

MOTIVATIE VAN WERKGEVERS OM GEZONDHEIDSBEVORDERING OP HET WERK AAN TE PAKKEN: SAMENVATTING VAN EEN LITERATUURONDERZOEK

Inleiding

Gezondheidsbevordering op het werk (GBW) is de gebundelde inspanning van werkgevers, werknemers en de samenleving om gezondheid en welzijn op het werk te verbeteren. Dit kan worden bereikt door: het verbeteren van zowel de organisatie van de manier waarop het werk is ingericht en de werkomgeving; het bevorderen van een actieve deelname van alle belanghebbenden aan gezonde activiteiten en mensen aan te zetten tot persoonlijke ontwikkeling. Het is belangrijk om op te merken dat GBW is bedoeld ter aanvulling op, en niet ter vervanging van, het beheer van risico's op het werk. ~~Deugdelijk~~ Gedegen risicobeheer is een essentiële basis voor een succesvol GBW-programma. Het cultiveren en in stand houden van een gezonde werkomgeving en gezond personeel heeft duidelijke voordelen voor bedrijven en werknemers, maar kan ook leiden tot een bevordering van sociale en economische ontwikkeling op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau. Deze E-fact geeft een overzicht van het verslag waarin de bevindingen gepresenteerd worden van een literatuuronderzoek naar de belangrijkste redenen, argumenten en motivaties van werkgevers om initiatieven op het gebied van gezondheidsbevordering op de werkplek uit te voeren, en waarin een aantal uitdagingen en knelpunten die hiermee in verband staan de revue passeren. Deze kennis kan worden gebruikt om werkgevers aan te moedigen en te motiveren om GBW op te pakken.

Motivatie voor werkgevers om GBW aan te pakken

De motivaties werden opgesplitst in interne factoren (factoren binnen de organisatie) en externe factoren (factoren buiten de organisatie). Het literatuuronderzoek kwam tot de volgende hoofdbevindingen:

Interne motiverende factoren

- Er is bewijs waaruit blijkt dat GBW-programma's en -maatregelen een reëel en aanzienlijk effect kunnen uitoefenen op een stijgende productiviteit en productie.
- GBW-programma's zijn in verband gebracht met een dalend verzuim en afnemende kosten van aan verzuim gerelateerde arbeidsongeschiktheid.
- Het is aangetoond dat GBW programma's ervoor zorgen dat presentisme daalt. Een verbetering van de gezondheid en het welzijn van werknemers door middel van programma's voor GBW-bevordering kan leiden tot een hogere baantevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie onder werknemers.
- Een voordeel van investeren in goed gestructureerde programma's voor gezondheidsbevordering is een dalend personeelsverloop en een verbetering in de werving van nieuwe medewerkers. Ook kan er een verbetering optreden in het moreel van het personeel, wat indirect zijn weerslag kan hebben op de snelheid van het personeelsverloop.
- Er is groeiend bewijs, en besef, dat de kans op bedrijfsongevallen en -letsels toeneemt wanneer gezondheid en welzijn onder werknemers te wensen overlaat. Initiatieven op de werkvloer die de gezondheid van werknemers bevorderen kunnen daarom indirect een gunstige uitwerking hebben doordat ze de kans op bedrijfsongevallen verminderen waardoor de kosten die bedrijven maken als gevolg van bedrijfsongevallen en -letsels omlaag gaan.
- Een groeiend aantal gegevens laat zien dat veel gezondheidsbevorderende initiatieven en strategieën die op het werk worden gerealiseerd tot reële en aanzienlijke kostenbesparingen voor organisaties kunnen leiden.

Externe motiverende factoren

- Uit onderzoek blijkt dat GBW, en het versterkte welzijn onder werknemers dat daarmee gepaard gaat, kan leiden tot het indirecte voordeel dat de serviceverlening aan de klant verbetert, en daarmee ook de loyaliteit van de klant.
- Bedrijven die voor hun personeel gezondheidsbevorderende maatregelen op het werk nemen, worden gezien als aantrekkelijke en verantwoordelijke werkgevers. Een bijkomend voordeel van een verbeterd bedrijfsimago is een vergrootte zichtbaarheid voor toekomstige medewerkers.
- Ondersteuning via lokale en overheidsinitiatieven kan met name van belang zijn voor het midden- en kleinbedrijf, dat over beperkte middelen en interne deskundigheid beschikt om dergelijke programma's op te zetten en uit te voeren.
- Gebleken is dat steunprogramma's van verzekeringsmaatschappijen en/of andere vormen van externe stimulering een nuttige strategie vormen voor de aanmoediging van werkgevers tot gezondheidsbevordering op het werk en investeringen daarin.

Knelpunten en uitdagingen

In het literatuuronderzoek zijn factoren vastgesteld die van invloed kunnen zijn op het engagement van werkgevers op het gebied van GBW. Tot deze factoren behoren:

Knelpunten

- Een gebrek aan infrastructuur voor gezondheid en veiligheid op het werk.
- Een weinig rooskleurig beeld van de verplichtingen en voordelen die voortkomen uit gezondheid op de werkplek.
- Een gebrek aan relevante vaardigheden en kwalificaties.
- Ontoereikende samenwerking tussen belangrijke stakeholders.
- Bureaucratische voorschriften.
- Het ontbreken van de gevoelde noodzaak van uitgebreide financiële investeringen in een programma.
- Het misverstand dat bij werkgevers en organisaties leeft dat GBW weinig of geen voordelen oplevert voor het bedrijf, te veel tijd kost en niet hun verantwoordelijkheid is.

GBW en de omvang van organisaties

De omvang van een onderneming kan van invloed zijn op de realisatie van GBW; hoe kleiner de onderneming, des te kleiner de kans dat er maatregelen in die richting worden genomen. Kleine werkomgevingen – met name bij micro-ondernemingen – worden over het algemeen alom gezien als een grote uitdaging als het gaat om gezondheidsbevordering. Dat heeft te maken met een aantal problemen waarvoor dergelijke ondernemingen zich gesteld zien, zoals een gebrek aan middelen en expertise. Maar we zien ook dat kleine ondernemingen ideale



randvoorwaarden hebben voor gezondheidsbevordering bij werknemers door hun unieke sociale, organisatorische en omgevingskenmerken (zoals een aanspreekbare leiding en makkelijkere communicatie met werknemers), waaruit profijt kan worden getrokken bij de uitvoering van succesvolle GBW-programma's.

Dit staat in contrast met grote organisaties die wellicht meerdere verschillende programma's op moeten zetten, afgestemd op de grootte en diverse samenstelling van hun personeel. Voor de ontwerpers van programma's is het een uitdaging om de relatieve

prioriteiten voor een groot en divers personeelsbestand nauwkeurig in kaart te brengen. Bovendien kunnen deze prioriteiten regelmatig beïnvloed worden door tijdsgebrek en schaarste aan menselijke, financiële en ruimtelijke middelen bij de organisatie. Daarnaast wordt het door het grote aantal medewerkers in grotere organisaties moeilijker om krachtige steun onder alle geledingen van het personeel te verwerven, wat een cruciale voorwaarde is voor het welslagen van GBW-programma's.

GBW in de publieke en particuliere sector

In een toenemend aantal studies worden de verschillende behoeften en prioriteiten van uiteenlopende sectoren belicht en voorts de verschillen in benadering van GBW tussen de publieke en particuliere sector. Het is van essentieel belang om de behoeften en eigenschappen van elke afzonderlijke sector (en voor elke organisatie daarin) grondig te analyseren en om beleid, maatregelen en initiatieven voor gezondheidsbevordering zorgvuldig op de vastgestelde behoeften en prioriteiten af te stemmen.

Aanbevelingen

Hieronder volgen aanbevelingen voor beleidsmakers over hoe werkgevers kunnen worden aangemoedigd en gemotiveerd om te investeren in en uitvoering te geven aan GBW-programma's:

- Breng bij werkgevers onder de aandacht dat GBW een waardevolle aanvulling is op de gezondheid en veiligheid op het werk.
- Blijf het accent leggen op de zakelijke kant van GBW-initiatieven voor het bedrijfsleven aangezien gezondheidsbevordering berust op vrijwillige actie aan beide zijden.
- Stel gratis en eenvoudig toegankelijke instrumenten en toolkits beschikbaar om ondernemingen te helpen GBW-programma's te realiseren. Dat kan met name van belang zijn bij de aanmoediging van het midden- en kleinbedrijf om dergelijke programma's uit te voeren, omdat daar mogelijk beperkte middelen en expertise beschikbaar zijn.
- Begin met de opbouw van fundamentele vaardigheden, kwalificaties en een kennisbasis onder bedrijfsleiders met betrekking tot gezondheidsbevordering op het werk.
- Steunprogramma's van lokale en nationale overheden kunnen nuttig zijn bij het aanmoedigen van kleinere ondernemingen om GBW aan te pakken.
- Prikkel afkomstig van verzekeringsmaatschappijen kunnen nuttig zijn bij het aanmoedigen van organisaties om te investeren in GBW-programma's en -maatregelen.

Meer informatie over **gezondheidsbevordering op het werk** is beschikbaar op: <http://osha.europa.eu/nl/topics/whp>

Een literatuuronderzoek over de motivatie voor werkgevers om gezondheidsbevordering op het werk aan te pakken is beschikbaar op:

http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion/view