



Gezondheidsbevordering op het werk voor werkgevers

Wat verstaan we onder gezondheidsbevordering op het werk?

Gezondheidsbevordering op het werk (GBW) omvat alles wat werkgevers, hun werknemers en de samenleving doen om de gezondheid en het welzijn van mensen op hun werk te verbeteren (⁽¹⁾). Dit wordt bereikt door een combinatie van

- verbetering van de werkorganisatie en werkomgeving;
- bevordering van de participatie van werknemers in gezonde activiteiten;
- in staat stellen van werknemers om gezonde keuzes te maken;
- stimuleren van persoonlijke ontwikkeling.

Voorbeelden van gezondheidsbevordering op het werk

Organisatorische maatregelen:

- bieden van flexibele werkuren en werkplekken;
- werknemers betrekken bij de verbetering van hun werkorganisatie en werkomgeving;
- werknemers de mogelijkheid bieden zich bij te scholen („een leven lang leren“).

Werkomgevingsmaatregelen:

- zorgen voor ontmoetingsruimten,
- instellen van een algemeen rookverbod,
- bieden van een ondersteunende en psychosociaal gezonde werkomgeving.

Individuele maatregelen:

- verzorgen van sportcursussen en -evenementen;
- stimuleren van gezond eten;
- aanbieden van antirookprogramma's;
- bevorderen van geestelijk welzijn, bijv. door werknemers de mogelijkheid te bieden om buiten de organisatie en anoniem naar een psychosociaal therapeut of counselor te stappen of een antistresstraining te volgen.

Waarom investeren in gezondheidsbevordering op het werk?

Aan de basis van een succesvolle organisatie staan gezonde werknemers die werken in een stimulerende omgeving (⁽¹⁾). Door maatregelen te nemen waardoor werknemers zich prettiger en gezonder voelen, zal (⁽²⁾):

- het ziekteverzuim afnemen,
- de motivatie en arbeidsproductiviteit toenemen,
- het aantrekken van personeel gemakkelijker worden,
- het personeelsverloop kleiner worden,
- een positief beeld van de organisatie ontstaan, die zich profileert als een zorgzame werkgever.

(⁽¹⁾) <http://www.enwhp.org>

(⁽²⁾) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html



Uit onderzoek blijkt dat met iedere euro die in gezondheidsbevordering op het werk wordt geïnvesteerd, de kosten van ziekteverzuim met 2,5 tot 4,8 EUR dalen (⁽²⁾).

Hoe doe je aan gezondheidsbevordering op het werk?

Vier stappen naar een gezonde organisatie

Een van de belangrijkste voorwaarden voor de succesvolle uitvoering van een GBW-programma is de voortdurende commitment van alle partijen. Zo is een sterke betrokkenheid van het management onmisbaar om te voorkomen dat een conflict ontstaat tussen het GBW-programma en de bedrijfsvoering. Ook is het van het grootste belang dat het personeel zoveel mogelijk bij het programma wordt betrokken en in alle fasen van de uitvoering maximaal participeert, wat gestimuleerd moet worden.

Verder zijn in de meeste goed opgezette GBW-programma's de behoeften van de organisatie en die van de werknemers goed gecombineerd. Voor GBW-programma's bestaan dan ook geen standaardmodellen: elke organisatie moet op basis van de kernbeginselen van GBW een eigen programma samenstellen dat is afgestemd op haar eigen specifieke behoeften en omstandigheden. Die kernbeginselen zijn:

1. Voorbereiding

- **Richt een taskforce op** die verantwoordelijk is voor de planning en uitvoering van GBW. Deze bestaat idealiter uit vertegenwoordigers van
 - de directie,
 - het personeelscomité,
 - de afdeling Personeelszaken,
 - de afdeling die verantwoordelijk is voor gezondheid en veiligheid op het werk.
- **Informeer iedereen** over het programma en doe dat via diverse communicatiekanalen, zoals posters, plakborden, intranet en informatiebijeenkomsten.

(⁽²⁾) http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf

- **Verzeker u ervan dat aan de wettelijke vereisten voor veiligheid en gezondheid op het werk wordt voldaan.** GBW is alleen effectief wanneer sprake is van een succesvolle beheersing van beroepsrisico's.

