

# FACTSHEET GEZOND LEVEN: GEZONDHEIDSBEVORDERING OP DE WERKPLEK

Januari 2001

De informatie in deze factsheet is afkomstig uit het hoofdstuk 'Arbeidsgerelateerde aandoeningen en gezondheidsbevordering op de werkplek' van het rapport 'Gezond Leven: stand van zaken en voorstel voor programmering' (redactie: Keijzers & Vaandrager, 2000).

## Waarom gezond werken belangrijk is

Werk heeft een positieve invloed op de gezondheid van mensen: werkenden voelen zich doorgaans gezonder en meer tevreden dan niet-werkenden. In het algemeen betekent dit dat zoveel mogelijk mensen in het arbeidsproces betrokken zouden moeten zijn. Ook werknemers kunnen ziek worden. Dat kan door een griepje komen, waar niet veel meer aan valt te doen dan uitzieken. Maar werknemers kunnen ook ziek worden omdat ze bijvoorbeeld niet kunnen voldoen aan de eisen die aan hen worden gesteld, omdat hun werkomgeving een te zware druk op hen uitoefent of zelfs gevaarlijk is. In dit laatste geval kan ernstig ziekteverzuim ontstaan en soms zelfs tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid. Deze vormen van ziekteverzuim zijn veel beter te voorkomen dan het bewuste griepje.

De gezondheid van werknemers in ons land kan sterk worden verbeterd. Immers, het ziekteverzuim van werkenden blijkt de laatste jaren weer te stijgen (gemiddeld is het verzuim 6%) en er is een erg groot aantal arbeidsongeschikten (bijna 1 miljoen). Uit onderzoek blijkt dat bijna 30% van het ziekteverzuim verband houdt met arbeidsomstandigheden. Klachten met betrekking tot houding en beweging (onderste deel van de rug, nek, schouder) en psychische klachten (stress, oververmoeidheid) komen het vaakst voor. Dat is vooral vervelend voor de werknemer, maar niet alleen voor hem of haar. Arbeidsgerelateerde aandoeningen vormen inmiddels een omvangrijk medisch, bedrijfs-economisch, maatschappelijk en politiek probleem. Geschat wordt dat jaarlijks een bedrag van 30 miljard gulden wordt uitgekeerd wegens ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Daar heeft niemand eigenlijk echt belang bij.

Er bestaat traditioneel (en terecht) veel aandacht voor het genezen van zieke werknemers. Maar het is op zijn minst vreemd te noemen dat niet minstens dezelfde hoeveelheid aandacht bestaat om de circa 95% gezonde werknemers gezond te houden. Het ministerie van Volksgezondheid Welzijn & Sport zoekt de oplossing voor arbeidsgerelateerde aandoeningen dan ook in projecten, experimenten en onderzoek die gericht zijn op het stimuleren van gezondheidsbevorderende maatregelen. We noemen dit *gezondheidsbevordering op de werkplek* (GBW).

### **Wat is GBW?**

Gezondheidsbevordering op de Werkplek (GBW) is een stapsgewijs proces waarbij de leefstijl van de werknemer wordt beïnvloed en er in de organisatie een gezonde en veilige werkomgeving voor werknemers wordt gecreëerd.

Naar schatting brengen werkenden – bijna 7 miljoen mensen in Nederland – ruim 60% van hun werktijd op de werkplek door. Dat gezondheidsbevordering wordt gericht op juist de eigenschappen van die werkplek is dan ook logisch.

### **Overheidsbeleid en verantwoordelijkheden**

In Nederland heeft de werkgever de belangrijkste verantwoordelijkheid voor de gezondheid van werknemers. Deze verantwoordelijkheid is omschreven in de Arboret 1998. Daarin is eveneens vastgelegd dat werknemers zelf de verantwoordelijkheid hebben om zorg te dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid, en ook voor die van anderen. In de loop van de tijd zijn er allerlei wettelijke maatregelen gekomen die duidelijk maken hoe belangrijk de overheid een goede gezondheid van werknemers vindt. Voorbeelden daarvan zijn:

- de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ)
- de Wet Pemba (Premiëdifferentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheid)
- de Wulbz (Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte)
- de Wet REA (Reïntegratie van Arbeidsgehandicapten) en
- de Farbo (afschrijving Arbo-investeringen).

### **Waar hangt de gezondheid van werknemers mee samen?**

Onderzoek naar gezond werken richt zich doorgaans vooral op factoren die ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid beïnvloeden. Factoren die te maken hebben met het behoud van gezondheid of met het meest wenselijke gezond gedrag van werknemers, zijn minder goed onderzocht. In het onderzoek dat daarover bestaat, blijkt dat een aantal factoren van belang is voor GBW.

