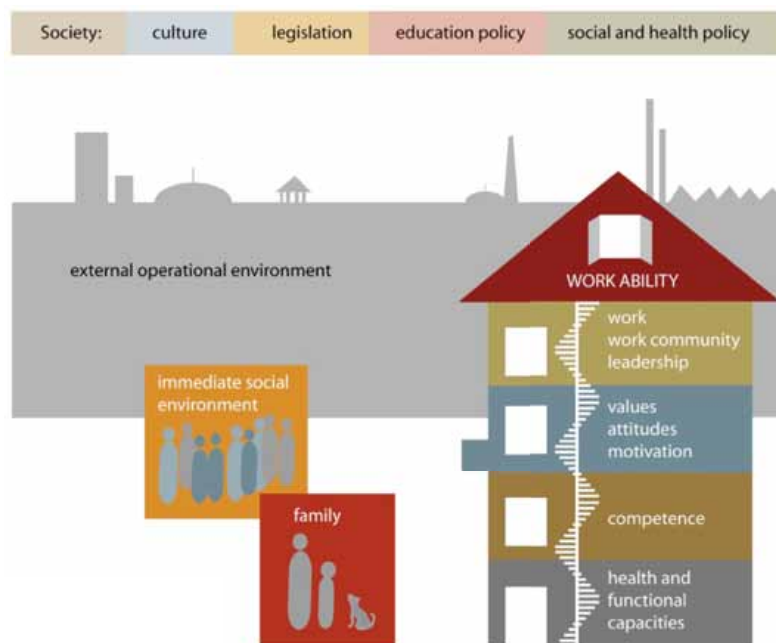


2 OPTIMALISEER HET WERKVERMOGEN DOOR EEN GEZONDE LEEFSTIJL

Promotie van een gezonde leefstijl

De vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking, vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt, langere loopbanen, toenemende stressklachten en een stijgend ziekteverzuim zijn de voornaamste redenen waarom bedrijven hun werkomgeving meer 'werkbaar' willen maken voor hun werknemers. Ook bedrijven uit de industriële sectoren besteden hier ongetwijfeld aandacht aan. Toch blijkt uit de recentste cijfers van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2013 dat er nog wat werk aan de winkel is. De bouwsector scoort het best: 58,9% van de werknemers geeft hier aan over een werkbaar werkomgeving te beschikken. In de chemie en de metaalsector is dit al wat minder: respectievelijk 54,9% en 52,8% van de werknemers geeft aan zijn of haar job als werkbaar te beschouwen. De textielsector blijkt het minst goed te scoren: slechts 43,6% van de werknemers in deze sector vindt zijn of haar werkomgeving werkbaar (Bourdeaud'hui, R. et al. 2013).

Naast de werkbaarheid van het werk is ook een goed werkvermogen belangrijk om mensen langer en met goesting aan de slag te houden. Werkvermogen is de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn werk te doen en vol te houden. Het is afhankelijk van een aantal parameters die gebundeld worden in het 'Huis van werkvermogen' (Ilmarinen et al., 2005).



Figuur 1: Huis van werkvermogen, Finnish Institute of occupational Health 2010 AGE POWER

Een goede gezondheid is het fundament voor een optimaal werkvermogen en helpt zo mee aan een duurzame inzetbaarheid van werknemers. De gezondheid van een individu wordt in de eerste plaats bepaald door biologische en genetische factoren die weinig of niet beïnvloedbaar zijn. Toch zijn een aantal andere factoren dit zeker wel. Zo wordt gezondheid ook in grote mate bepaald door een gezonde leefstijl. Uiteraard is dit de individuele verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer zelf. Hierin kan de invloed van de werkomgeving echter ook een rol spelen. En daar heeft uiteraard de werkgever een vinger in de pap. Bedrijven kunnen immers tal van maatregelen nemen die ervoor zorgen dat werknemers meer gezond kunnen gaan leven op het werk. Deze bedrijfsmaatregelen om de gezondheid van medewerkers te bevorderen zijn echter doorgaans afwezig.

Overgewicht en gebrek aan lichaamsbeweging drukken op het werkvermogen

Overgewicht is in de meeste gevallen het rechtstreekse gevolg van een ongezonde leefstijl. Een onevenwichtig en ongezond eetpatroon en onvoldoende lichaamsbeweging zijn hierbij de grootste boosdoeners. Bewegingsarmoede wordt daarom ook internationaal erkend als een nieuw fysiek arbeidsrisico. Slechts 46% van de Vlamingen beweegt voldoende (aanbeveling van 30 minuten lichaamsbeweging per dag) om gezondheidsvoordelen te ervaren (Gezondheidsenquête België, 2008). Fysieke inactiviteit of het gebrek aan lichaamsbeweging op het werk wordt bovendien nauwelijks goedge maakt in de vrije tijd. Uit een studie van de Europese Commissie blijkt dan weer dat tijdsgebrek en een gebrek aan controle over het voedingsaanbod de belangrijkste knelpunten zijn om evenwichtig te eten. Voor heel wat werknemers is dat een herkenbare situatie. Op het werk worden maaltijden immers bereid door derden en laat de werkorganisatie niet altijd toe om rustig en gevarieerd te eten.

Eén van de gevolgen daarvan is dat 53,4% van de Vlaamse mannen overgewicht heeft (BMI tussen 25 en 30) terwijl bij 12,7% zelfs sprake is van obesitas (BMI >30). Bij vrouwen is dat respectievelijk 41,1% en 14,7%. In de leeftijdsgroep 55-64 jaar komt overgewicht zelfs voor bij 62% van de mensen (Gezondheidsenquête België, 2008). En dat terwijl Nederlands onderzoek (Burdorf et al., 2008) heeft aangetoond dat er een verband is tussen het werkvermogen en een tekort aan lichaamsbeweging en obesitas.

Obese mensen scoren behalve voor werkvermogen ook slechter voor ziekteverzuim in vergelijking met mensen met een normaal gewicht (Alavinia et al., 2008). Obesitas en gebrek aan lichaamsbeweging (i.e. niet behalen van de aanbeveling met betrekking tot lichaamsbeweging) vertonen verder significante verbanden met non-participatie aan de arbeidsmarkt, werkloosheid en werkverzuim (Clays et al., 2007). Vooral in de sectoren voeding, bouw, metaal, chemie en transport is overgewicht een groot probleem¹. Andere gezondheidsrisico's gerelateerd aan een onevenwichtig voedingspatroon en fysieke inactiviteit zijn op lange termijn onder meer hart- en vaatziekten en diabetes type 2.

Gezond aan het werk: winst voor het bedrijf én zijn werknemers

Werknemers van Belgische bedrijven (uitgedrukt in VTE) waren in 2012 48 uur afwezig wegens ziekte. Dat komt neer op een ziektekost van 889,55 euro per werknemer (van Bastelaere et al., 2013). Bedrijven die er bijgevolg in slagen hun werknemers te motiveren om gezonder te leven, kunnen veel geld besparen.

Het Nederlandse studie bureau CapGemini berekende de impact van investeren in duurzaam werken. Het houdt in dat werkgevers investeren in gezondheid, scholing en productiviteit van hun werknemers, met als voornaamste doel dat ze tot hun pensioenleeftijd gezond kunnen blijven werken en hun vaardigheden op peil kunnen houden. Als het ziekteverzuim daardoor met 1% daalt, besparen alle Nederlandse werkgevers samen jaarlijks 2,6 miljard euro of 400 euro per werknemer.

Bedrijven met een focus op de gezondheid en het welzijn van hun werknemers beschikken over werknemers die tot 44% meer tevreden, loyaal en geëngageerd zijn, in vergelijking met bedrijven die nog niet begaan zijn met deze thema's. Gezonde werknemers voelen zich energieke, ze zijn tot 20% productiever en ze zijn bereid om zich extra in te spannen in hun job.

Gezondheidsbevordering op de werkplek is dus een belangrijk instrument in het kader van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Gezonde en gemotiveerde werknemers zijn niet alleen langer inzetbaar (WSE 2013, Ilmarinen et al., 2005), zij verzuimen bovendien ook minder, zijn productiever en dragen bij tot het innovatievermogen van de organisatie.

"Workplace wellness makes commercial sense"²

1. Vlaams actieplan voeding en beweging, 2009-2015, strategie 4, prioriteit 7

2. Uit de eindconclusie van het rapport van Pricewaterhouse Coopers: "Building the Case for Wellness"; 2008