

Bevordering van de gezondheid in het wegvervoer

1. Inleiding

Om de gezondheid op het werk te bevorderen, is een holistische aanpak nodig. Elk initiatief moet rekening houden met het privéleven en het beroepsleven van de werknemer, en met de wisselwerking tussen beide. Het is duidelijk dat de arbeidsomstandigheden een invloed uitoefenen op de algemene gezondheid van werknemers. Zo kan zittend werk bijvoorbeeld bijdragen tot zwaarlijvigheid. Ook de persoonlijke gewoontes, instelling en levensstijl van werknemers hebben gevolgen voor hun gezondheid en welzijn en kunnen hun prestaties op het werk beïnvloeden.

Gezondheidsbevordering op het werk (GBW) kan worden gedefinieerd als de gezamenlijke inspanningen van werkgevers, werknemers en de samenleving om de gezondheid en het welzijn van mensen op het werk te verbeteren. Dat kan worden bereikt door:

- de werkorganisatie en de arbeidsomgeving te verbeteren;
- de actieve participatie van werknemers aan gezondheidsactiviteiten te bevorderen; en
- de persoonlijke ontwikkeling aan te moedigen. [1]

GBW omvat ook het invoeren van maatregelen ter ondersteuning van gezondheidsverbeterende gewoontes en instellingen, ter bevordering van de geestelijke gezondheid en het welzijn en het evenwicht tussen werk en privéleven; en die problemen inzake werkgerelateerde stress, veroudering en personeelsontwikkeling aanpakken.

De transportsector wordt vooral gedomineerd door mannen (83 % van de werknemers zijn mannen). De werknemers in deze sector worden geconfronteerd met langdurig zitten, vermoeiende of pijnlijke houdingen, lange werkuren (gemiddeld meer dan 48 uur per week) en ongewone werkuren (nacht- en avondwerk, weekendwerk en werkdagen van meer dan 10 uur). Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze sector relatief slecht scoort wanneer het gaat over het evenwicht tussen werk en privéleven. [2] [3] Bovendien hebben chauffeurs minder gelegenheid om gezond te eten en pauzes te nemen om te bewegen terwijl ze onderweg zijn.

De meest voorkomende gezondheidsproblemen bij chauffeurs zijn pijn in de onderrug, overgewicht, [4] hart- en vaatziekten en ademhalingsaandoeningen, [5] [6] en werkgerelateerde stress. Er werd vastgesteld dat deze problemen samenhangen met de werkomgeving (zoals een slechte werkorganisatie) en de arbeidsomstandigheden (statisch werk), maar ook met individuele risicofactoren (zoals onvoldoende lichaamsbeweging, ongezonde voeding, overmatig gebruik van alcohol, roken, leeftijd en reeds aanwezige ziekten). [7] [8] Bij de ontwikkeling van GBW-programma's is het van cruciaal belang om rekening te houden met **zowel** de organisatorische **als** de individuele factoren die van invloed zijn op de gezondheid en het welzijn van de chauffeur en om die factoren aan te pakken.

Uit een analyse van gedocumenteerde casestudies [9] van GBW-initiatieven is gebleken dat verschillende factoren essentieel waren voor hun succes:

- een engagement vanuit de organisatie om de gezondheid van de werknemers te verbeteren;
- aangepaste informatie en uitgebreide communicatiestrategieën voor werknemers;
- de betrokkenheid van de werknemers in het hele proces;
- organisatie van werktaken en processen die de gezondheid ondersteunen en niet schaden;
- de invoering van praktijken die van de gezonde keuzes de gemakkelijkste keuzes maken.

Een GBW-programma mag een verantwoord risicobeheer inzake gezondheid en veiligheid op het werk echter niet vervangen, het moet worden gezien als aanvulling daarop.

2. Gezondheidsaspecten voor chauffeurs

In de transportsector kunnen de beroepsrisico's worden onderverdeeld in drie groepen: risico's die verband houden met (a) het werk; (b) de werkomgeving; en (c) individuele factoren.

