zoals leeftijd, gender, nationaliteit, seksuele oriëntatie en handicap. De Europese beroepsbevolking wordt steeds diverser als gevolg van de instroom van migranten en vluchtelingen, het groeiende aantal migranten van de tweede generatie, de grotere arbeidsparticipatie van vrouwen, het beleid inzake actief ouder worden — waardoor het aantal oudere werknemers toeneemt — de grotere zichtbaarheid van LGBTI-werknemers en de grotere participatie van werknemers met een beperking.

Bepaalde groepen werknemers geven vaker aan met werkgerelateerde gezondheidsproblemen te kampen, waaronder aandoeningen aan het bewegingsapparaat. We hebben een aantal van deze groepen geselecteerd voor een diepgaande analyse (vrouwen, migranten en LGBTI'ers). Bij deze analyse is ook rekening gehouden met andere kenmerken (leeftijd en opleidingsniveau). Het doel was lacunes in het onderzoek te dichten en te voorzien in aanvullende informatie over andere groepen van werknemers en hun blootstelling aan risico's op aandoeningen aan het bewegingsapparaat, zoals werknemers met chronische aandoeningen¹ (bv. reumatische aandoeningen en aandoeningen aan het bewegingsapparaat) of jonge en toekomstige werknemers².

Doorgaans melden vrouwen vaker werkgerelateerde gezondheidsproblemen. Ze hebben vaker een minder goede gezondheid dan mannen. Uit de gegevens van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van 2015 blijkt dat 60 % van de vrouwelijke werknemers in de EU melding maakte van een of meer aandoeningen aan het bewegingsapparaat (tegenover 56 % van de mannen).

Migranten melden een slechtere gezondheid, waaronder infectieziekten en metabole cardiovasculaire aandoeningen en mentale gezondheidsproblemen, een grotere aanwezigheid van aandoeningen aan het bewegingsapparaat, alsook meer ongevallen op het werk en werkgerelateerde verwondingen dan werknemers in het algemeen.

LGBTI-werknemers lopen een groter risico op een slechte mentale en fysieke gezondheid dan de algemene bevolking, met een hogere aanwezigheid van langdurige gezondheidsproblemen, zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat, artritis, rugproblemen, depressie, suïcidale gedachten, angsten, automutilatie en het chronisch vermoeidheidssyndroom.

Werkgerelateerde gezondheidsrisicofactoren

Risicofactoren in verband met aandoeningen aan het bewegingsapparaat

Er zijn diverse soorten factoren die bij deze aandoeningen een rol kunnen spelen, waaronder lichamelijke en biomechanische factoren, organisatiegerelateerde en psychosociale risicofactoren alsook persoonlijke factoren. Deze factoren kunnen los van elkaar of in combinatie optreden. Daarom moet bij de beoordeling van werkgerelateerde aandoeningen aan het bewegingsapparaat rekening worden gehouden met een combinatie van risicofactoren.

Risicofactoren voor vrouwelijke werknemers

Vrouwen staan in sterke mate bloot aan een aantal werkgerelateerde fysieke risicofactoren voor aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Uit de gegevens van de EWCS van 2015 blijkt dat een aanzienlijk deel van de vrouwelijke werknemers aangaf een baan te hebben waarbij zij gedurende ten minste een kwart van de werktijd langdurig zitten (62 %), computers gebruiken (62 %) en repetitieve hand- of armbewegingen maken (61 %). Ongeveer 42 % van de vrouwen gaf aan gedurende ten minste een kwart van de werktijd in een vermoeiende of pijnlijke houding te werken, en ongeveer 15 % had een baan waarbij mensen moeten worden opgetild of verplaatst.

Vrouwen werken vaak in sectoren (bv. onderwijs, maatschappelijk werk, handel, horeca, schoonmaakdiensten, callcenters, kapsalons en de publieke sector) en beroepen (bv. persoonlijke verzorgers, schoonmakers, administratief medewerkers, gezondheidswerkers en leerkrachten) waar dergelijke risico's zich veelvuldig voordoen.

Vrouwelijke werknemers staan in het bijzonder bloot aan organisatorische en psychosociale risicofactoren die, vooral in combinatie met fysieke risicofactoren, kunnen leiden tot een grotere kans op aandoeningen aan het bewegingsapparaat:

- discriminatie, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht;
- uitdagingen van het evenwicht tussen werk en privéleven en de "dubbele rol" van vrouwen;
- werkgerelateerde stress, emotionele belasting;
- gebrek aan carrièremogelijkheden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
- atypische arbeidsvormen;
- de beperkte stem en rechten van vrouwen;
- de heersende mannelijke kijk op beroepsziekten en op problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

Vrouwen lopen ook een groter risico op aandoeningen aan het bewegingsapparaat omdat bij veel instrumenten voor veiligheid en gezondheid op het werk, persoonlijke beschermingsmiddelen en banen geen rekening wordt gehouden met de fysieke kenmerken van het vrouwelijk lichaam.