2. Planning

- **Maak een behoeftenanalyse.** Maximale effectiviteit is alleen mogelijk wanneer duidelijk is wat de behoeften en verwachtingen van werknemers zijn. Er zijn verschillende manieren om die vast te stellen:
 - focusgroepen;
 - onlinevragenlijsten;
 - koppelen van de behoeftenanalyse aan bestaande vergelijkbare acties (bijv. het opnemen van vragen over gezondheid en welzijn in een risicobeoordeling);
 - onderzoeken van bestaande data in bijvoorbeeld bedrijfsstatistieken (personeelssamenstelling, ziekteverzuim, personeelsverloop, enz.) of van gezondheidsdata afkomstig van arbo-controles (medisch toezicht) of vrijwillig medisch onderzoek, waaruit naar voren kan komen op welke terreinen actie is vereist.
- **Stel prioriteiten.** Vaststellen van de specifieke doelstellingen van het programma en van de dienovereenkomstige prioriteiten. Mogelijke doelstellingen zijn:
 - verbeteren van het evenwicht tussen werk en privéleven;
 - verminderen van het aantal aandoeningen aan het bewegingsapparaat;
 - bevorderen van een gezondere levensstijl.
- **Maak een koppeling met activiteiten voor risicopreventie.** GBW-planning en -maatregelen moeten waar mogelijk worden gekoppeld aan activiteiten voor risicopreventie.
- **Integreer bestaande succesvolle gezondheidsactiviteiten,** zoals een jogginggroep, in het programma.
- **Voer een samenhangend programma van maatregelen uit,** in plaats van verschillende maatregelen die los van elkaar worden uitgevoerd.
- **Betrek intermediaire organisaties bij het programma,** voor zover nodig, en profiteer van eventuele aanbiedingen die worden gedaan, initiatieven of voorlichtingsmateriaal waarover deze organisaties beschikken. Denk bijvoorbeeld aan:
 - arbeidsongevallenverzekeraars die organisaties die een GBW-programma uitvoeren een premiekorting geven;
 - ziektekostenverzekeringsplannen die voorzien in een gedeeltelijke teruggave van de premie voor mensen die naar een sportclub gaan of een sportcursus volgen;
 - een verzekering die dekking geeft voor de behandeling van werknemers met een rookverslaving.
- **Geef alle werknemers de kans om deel te nemen.** Voorkom dat sommige werknemers ongelijk worden behandeld omdat bijvoorbeeld geen rekening is gehouden met hun werktijden. En denk eraan dat niet iedereen een e-mailaccount heeft.
- **Denk eraan dat u de resultaten van het programma moet kunnen evalueren.** Wanneer u op het programma toeziet en tijdens de uitvoering voortdurend zoekt naar tekenen van

succes of falen, dan kan dat later helpen bij de evaluatie en zo nodig verbetering.

3. Verwezenlijking

- **Zorg voor de actieve en zichtbare steun van het hogere, lagere en middenkader.** Dit is een van de belangrijkste factoren bij het creëren van een gezonde werkomgeving.
- **Betrek de werknemers** zoveel mogelijk bij het programma. Hoe beter het programma aansluit bij de behoeften van werknemers, hoe minder het gepromoot hoeft te worden. Prikkelers die zijn afgestemd op uw organisatie kunnen een nuttige bijdrage leveren aan de totstandkoming van een gezonde organisatiecultuur. Voorbeelden zijn:
 - financiële bijdragen in de kosten van externe sociale of sportactiviteiten;
 - vrijaf voor deelname aan sociale of sportactiviteiten;
 - wedstrijden en prijzen als eerbetoen en beloning voor participatie in het programma.
- **Pas het voorlichtingsmateriaal aan de doelgroep aan.** De complexiteit, mate van detail en moeilijkheidsgraad van teksten moeten geschikt zijn voor de doelgroep. Vraag om een reactie.

4. Evaluatie en doorlopende verbetering

- **Beoordeel het effect van het programma**
 - op de mate van tevredenheid van het personeel (bijv. via een enquête);
 - op relevante economische factoren, zoals personeelsverloop, productiviteit en ziekteverzuim.
- **Beoordeel de financiële baten** van het programma.
- **Communiceer de resultaten** van de evaluatie: informeer mensen over de behaalde successen en over de veranderingen die voor de toekomst staan gepland.
- **Stop niet met het maken van plannen en verbeteringen:** GBW is een doorlopend proces.
- **Wees goed op de hoogte van** de resultaten van de evaluatie wanneer u plannen maakt voor de toekomst.

Denk aan het volgende

- Het uitvoeren van een GBW-programma is zinloos wanneer werknemers geen gezonde werkomgeving wordt geboden. GBW is alleen mogelijk in een gezonde bedrijfscultuur, en daar is op de eerste plaats een goed risicobeheer voor nodig.
- GBW gaat verder dan het naleven van de wet. Het is gebaseerd op vrijwillige acties van beide kanten.
- GBW kan alleen succesvol zijn als het permanent in alle organisatorische processen is geïntegreerd.

Meer informatie over GBW is te vinden op <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Meer informatie over GBW (in het Nederlands) is te vinden op: <http://www.beswic.be/>
<http://www.arboineuropa.nl/>

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANJE
Tel. +34 944794360, fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Overneming met bronvermelding is toegestaan. *Printed in Belgium*, 2010