Belangrijkste groepen risicofactoren voor de gezondheid en veiligheid van chauffeurs

Met betrekking tot het werk	Trillingen over het hele lichaam, lawaai, langdurig zitten, vermoeiende en pijnlijke houdingen, strikte tijdschema's, ploegenarbeid en 's nachts rijden, te weinig pauzes en slaap, repetitieve taken en monotone routine, ongeorganiseerde maaltijden, verkeersongevallen, het vervoer van brandbare, explosieve en giftige stoffen, airconditioning, niet-ergonomische beweging tijdens het in- en uitstappen, enz.
Met betrekking tot de werkomgeving	Koolmonoxide (CO), zwaveldioxide (SO ₂), stikstofmonoxide (NO) _x , asbest, polycyclisch aromatisch koolwaterstof (PAH), benzeen, deeltjesmateriaal, klimaatomstandigheden (het weer), pollen, fysiek geweld, enz.
Met betrekking tot het individu	Geslacht, leeftijd, etniciteit, opleiding, persoonlijkheid, instelling, risicoperceptie, ervaring en eerdere auto-ongevallen, privéomstandigheden en voorvallen in de privésfeer, vermoeidheid, reeds aanwezige ziekten (allergieën, astma, diabetes, hartinfarct, enz.), medicijngebruik (antihistaminen, kalmeringsmiddelen), levensstijl (fysieke inactiviteit en ongezond eten) en gevaarlijk gedrag (tabak, overmatig gebruik van alcohol, gebruik van soft- of harddrugs), enz.

Bron: Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D., *Risk factors for the health and safety of drivers*, 2009

Individuele risicofactoren, zoals die hierboven, beïnvloeden het gedrag en de houding van chauffeurs ten aanzien van risico's en hun gezondheid. Daarom moet rekening worden gehouden met deze factoren naast de organisatorische risicofactoren wanneer GBW-maatregelen worden ontwikkeld.

3. Initiatieven voor gezondheidsbevordering op het werk

Er kunnen enkele praktische initiatieven ter bevordering van de gezondheid op het werk worden ingevoerd om de gezondheid en het welzijn van chauffeurs te verbeteren. Waar mogelijk moeten de GBW-plannen en -initiatieven worden gekoppeld aan risicopreventieactiviteiten.

3.1. Gezondheidsscreening en onderwijs

Organisaties moeten regelmatig screenen op gezondheidsrisico's en opleidingen aanbieden aan chauffeurs als centraal onderdeel van elk initiatief voor de bevordering van gezondheid op het werk. Het screenen op gezondheidsrisico's is een gedocumenteerd proces dat de belangrijkste gezondheidsrisico's en een ongezonde levensstijl helpt te identificeren: bijvoorbeeld slaapapneu, diabetes, hoge bloeddruk en problematisch tabaksgebruik. Daarnaast moeten geschoolde professionals advies geven aan chauffeurs over hoe ze deze problemen rechtstreeks kunnen aanpakken. Er moet in het bijzonder aandacht worden besteed aan voeding, fysieke activiteit, gewichtsbeheersing, slaapgewoontes en persoonlijke verantwoordelijkheid voor een gezonde levensstijl. Opleidingen over specifieke onderwerpen moeten deel uitmaken van de gezondheidsopleidingen. Deze opleidingsessies moeten sterk de nadruk leggen op het aanleren van vaardigheden en het opbouwen van zelfvertrouwen om een gezonde levensstijl voor chauffeurs aan te moedigen en vast te houden.

De actieve participatie van werknemers in het hele proces van gezondheidsscreenings en -opleidingen zorgt ervoor dat meer chauffeurs een gezonde levensstijl aannemen. Heel wat succesvolle programma's maken gebruik van coaching om werknemers aan te moedigen om gezonder te leven. Opleidingssessies of coachingprogramma's leggen de nadruk op een actief engagement, persoonlijke verantwoordelijkheid en het aansterken van het zelfvertrouwen bij chauffeurs om zo de aanbevolen veranderingen in hun levensstijl tot stand te helpen brengen.