¹ <https://osha.europa.eu/nl/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

² https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_Disorders_in_Children_and_Young_People

Risicofactoren voor migrerende werknemers

Migranten zijn vaker aan fysieke risico's blootgesteld dan werknemers zonder migratieachtergrond. Volgens de gegevens van de EWCS van 2015 is 40 % van de migrerende werknemers ten minste een kwart van de tijd bezig met het tillen of verplaatsen van zware lasten (tegenover 31 % van de autochtone werknemers) en werkt 51 % ten minste een kwart van de tijd in een vermoeiende of pijnlijke houding (tegenover 43 % van de autochtone werknemers). Migranten staan ook meer bloot aan risico's zoals trillingen, milieugevaren zoals toxinen, extreme temperaturen en pesticiden en chemicaliën, en krijgen vaker een arbeidsongeval.

Migranten doen vaker vuil, gevaarlijk en zwaar werk onder slechte arbeidsomstandigheden en met grotere veiligheids- en gezondheidsrisico's. Zij werken vaak in de landbouw, de productie, de mijnbouw- en energiesector, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en de bouw, en hebben een grotere kans op laag- of ongeschoold werk.

Uit gegevens blijkt dat de grotere aanwezigheid van aandoeningen aan het bewegingsapparaat bij migrerende werknemers niet alleen verband houdt met fysieke, maar ook met organisatorische en psychosociale risicofactoren:

- pesten, intimidatie en discriminatie op het werk;
- gevoelens van isolement en gebrek aan steun;
- discriminatie;
- tijdelijk en onzeker werk;
- lange werktijden, overuren, ongeregelde werktijden;
- gebrek aan carrièremogelijkheden en lage lonen;
- beperkte (op veiligheid en gezondheid op het werk gerichte) scholing en gebrek aan betrokkenheid bij activiteiten in verband met gezondheid en veiligheid op het werk;
- zwakkere onderhandelingspositie ten opzichte van werkgevers;
- beperkte kennis van de taal en cultuur van het gastland;
- beperkte toegang tot huisvesting en gezondheidszorg.

Door de lagere lonen worden migrerende werknemers gedwongen meerdere banen te nemen om rond te kunnen komen, wat leidt tot meer stress en vermoeidheid. Migranten nemen vaak niet actief deel aan de activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk die op de werkplek worden opgezet en uitgevoerd, en zijn beperkt vertegenwoordigd in ondernemingsraden. Daardoor is de kans kleiner dat hun gezondheidsproblemen onder de aandacht van het management worden gebracht, en ontstaan bijkomende risico's.

Risicofactoren voor LGBTI-werknemers

LGBTI-werknemers zijn blootgesteld aan een aantal organisatorische en psychosociale risicofactoren op de werkplek, waaronder discriminatie, verhullingsstrategieën en "microagressie", zoals grappen en spot, starende blikken, roddels en negatieve opmerkingen. Dit kan een onveilig gevoel teweegbrengen en tot zelfisolatie leiden, met negatieve gevolgen voor de mentale en de fysieke gezondheid, waaronder aandoeningen aan het bewegingsapparaat.

LGBTI-werknemers zijn vaker werkzaam in bepaalde sectoren en beroepen omdat zij verwachten zich in die omgevingen veiliger te kunnen voelen en minder te worden geconfronteerd met intolerantie en discriminatie, overeenkomstig "op vooroordelen gebaseerde segregatie". In sommige studies werd ook vastgesteld dat de noodzaak om hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit geheim te houden, belangrijk is voor de loopbaankeuzes van LGBTI-werknemers, aangezien zij wellicht beroepen vermijden waar verhulling moeilijk is en de bekendmaking van hun seksualiteit grote nadelige gevolgen zou kunnen hebben. De publieke sector wordt als een van de veiligste sectoren beschouwd, terwijl grote en multinationale ondernemingen in toenemende mate diversiteit, inclusie en antidiscriminatiepraktijken bevorderen en daarom waarschijnlijk aantrekkelijker zijn voor LGBTI'ers.

LGBTI-werknemers zijn met name blootgesteld aan de volgende risicofactoren:

- discriminatie bij de toegang tot arbeid en een grotere kans om ontslagen te worden;
- institutionele discriminatie;
- discriminatie op meerdere gronden (bv. geslacht, gender, seksuele oriëntatie, leeftijd en nationaliteit of ras);
- interpersoonlijke discriminatie en "microagressie";
- intimidatie, pesten en verbaal geweld;
- ongewenste seksuele aandacht;
- verhulling van seksuele oriëntatie en genderidentiteit op de werkplek;
- lagere lonen en beperkte promotiekansen en carrièreperspectieven;
- verhoogde baanonzekerheid, tijdelijk en onzeker werk.



