Gezondheidsbevordering

Stimulans op het werk

Veel organisaties helpen hun werknemers om gezond te leven met gezondheidsbevordering op het werk. Denk aan de bekende fruitmand. Helaas gebruiken lang niet alle werknemers de vele opties die ze krijgen aangeboden. Daarin speelt de werkomgeving een belangrijke rol.

tekst Anne van der Put

Wanneer het aankomt op gezondheidsbevordering op het werk zijn er vele smaken, afhankelijk van op welke leefstijlkeuze de werknemer zich richt. Gezonde voedingsopties aanbieden in de kantine, automaten of de catering is een mogelijkheid. Sportfaciliteiten op de werkplek of sportschoolabonnementen financieren een andere.
Maar ook: actief woon-werkverkeer stimuleren met een fietsenplan, zit-stabureaus of zitballen beschikbaar stellen voor een actieve werkhouding en preventief medische onderzoeken aanbieden. Of stoelmassages en mindfulness ter ontspanning, stoppen met roken-workshops ... de lijst met opties is eindeloos. Voor iedere werknemer is er wel een passende activiteit te bedenken die aansluit bij de wensen. Wanneer beleid en behoeften samenkomen, verhoogt dat het gebruik.

Werkvloer goede plek

De meeste werkgevers richten zich op eten, bewegen en ergonomische faciliteiten. Zo heeft 42 procent van de werkgevers beleid gericht op gezond eten. Voor 52 procent van de werknemers wordt beweging gestimuleerd. En 88 procent kan gebruikmaken van ergonomische faciliteiten (Van der Put, 2023). Want de werkvloer wordt gezien als een veelbelovende plek om gezond gedrag te stimuleren. Veel volwassenen werken en zijn dus te bereiken met diverse leefstijlinterventies. Veel werkenden consumeren gemiddeld een derde van hun dagelijkse hoeveelheid calorieën op het werk en brengen het grootste gedeelte van hun dag zittend door. Daardoor dragen veranderingen in leefstijl op het werk bij aan een gezond(er) leven. Ons werk is ook een sociaal netwerk van collega's die ons kunnen steunen bij het maken en volhouden van gezonde keuzes.

> Wanneer behoeften en beleid samenkomen, verhoogt dat het gebruik

Bevordering werkt

Diverse onderzoeken tonen aan dat gezondheidsbevordering op het werk

positieve effecten heeft voor werknemers, hun werkgevers en de maatschappij als geheel (Conn et al., 2009; Lutz et al., 2019; Maes et al., 2012). Werknemers die deelnemen aan gezondheidsbevordering genieten gemiddeld een betere gezondheid, eten gezonder en bewegen meer dan collega's die niet deelnemen. Daarnaast zijn ze tevredener met hun baan en voelen zich beter. Ook werkgevers en de maatschappij profiteren. Gezondere werknemers verzuimen minder en presteren gemiddeld genomen beter. Gegeven de vergrijzende samenleving en de als gevolg daarvan toenemende zorgkosten helpt een gezond personeelsbestand werknemers langer inzetbaar te houden. Daarnaast nemen werknemers de gezonde gewoontes die ze op het werk aanleren mee naar huis. Daardoor gaan ook hun gezinsleden gezondere keuzes maken.

Maak het aanbod bekend

Om te profiteren van de voordelen van gezondheidsbevordering op het werk is het allereerst belangrijk dat werknemers dit krijgen aangeboden. Zonder aanbod kunnen werknemers er tenslotte geen gebruik van maken. Alleen: lang niet iedereen heeft toegang tot gezondheidsbevordering. Van de werknemers voor wie gezondheidsbevordering beschikbaar is, maakt maar een beperkt deel hier gebruik van. Gemiddeld is dat zo'n 33 procent. Ook zijn er grote verschillen tussen organisaties in het aantal werknemers dat deelneemt (Rongen et al., 2013). Deels komt dit doordat werknemers niet altijd op de hoogte zijn van de beschikbare regelingen in hun organisatie. Terwijl alleen het op de hoogte zijn van de aanwezigheid van gezondheidsregelingen al kan zorgen dat werknemers beter presteren (Van der Put et al., 2023).

Werkgevers moeten dus zorgen dat alle werknemers toegang hebben tot gezondheidsbevordering op het werk. Daarnaast moeten die werknemers weten van het bestaan ervan en in staat worden gesteld gebruik te maken van het gebodene.

Ondersteunende omgeving

Gezondheidsbevordering op het werk gebruiken, is een individuele keuze van de werknemer. Maar de omgeving waarin deze keuze tot stand komt, speelt ook een rol.

Werkomstandigheden: autonomie

Zo zijn de werkomstandigheden van belang. Werknemers met meer autonomie maken eerder gebruik van regelingen gericht op gezond eten en bewegen (Van der Put, 2023). Als werknemers de vrijheid hebben om zelf hun werk te organiseren, helpt dit om gezonde keuzes in de werkdag te integreren. Op deze manier kunnen werknemers die zelf hun werktijden bepalen bijvoorbeeld de werkdag vroeg beginnen, zodat zij kunnen deelnemen aan de sportles van 16.30 uur.