3.2. Doelgerichte ondersteuning van de levensstijl

Chauffeurs moeten opleidingen krijgen over specifieke onderwerpen met een nadruk op het aanleren van vaardigheden en het versterken van het zelfvertrouwen om een gezonde levensstijl aan te moedigen en vast te houden. Daarnaast moet de werkgever het werk en de werkomgeving organiseren op een ondersteunende manier die gezonde keuzes aanmoedigt. Er kunnen bijvoorbeeld regelmatig pauzes worden ingelast die lang genoeg zijn zodat chauffeurs een gezonde maaltijd kunnen nuttigen en voldoende kunnen bewegen.

3.3. Persoonlijke gezondheidscoaching

Werkgevers doen er goed aan om coachingprogramma's aan te bieden om chauffeurs te helpen bij het verbeteren van hun gezondheid via gedragwijzigingen. Deze sessies moeten de nadruk leggen op een actief engagement, persoonlijke verantwoordelijkheid en het aansterken van het zelfvertrouwen van de chauffeurs om ze aan te moedigen de aanbevolen veranderingen in hun levensstijl door te voeren.

4. Uitvoeren van GBW-initiatieven

Er zijn een aantal belangrijke principes die bij de bevordering van gezondheid op het werk in acht moeten worden genomen.

- Het bevorderen van de gezondheid moet een **continu en doorlopend proces** zijn. Gezondheidsmededelingen en gecoördineerde bewustmakingscampagnes over gezondheid moeten worden gebruikt om de gezondheidsboodschap te versterken en om de gezonde gedragwijzigingen bij chauffeurs duurzaam te maken. Er moet ook aandacht worden besteed aan ondersteuning vanuit de werkplek en de omgeving van chauffeurs om voor gezonde opties kiezen.
- Een **actieve en zichtbare ondersteuning door managers** voor de bevordering van gezondheid op het werk. Dit verbetert aantoonbaar het succes en de duurzaamheid van initiatieven op lange termijn.
- De **participatie van werknemers** aan het hele interventieproces (ontwikkeling, uitvoering en evaluatie) is essentieel. Hoe beter het GBW-programma is afgestemd op de behoeften van de chauffeurs, hoe groter hun interesse zal zijn om deel te nemen. Stimulansen op maat van het bedrijf kunnen handig zijn om een gezonde bedrijfscultuur te bevorderen. [10]
- Een goede kennis van de demografische structuur van het personeel, de personeelsvoordelen en de doelstellingen van het gezondheidsmanagement is belangrijk wanneer **de interventie wordt afgestemd** op de rechtstreekse behoeften van de werknemers. Dat zal de interventie en het gezondheidsprogramma doeltreffender maken. [1]
- Het is belangrijk om **de ontwikkelde programma's voor gezondheid op de werkplek te evalueren**. Dat betekent dat de algemene doeltreffendheid van de interventie wordt onderzocht, net als de gevolgen van het aanpakken van de werkomgeving en werkorganisatie en het wijzigen van het gedrag en de instellingen van chauffeurs op het vlak van gezondheid. De evaluatie moet gepland zijn en op een systematische manier worden uitgevoerd; ze moet worden beschouwd als een belangrijk onderdeel van het algemene interventieproces. De evaluatie moet ook worden gekoppeld aan de doelstellingen van de interventie en aan de problemen die zijn vastgesteld. Ze moet ook gebruikmaken van meerdere manieren om het eindresultaat te meten (bijv. afwezigheidscijfers, ziekteverslagen en subjectieve feedback van

chauffeurs). De informatie die wordt afgeleid van de evaluatie moet worden gebruikt voor de verdere ontwikkeling van de interventie als onderdeel van het onafgebroken verbeteringsproces. [11]

5. Goede praktijk: casestudies

Het competitieve karakter van de transportsector zorgt voor potentiële belangenconflicten tussen de bevordering van de gezondheid op het werk en de commerciële druk waar de bedrijven mee te maken krijgen. Sommige transportbedrijven erkennen echter dat een doeltreffende bevordering van de gezondheid op het werk niet alleen gezondheidsproblemen kan voorkomen, maar ook kan leiden tot aanzienlijke besparingen, bijvoorbeeld door vermindering van werkverzuim. In dit deel worden drie casestudies beschreven van transportbedrijven die een programma voor gezondheidsbevordering hebben ingevoerd.