Aandoeningen aan het bewegingsapparaat voorkomen bij een divers personeelsbestand

Het waarborgen van een veilige en gezonde werkplek voor alle werknemers is een wettelijke verplichting die is vastgelegd in het kader voor gezondheid en veiligheid op het werk (Richtlijn 89/391/EEG)³. In dit kader is bepaald dat werkgevers risicobeoordelingen moeten uitvoeren en wordt benadrukt dat "het werk moet worden aangepast aan de mens". Tevens is daarin vastgelegd dat in risicoanalyses rekening moet worden gehouden met "de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's"⁴.

Rekening houden met gender- en diversiteitsthema's bij de risicoanalyse⁵ is van essentieel belang voor een gezonde en productieve werkvloer. Het werk, de organisatie ervan en de gebruikte werkkleding moeten zijn afgestemd op de kenmerken en behoeften van de werknemers, en niet andersom⁶.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van initiatieven en bedrijfspraktijken die gericht zijn op het verbeteren van de gezondheid en veiligheid op het werk en het voorkomen van risico's op aandoeningen aan het bewegingsapparaat bij vrouwen, migranten en LGBTI-werknemers:

REDI — Zakelijk netwerk voor de inclusie van LGBTI'ers en diversiteit⁷ (Spanje)

REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI — zakelijk netwerk voor de inclusie van LGBTI'ers en diversiteit) is een netwerkorganisatie zonder winstoogmerk waarvan enkele van de grootste Spaanse bedrijven en in Spanje gevestigde multinationals deel uitmaken. REDI heeft een aantal activiteiten ontwikkeld om een inclusieve en respectvolle omgeving in organisaties te bevorderen en ertoe bij te dragen dat sociaal-culturele vooroordelen en discriminerende praktijken die de professionele ontwikkeling en prestaties van LGBTI-werknemers belemmeren, worden uitgebannen, zodat een veilige werkomgeving met minder psychosociale risico's wordt gecreëerd.

Risicobeoordelingstoolkit voor niet-EU-burgers⁸ (Lombardije, Italië)

Het initiatief "Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi" (gezondheids- en veiligheidsrisicobeoordeling voor buitenlandse werknemers) werd in 2009 door de gezondheidsautoriteit van Brescia in samenwerking met de sociale partners gelanceerd om bedrijven en organisaties te helpen veiligheids- en gezondheidsrisico's in verband met migrerende werknemers van buiten de EU in hun risicobeoordelingsproces op te nemen, en specifiek op hen gerichte activiteiten op het gebied van gezondheid en veiligheid te bevorderen. In het kader van het initiatief is een toolkit voor risicobeoordeling ontwikkeld om de persoonlijke, sociale en werkgerelateerde risicofactoren te evalueren die bijdragen tot de grotere kwetsbaarheid van migranten op de werkplek.

Toolkit voor de integratie van het genderperspectief bij de preventie van beroepsrisico's⁹ (Baskenland, Spanje)

In 2017 heeft Osalan, het Baskisch Instituut voor veiligheid en gezondheid op het werk, met de steun van Emakunde, het Baskische Instituut voor vrouwen, een gendergevoelige toolkit voor risicopreventie ontwikkeld (richtlijnen voor de integratie van het genderperspectief bij de preventie van beroepsrisico's) om alle werknemers, werkgevers en deskundigen van de preventiediensten bewuster te maken van de seksuele (biologische) en gendergerelateerde (culturele) verschillen tussen mannen en vrouwen, opdat daarmee rekening kan worden gehouden bij de ontwikkeling en uitvoering van activiteiten op het gebied van risicopreventie op het werk.

3 https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective
<https://osha.europa.eu/nl/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

4 <https://osha.europa.eu/nl/publications/factsheets/87>

5 <https://osha.europa.eu/nl/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

6 De genderdimensie van de risicobeoordeling, Gids EMEX — SLIC. Taalversies beschikbaar op: https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC

7 <https://www.redi-lgbti.org>

8 <https://www.cislbrencia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>

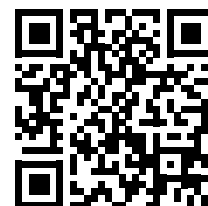
9 https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Nadere informatie

Preventie van spier- en skeletaandoeningen bij een divers personeelsbestand: risicofactoren voor vrouwen, migranten en LHBTI-werknemers: <https://osha.europa.eu/nl/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and/view>

Samenvatting — Preventie van spier- en skeletaandoeningen bij een divers personeelsbestand: risicofactoren voor vrouwen, migranten en LHBTI-werknemers: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/Workforce_diversity_MSDs_facts_figures_summary.pdf

Thematisch gedeelte over het voorkomen en beheersen van aandoeningen aan het bewegingsapparaat: <https://osha.europa.eu/nl/themes/musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu