

Gezond op het werk. De rol van de werkomgeving bij gezondheidsbevordering op het werk

Anne van der Put

Proefschrift: Van der Put, A.C. (2023). *Healthy at work. The role of the work environment in worksite health promotion*. Verdedigd aan de Universiteit Utrecht op 12 mei 2023.

Achtergrond

Steeds meer organisaties helpen hun werknemers met een gezonde leefstijl in de vorm van gezondheidsbevordering op het werk. Bijvoorbeeld door een fruitmand neer te zetten op de werkplek, gezonde lunch aan te bieden in de bedrijfskantine, een fitnessruimte in te richten of de deelname aan een lokaal hardloopevenement te sponsoren. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat gezondheidsbevordering op het werk allerlei positieve gevolgen heeft voor werknemers, werkgevers, en de maatschappij.

Deze gevolgen zijn echter afhankelijk van de mate waarin werknemers gebruik maken van beschikbare regelingen en dat doet maar een kleine groep: gemiddeld zo'n 33%. Eerder onderzoek naar deelname richtte zich vooral op individuele kenmerken van werknemers, zoals hun leeftijd of intentie om gezond te leven. Dit proefschrift focust daarentegen op de sociale context, in de vorm van de werkomgeving. Dit omvat de werkomstandigheden, bijvoorbeeld of werknemers vrij zijn zelf te bepalen in welke volgorde zij hun werk doen, en de bredere organisatiecultuur.

Gebruikmaken van gezondheidsbevordering op het werk is dan wel een individuele keuze, het behoeft ook een ondersteunende context om gezond gedrag in stand te houden. Zo helpt het niet als bedrijven georganiseerd zijn rond de 'ideale werker' of een overwerkcultuur hebben, waarin alles voor het werk moet wijken. In deze organisaties worden werknemers er waarschijnlijk hard op afgerekend als zij onder werktijd deelnemen aan een sportles, terwijl hun collega's wél aan het werk zijn. De werkomgeving is niet fysiek gelimiteerd tot de werkplek, maar heeft betrekking op alle

werknemers, ook op degenen die onderweg werken zoals buschauffeurs, of werknemers die thuiswerken.

Een belangrijk onderdeel van de werkomgeving zijn collega's. Hun sociale steun wordt vaak genoemd als reden waarom gezondheidsbevordering op het werk succesvol kan zijn, maar is weinig onderzocht. De werkvloer is niet alleen een plek waar gewerkt wordt, maar ook een sociale omgeving waar werknemers samen werken, lunchen, een praatje maken bij de koffieautomaat, etc. Sociale normen omtrent (on)gezond gedrag ontstaan ook op het werk, waardoor het niet ondenkbaar is dat collega's elkaars gedrag beïnvloeden. Daarnaast toont het doen en laten van collega's wat haalbaar is, hoewel die ene collega die elke dag 40 kilometer door weer en wind fietst dan wellicht geen goed rolmodel is. Bovendien kunnen de gezonde gewoontes die werknemers overnemen van hun collega's doorwerken in gezonder gedrag thuis. Er zijn immers dagen dat we onze collega's meer zien dan onze partner.

Tenslotte richt het proefschrift zich ook op de gevolgen van gezondheidsbevordering voor de gezondheid en het werk van werknemers. In principe is gezondheidsbevordering een manier om de gezondheid van alle werknemers te promoten, maar dat hoeft niet zo te zijn als sommige groepen het meer gebruiken dan andere. Daarnaast is het mogelijk dat ook werknemers die geen gebruik maken van gezondheidsbevorderende regelingen op het werk, daar toch door beïnvloed worden.

Het proefschrift stelde de volgende onderzoeksvragen:

1. In welke mate houdt de werkomgeving verband met het gebruik van gezondheidsbevorderende regelingen op het werk, zowel op de werkplek als tijdens het thuiswerken?
2. Op welke manier beïnvloeden sociale relaties op het werk de gezonde keuzes die werknemers op het werk en daarbuiten maken?
3. Wat zijn de gevolgen voor de gezondheid en het werk van gezondheidsbevorderende regelingen op het werk?

Onderzoeksopzet

De data zijn afkomstig van de European Sustainable Workforce Survey, verzameld in 2015/2016 en 2018/2019. Dit is een grootschalig onderzoek onder HR-managers, teammanagers en werknemers uitgevoerd in negen Europese landen (Bulgarije, Duitsland, Finland, Hongarije, Nederland, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden). De data gaan over aanbod

en gebruik van gezondheidsbevordering op het werk, waarin voor deze studie vooral de gegevens relevant zijn over regelingen voor gezond eten, zoals een kantine-assortiment gericht op gezonde voeding, en bewegen, zoals sportfaciliteiten op het werk of een financiële bijdrage om elders te sporten. Ook is er informatie over de werkomgeving, bijvoorbeeld de mate waarin collega's een gezonde leefstijl aanmoedigen, en de gezondheid en leefstijl van werknemers.

Deze data zijn aangevuld met een vignetexperiment uitgevoerd onder thuiswerkende werknemers in 2021. Daarbij was de vraag of werknemers bereid zijn om deel te nemen aan gezondheidsbevordering aangeboden door hun werkgever op dagen dat zij thuiswerken, en of de werkomgeving hier ook een rol in zou kunnen spelen.

De data zijn geanalyseerd met lineaire en logistische multilevel-regressies om rekening te houden met het feit dat werknemers samen met hun collega's in een team werken.

Belangrijkste bevindingen

Collega's zijn van belang voor gezond gedrag, zowel op het werk als daarbuiten

Als collega's een gezonde leefstijl aanmoedigen, nemen werknemers eerder deel aan gezondheidsbevorderende activiteiten gericht op gezond eten en bewegen, maar zijn ze ook eerder geneigd om daarbuiten gezond te eten en voldoende te bewegen. Mooie woorden zijn echter niet genoeg. Hoe meer collega's van het gezondheidsbevorderende aanbod gebruik maken, hoe groter de kans dat een werknemer dat ook doet. Dit is zelfs het geval wanneer werknemers thuiswerken. De invloed van collega's blijft niet beperkt tot gezondheidsbevordering op het werk, maar is ook van toepassing op gezond gedrag in het algemeen. De eetgewoontes van collega's blijken in dit onderzoek namelijk gerelateerd aan elkaar.

Als het werk boven alles gaat, maken werknemers minder gezonde keuzes

In werkomgevingen met een overwerkcultuur, waarin het werk boven alles gaat, worden werknemers weerhouden van het gebruik van gezondheidsbevorderende regelingen. Door daarentegen toe te staan dat werknemers hiervan gebruik maken onder werktijd zijn zij eerder geneigd deel te nemen. Werkgevers laten zo zien dat ze betrokken zijn bij de gezondheid en het welzijn van de werknemers.

Werkgevers moeten zorgen dat álle werknemers toegang hebben tot gezondheidsbevorderende opties op het werk, weten van het bestaan en hier gebruik van kunnen maken

Hoogopgeleide werknemers hebben meer toegang tot gezondheidsbevorderende opties op het werk en maken gebruiken het meer. Zelfs als laagopgeleide werknemers ook toegang hebben, bestaat dit verschil in deelname. Dit vergroot gezondheidsverschillen. Daarnaast presteren werknemers die gebruikmaken van gezondheidsbevordering op het werk beter. Ze voeren hun werk beter uit en zetten vaker een stapje extra. Het is opvallend dat dit ook geldt voor werknemers die geen gebruik maken van de regelingen, maar wel afweten van het bestaan ervan. Dit wordt mogelijk verklaard door de sociaaleluitwisselingstheorie: als werkgevers aantonen dat ze begaan zijn met het welzijn van hun werknemers, appreciëren die dit door beter te presteren.

Bijdragen en implicaties

Het proefschrift draagt bij aan de wetenschappelijke literatuur over gezondheidsbevordering op het werk, onder meer door nieuwe vragen te beantwoorden. Bijvoorbeeld of werknemers die thuiswerken ook gebruik willen maken van de gezondheidsbevordering die de werkgever aanbiedt, en of collega's een rol spelen in elkaars gezonde gedrag. Daarnaast hanteert het proefschrift een sociaalwetenschappelijke benadering, terwijl het thema voorheen vooral gedragswetenschappelijk is belicht. Het gebruik van een grote dataset met veel organisaties zorgt dat diverse werkomgevingen bestudeerd konden worden, waardoor de resultaten beter gegeneraliseerd kunnen worden. Ten slotte richt het proefschrift zich op diverse typen gezondheidsbevordering, wat diepere inzichten biedt in het gebruik en de gevolgen ervan.

De bevindingen hebben diverse implicaties voor de praktijk. Gemiddeld heeft 40% van de werknemers toegang tot regelingen gericht op gezond eten, en 50% tot regelingen gericht op bewegen. Momenteel is er nog geen EU-wijde of nationale regelgeving die zich richt op gezondheidsbevordering op het werk. Wel zijn er in Nederland fiscale aftrekposten. Beleidsmaatregelen kunnen de kosten verlagen en werkgevers helpen gezondheidsbevorderende regelingen aan te bieden om zo een grote groep volwassenen te stimuleren gezonder te leven.

Als werkgevers gezondheidsbevorderende regelingen aanbieden, is het van belang dat dit toegankelijk is voor álle werknemers. Regelingen kunnen vele vormen aannemen, en het helpt datgene te doen dat past

bij de werknemers in dienst en hun werkomstandigheden. Bijvoorbeeld voorverpakte lunches voor buschauffeurs, of online sportlessen voor werknemers die thuiswerken. Werknemers kunnen hiervoor input leveren in een medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Alleen het beschikbaar stellen van gezondheidsbevorderende opties is niet voldoende. Communicatie is cruciaal, zeker om alle werknemers te bereiken. Bijvoorbeeld via emailcampagnes, intranet of berichten op sociale media. Ook managers zijn poortwachters die werknemers kunnen informeren. Het onderzoek toont aan dat werkgevers ook profiteren wanneer hun werknemers op de hoogte zijn van beschikbare regelingen, dus het is goed hier middelen voor vrij te maken.

Het stimuleren van het gebruik van gezondheidsbevorderende regelingen is het allerbelangrijkst. Dit kan door veranderingen in de werkomstandigheden, bijvoorbeeld door werknemers meer vrijheid te geven in wanneer zij werken, of door het aanbod aan te passen op de werkomstandigheden. Sportlessen op verschillende tijden stelt medewerkers in ploegendiensten in staat hieraan deel te nemen. Ook werktijd vrijmaken voor gezondheidsbevordering stimuleert deelname.

Ten slotte is een ondersteunende organisatiecultuur cruciaal. Aandacht voor gezondheid en welzijn moet een onderdeel worden van waar de organisatie voor staat. Constant moet er aandacht zijn voor gezondheid en welzijn, dus niet met een eenmalige vitaliteitsweek, maar het hele jaar door. Collega's kunnen als rolmodel anderen inspireren ook gezonde keuzes te maken, en daarbij te laten zien dat dit de normale gang van zaken is binnen de organisatie. Gezamenlijke activiteiten, zoals samen lunchen, bevorderen daarnaast de teamspirit. Hier hebben werknemers ook zelf een verantwoordelijkheid in, bijvoorbeeld door hun collega's uit te nodigen voor een lunchwandeling. Zo zijn ze samen gezond op het werk.