5.1. *"Mijn rug is duvels belangrijk", België*

Van Dievel is een transportbedrijf dat "full-load transport" verzorgt en goederen in een straal van 500 km rond Brussel vervoert, naar en van Nederland, Luxemburg, Duitsland en Frankrijk. Het bedrijf stelt ongeveer 90 chauffeurs tewerk en is eigenaar van ongeveer 60 vrachtwagens en 120 gespecialiseerde opleggers.

De directeur van dit bedrijf startte in 2001 met het project omdat de chauffeurs vaak last hadden van rugproblemen. Voor Van Dievel is gezondheid en veiligheid op het werk al langer een prioriteit: het bedrijf heeft een gespecialiseerde bedrijfsarts in dienst, die werknemers jaarlijks medisch keurt. Aangezien de arts het bedrijf en de chauffeurs goed kent, heeft het personeel vertrouwen in hem. Hij werd gevraagd om de werknemers en het management informatie te geven over spier- en botproblemen en ziekten. Dat was meteen de start van het project ter bevordering van de gezondheid. Samen met een externe dienst voor arbeidsgezondheid (ergonomen) analyseerde het bedrijf de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs en zochten ze naar manieren om die te verbeteren. De bedrijfsarts werkte nauw samen met een externe ergonom en met acht chauffeurs van het bedrijf om een speciaal trainingsprogramma en een boekje samen te stellen voor chauffeurs om ze te tonen hoe ze gezond kunnen werken en spier- en botproblemen kunnen voorkomen.

Het boekje geeft ook algemeen advies over een evenwichtige voeding, correct zitten en liggen, oefeningen om spier- en botproblemen te voorkomen en speciaal advies voor chauffeurs zoals een juiste zitpositie achter het stuur, de juiste manier om in en uit hun voertuig te stappen en hoe ze moeten omgaan met zware lasten. Het boekje bevat veel illustraties om het zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken en wordt overhandigd aan nieuwe chauffeurs wanneer ze voor het bedrijf beginnen te werken.

Na een jaar werd het project geëvalueerd en werd vastgesteld dat minder problemen werden opgetekend sinds de invoering van het boekje en de opleiding. In 2002 werden de inspanningen van het bedrijf beloond met de prijs "Health and Enterprise" van de European Health Club. De duurzame gezondheids- en veiligheidscultuur van het bedrijf vormde de basis voor het project. Het management ondersteunde en bevorderde het project en de chauffeurs werden nauw bij het project betrokken. [12]

5.2. *"Trim Truckers", Finland*

Het "Trim Truckers"-project was bedoeld om een aantal risicofactoren en gezondheidsproblemen aan te pakken en de gezondheid van de bestuurders te verbeteren met de hulp van een multidisciplinaire gezondheidswerker. Het bedrijf bood de chauffeurs eerst een gezondheidsscreening aan. Deze gezondheidsscreening werd uitgevoerd door de bedrijfsarts en was bedoeld om de belangrijkste problemen bij chauffeurs te identificeren op het vlak van fysieke gezondheid en zwaarlijvigheid; bijvoorbeeld slaapapneu. Wanneer problemen werden vastgesteld, kreeg de chauffeur een eerste gezondheidsadvies door de arts en werd hij doorverwezen naar een specialist voor verdere tests en behandeling. Om ook zwaarlijvigheid aan te pakken en de algemene gezondheid van de chauffeurs te verbeteren, bood het bedrijf ook lunchpakketten aan alle chauffeurs. Die lunchpakketten bevatten een selectie met gezonde voeding; het bedrijf biedt ook

informatie en aanbevelingen aan over gezonde eetgewoontes. Het derde onderdeel van dit GBW-programma is de betrokkenheid van een bedrijfspsycholoog om de ploegen en routes te plannen zodat de chauffeurs voldoende tijd hebben om te rusten. Uit een evaluatie van dit initiatief bleek dat zowel het management als de chauffeurs hier zeer tevreden over waren. Het project zorgde ook voor een betere sfeer op het werk, een meer positieve werkhouding en een verbeterde veiligheidscultuur onder de chauffeurs. [12]

5.3. Gezondheid op het werk: een holistische aanpak, Italië

ATM zorgt voor het openbaar vervoer in Milaan en 72 andere steden in de buurt. Het bedrijf heeft meer dan 8700 mensen in dienst op 28 verschillende locaties en is actief in een gebied met een bevolking van 2,6 miljoen inwoners.

Het bedrijf erkent dat alle werknemers, zowel chauffeurs als bedienden, een goed evenwicht moeten kunnen vinden tussen werk en privéleven, ongeacht of ze regelmatige uren hebben of in ploegen werken. Dat betekent dat zaken zoals een gezonde levensstijl, een evenwichtig dieet en een algemene gezondheidscultuur voldoende aandacht moeten krijgen.

Daarom heeft ATM een speciale eenheid (DRU-S) opgericht binnen de personeelsafdeling, bestaande uit een manager en twee deskundigen: een psycholoog en een voedingsdeskundige die adviesessies aanbieden met praktische richtsnoeren en begeleiding om gezond te eten, te bewegen en te leren omgaan met werkgerelateerde stress.

Sinds 2005 werkt deze eenheid aan het verbeteren van de gezondheid en het welzijn van de werknemers via enkele geïntegreerde communicatie-initiatieven die werden ontwikkeld in samenwerking met openbare veiligheidsinstellingen. Een voorbeeld daarvan is de interne krant die aan alle werknemers thuis wordt bezorgd en duidelijke en interessante informatie bevat over voeding en een gezonde levensstijl.

Het zogeheten 'Sociale Systeem' van ATM is gebaseerd op een onderzoek naar de behoeften van de werknemers van het bedrijf en op de kwalitatieve/kwantitatieve analyse van gevaarlijke gebeurtenissen die zich op het werk voordoen. Deze gebeurtenissen worden gedocumenteerd in een intern maandverslag waarin ook de maatregelen worden beschreven om eventuele problemen te verhelpen en rapporten over nieuwe trends op het vlak van gezondheid en veiligheid.

Het Sociale Systeem van ATM is een duidelijk bewijs dat de behoeften van de werknemers de drijvende kracht zijn achter acties op het vlak van gezondheid en veiligheid.

Bij de operationele medewerkers vormen de verhalen van de werknemers het uitgangspunt. Die verhalen worden doorgegeven aan de operationele eenheid van het personeelsbeheer van ATM.

Via een holistische aanpak van het personeelsbeleid onderneemt ATM acties die gericht zijn op het mondig maken van de werknemers en het creëren van een wederzijdse verantwoordelijkheid tussen het bedrijf en de individuele werknemers. Het bedrijf houdt rekening met de individuele, sociale en werkgerelateerde eigenschappen van zijn werknemers en brengt die verschillende dimensies samen. Zo wordt een antwoord geboden op de behoeften via informatie, adviesverlening en samenwerking met plaatselijke instellingen.

Een voorbeeld daarvan zijn de cursussen die door het bedrijf worden georganiseerd en die bedoeld zijn voor nieuwe chauffeurs en werknemers met een algemene functie. De cursussen behandelen thema's zoals een gezonde voeding, chronische aandoeningen en risicopreventie en een gezonde levensstijl, met speciale aandacht voor de balans tussen werk en privéleven. Er worden speciale cursussen georganiseerd over de preventie van drugsgebruik en overmatig alcoholgebruik bij werknemers die werk doen die risico's inhouden voor derden.

Op het vlak van strategie wordt het innovatieve sociale beleid uitgewerkt dat wordt gesponsord en ondersteund door het topmanagement van het bedrijf.