#### ***Individuele factoren***

Gezondheidsproblemen van werkenden hebben in veel gevallen te maken met individuele factoren. Zo vallen vrouwen over het algemeen vaker uit dan mannen en worden lager opgeleiden vaker ziek dan hoger opgeleiden. Vrouwen en lager opgeleiden werken doorgaans onder minder gunstige arbeidsomstandigheden. Lagere functies zijn daarbij doorgaans minder flexibel ingericht en bieden weinig ruimte voor zelfontplooiing. Ook worden werknemers met lagere functies fysiek zwaarder belast. Andere individuele omstandigheden zijn:

- leeftijd: oudere werknemers hebben andere gezondheidsklachten die meestal leiden tot langere perioden van uitval
- persoonlijkheidsfactoren: de mate van carrièregerichtheid of stressbestendigheid hangt sterk samen met gezondheid op het werk
- privé-situatie: als deze extra belasting oplevert, bijvoorbeeld (intensieve) zorg voor huishouden en/of kinderen of ingrijpende levensgebeurtenissen, heeft dat effect op het ziekteverzuim

### ***Omgevingsfactoren***

Belangrijke omgevingsfactoren zijn:

- de aard van de werkzaamheden (fysieke en psychische belasting)
- de organisatie van het werk (autonomie, regelmogelijkheden, taakverrijking)
- kenmerken van de organisatie (cultuur, gezondheidsbeleid, grootte)

Net zoals bij individuele factoren, is hierbij ook belangrijk in hoeverre de werknemer de (taak)belasting aan kan (belastbaarheid).

Bij GBW gaat het dus altijd om een combinatie van individuele en omgevingsfactoren. Meer inzicht in deze samenhang is gewenst. Daarnaast is meer onderzoek nodig naar welke factoren (on)gezond gedrag van werknemers verklaren en in welke mate dat gebeurt

### **Wat verhoogt de slagingskans van GBW?**

#### ***De rol van management en organisatiebeleid***

Centraal bij GBW staan de werkgevers en werknemers: bij hen ligt het initiatief voor GBW. Het is dus van belang dat werknemers niet alleen de ruimte krijgen, maar ook gestimuleerd worden om zaken te signaleren die de gezondheid van werknemers zowel in positieve als negatieve zin kunnen beïnvloeden, en hierop actie te ondernemen. Het is daarom zeer belangrijk dat het management betrokken is bij de problematiek en dat zij ondersteuning wil bieden. Maar daarbij blijft het niet. Gezondheidsprogramma's binnen organisaties besteden ook steeds meer aandacht aan veranderingen op organisatieniveau, zoals veranderingen in cultuur en beleid. Structurele inbedding van GBW in het bedrijfsbeleid is daarvoor noodzakelijk.

Een ander kansrijk initiatief is GBW consultancy: vanuit bedrijven wordt dan aangegeven dat zij behoefte hebben aan meer ondersteuning bij het invoeren van GBW. Een partner als Centrum voor GBW kan daarbij nuttig werk verrichten.

#### ***Gecombineerde en gedifferentieerde aanpak***

Veel van de huidige gezondheidsprogramma's richten zich op één thema, zoals roken, bewegen, voeding of stress. Nieuwe initiatieven op het gebied van GBW zouden meer thema's moeten combineren, zoals bijvoorbeeld voeding en beweging. Maar ook de combinatie van leefstijlelementen en omgevingselementen is een belangrijke verrijking. Dit vereist samenwerking tussen de diverse aanbieders die nu vaak gespecialiseerd zijn op een bepaald thema.



Ook zouden nieuwe initiatieven zich moeten richten op specifieke groepen werknemers zoals oudere werknemers, vrouwen, mensen met een lage sociaal-economische status en allochtonen.

### ***Uitbreiding en verscherping wettelijke kaders***

GBW speelt zich met name af in het private domein, waarbij richtinggevende en stimulerende wet- en regelgeving vanuit de overheid invloed kan hebben. Een illustratie daarvan is het beleid rondom roken op de werkplek: naar aanleiding van een succesvol kort geding voor het afdwingen van een rookvrije werkplek lijkt het niet onwaarschijnlijk dat een aanscherping van de wetgeving ook op andere gezondheidsbevorderende terreinen zal gaan plaatsvinden. Wel is meer intersectorale samenwerking gewenst: gezondheidsbevordering op de werkplek valt nu zowel onder het ministerie van VWS en SZW, waarbij onderlinge afstemming niet goed geregeld is.

Op het gebied van publiek-private samenwerking is de recent opgerichte stuurgroep Dagindeling een kansrijk initiatief voor een betere balans tussen werk en privé-situatie. Op dit gebied liggen zeker nog meer uitdagingen voor de toekomst.

### ***Systematische invoering GBW***

GBW levert vooral veel op bij organisaties waar GBW op een systematische manier ingevoerd en geëvalueerd is. Bij deze organisaties werd een belangwekkende daling van ziekteverzuim en van het aantal ongelukken op de werkplek geconstateerd. Ook was er minder personeelsverloop en bleek er een verhoogde productiviteit te zijn ontstaan.

Andere resultaten zijn

- een verhoogde werkvoldoening
- verbetering van de werksfeer
- een positiever ervaren managementstijl
- een verbeterd imago van het bedrijf en
- een verhoogde vitaliteit van het bedrijf

GBW lijkt daarmee een effectieve methode om de gezondheid van werknemers te bevorderen. Het betreft echter een langdurig proces waarbij behoud van aandacht voor dit onderwerp noodzakelijk is.



# **NIGZ**

### **Meer informatie:**

drs. Tamara Raaijmakers, NIGZ/Centrum GBW

Centrum voor Review &  
Implementatie  
Postbus 500  
3440 AM Woerden

tel: (0348) 43 76 00  
fax: (0348) 43 76 66  
e-mail: [nigz@nigz.nl](mailto:nigz@nigz.nl)  
website: [www.nigz.nl](http://www.nigz.nl)