Dit beleid biedt een antwoord op de situatie van het bedrijf door anticiperende strategieën te ontwikkelen en gezondheidsbevorderende initiatieven te ontwerpen die gericht zijn op het verbeteren van de persoonlijke en professionele levensomstandigheden van het personeel. De belangrijkste doelstellingen voor dit beleid zijn: gezondheidsbevordering, organisatie van de tijdschema's, gelijke

kansen, sociale huisvesting (in het bijzonder voor kwetsbare groepen werknemers, zoals buitenlandse werknemers of gescheiden personen), betrokkenheid van het personeel, sociaal casemanagement van ziekten, preventie van letsels, innovatieve maatregelen voor professionele herscholing van werknemers die niet langer in staat zijn hun huidig werk te doen, beheer van verschillen op het vlak van geslacht, leeftijd en etniciteit en de balans tussen werk en privéleven.

6. Referenties, bronnen

- [1] European Network for Workplace Health Promotion, *The Luxembourg declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, ENWHP, 1997 (updated 2005). Available at: <http://www.enwhp.org/publications.html>
- [2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008). Fact sheet: land transport. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/149/en/1/EF08149en.pdf>
- [3] Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- [4] Technische Universität Dresden, '13 The situation in Europe. Germany, Policies and Best practices', in Technische Universität Dresden, *GPO Guidelines for the prevention of obesity at the workplace. Review of the theoretical framework. Report on the theories and methodologies for the prevention of obesity at the workplace*, Dresden, Technische Universität, 2008, p. 91. Available at: <http://gpow.eu/media/File/Theories%20and%20methodologies%20for%20the%20prevention%20of%20obesity%20at%20the%20workplace.pdf>
- [5] Stoohs, R. A., Guilleminaut, C., Itoi, A., Dement, W. C., 'Traffic accidents in commercial long-haul truckdrivers: the influence of sleep-disordered breathing and obesity', *Sleep*, Vol. 17, No 7, 1994, pp. 619-23
- [6] Poulsen, Kjeld B., 'Healthybus - health promotion for bus drivers. From research to action', in *WHP-Net-News* No 7, March 2000, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund, 2000, pp. 14-18. Available at: http://www.ispesl.it/whp/documenti/whp_news7a.pdf
- [7] Fattorini, E., Stella, M., Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, *L'autobus come ambiente di lavoro. Valutazione degli effetti sulla salute dei conducenti di mezzi pubblici di trasporto urbano, conseguenti a problematiche ergonomiche e all'esposizione ad inquinanti derivanti dal traffico*, Roma, ISPESL, 2006
- [8] Ghedini, G., 'Salute e sicurezza nell'autotrasporto: le condizioni psicofisiche', in Conference "La sicurezza stradale nell'autotrasporto: le responsabilità, le cause e i possibili rimedi. Bologna, 12 giugno 2009", Bologna, Gruppo Federtrasporti, 2009. Available at: <http://www.ambientelavoro.it/UserFiles/File/AL09/G.Ghedini-SALUTE-E-SICUREZZA-nell'autotrasporto-le-condizioni-psicofisiche.pdf>
- [9] Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL). Workplace health promotion: good practice examples. Retrieved 13 December 2009, from: <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/ricerca.asp>
- [10] European Network for Workplace Health Promotion, *Lisbon Statement on Workplace Health in Small and Medium-Sized Enterprises. Small, Healthy and Competitive New Strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises*, Essen, ENWHP, 2001, p. 2. Available at: <http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Lisbon%20statement%20%20final.pdf>
- [11] European Network for Workplace Health Promotion, *Healthy Employees in Healthy Organisations. Good Practice in Workplace Health Promotion (WHP) in Europe. Quality criteria of workplace health promotion*, Essen, BKK European Information Centre, 1999. Available at: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/quality_criteria.pdf

- [12] European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, *Programmes, initiatives and opportunities to reach drivers and SMEs in the Road Transport sector*, Bilbao, OSHA, in publication

7. Aanvullende informatie

- Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
- Europees netwerk voor gezondheidsbevordering op het werk <http://www.enwhp.org/>.