Bredere organisatiecultuur

Daarnaast speelt de bredere organisatiecultuur een grote rol in de mate waarin werknemers gebruikmaken van gezondheidsbevordering op het werk. Hierbij gaat het om de formele en informele onderlinge afspraken over hoe wordt gewerkt en welk belang gezondheid daarin heeft. Gezonde keuzes van werknemers ondersteunen, is daarbij essentieel. Bijvoorbeeld door geen vergaderingen te »

Tips voor arboprofessionals

Ook arboprofessionals kunnen zorgen dat werknemers gezondheidsbevordering op het werk gebruiken, waardoor zowel die werknemers zelf als hun werkgever profiteren. Hoe? Een aantal tips.

» Zorg voor aanbod. Dat hoeft niet meteen een heel vitaliteitsprogramma te zijn. Fruit neerzetten of lunchwandelen introduceren, zijn kleine stappen. En vergeet niet: aanbod dat past bij de behoeften van werknemers wordt eerder gebruikt.
» Beschikbaar aanbod moet toegankelijk zijn voor alle werknemers en passen bij het werk dat zij doen. Bijvoorbeeld lunchpakketten voor vrachtwagenchauffeurs, in plaats van een bedrijfskantine.
» Communiceer duidelijk op welke manier de organisatie gezonde keuzes ondersteunt, zodat werknemers dit weten.
» Zet lunchpauzes in de agenda, zodat er in die tijd geen vergaderingen of andere meetings worden ingepland.
» Een vitaliteitsweek kan helpen werknemers er bewust van te maken dat de organisatie aandacht heeft voor gezondheid en welzijn. Maar dat alleen is niet voldoende: er moet langdurig aandacht voor gezonde keuzes zijn.
» Deelnemen aan gezondheidsbevordering onder werktijd is voor veel werknemers een belangrijke motivatie om daadwerkelijk mee te doen. Dit geeft vanuit de werkgever het signaal dat gezondheid en welzijn ertoe doen.
» Zet werknemers die goed bezig zijn in als ambassadeur en deel succesverhalen. Niet alleen van degenen die heel fanatiek zijn, maar juist ook van werknemers die van helemaal niet naar één keer per week sporten zijn gegaan. Want deze stap is vaak het moeilijkst.
» Collega's motiveren elkaar. Stimuleer daarom gezamenlijke activiteiten als samen lunchen of team challenges.

plannen tussen 12.00 en 13.00 uur, zodat werknemers tijd hebben voor een lunchwandeling.
In werkomgevingen met een overwerkcultuur, waarin het werk boven alles gaat, maken werknemers juist minder gebruik van gezondheidsbevordering (Van der Put, 2023). Werknemers in dit soort organisaties voelen zich schuldig wanneer zij gaan sporten terwijl al hun collega's aan het werk zijn. Daardoor is de kans klein dat zij dit daadwerkelijk doen.
Kortom: gezondheidsbevordering op het werk aanbieden, heeft geen enkele zin wanneer de werkomgeving niet ondersteunend is. Als werkgevers daarentegen toestaan dat werknemers gebruikmaken van gezondheidsbevordering onder werktijd, geven zij daarmee een belangrijk signaal af. Namelijk dat zij begaan zijn met de gezondheid en het welzijn van hun werknemers.

Collega's cruciaal

Tot slot spelen collega's een cruciale rol in de mate waarin werknemers gezonde keuzes maken, zowel op het werk als daarbuiten (Van der Put, 2023). Wanneer collega's een gezonde leefstijl aanmoedigen, maken werknemers eerder gebruik van regelingen gericht op gezond eten en bewegen. Ook buiten het werk eten ze gezonder en bewegen ze meer.
Mooie woorden zijn niet genoeg. Hoe meer collega's gebruikmaken van gezondheidsbevordering op het werk, hoe groter de kans dat andere werknemers dat ook doen. Ook bij thuiswerkende werknemers die minder direct contact hebben met hun collega's, speelt wat die collega's doen een belangrijke rol. Daarnaast is het eetgedrag van collega's aan elkaar gerelateerd.
Wat collega's doen, moet wel haalbaar zijn. Die fanatieke collega die dagelijks 30 kilometer naar het werk fietst, motiveert niet iedereen. Cruciaal onderdeel van de werkomgeving die het meest stimulerend is, zijn collega's die elkaar helpen gezond te zijn op het werk. «

Anne van der Put is onderzoeker aan de Universiteit Utrecht en in mei 2023 gepromoveerd op het proefschrift Gezond op het werk. De rol van de werkomgeving in gezondheidsbevordering op het werk.

Literatuur

Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., & Lusk, S. L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity interventions. American journal of preventive medicine, 37(4), 330-339.

Maes, L., Van Cauwenberghe, E., Van Lippevelde, W., Spittaels, H., De Pauw, E., Oppert, J. M. & De Bourdeaudhuij, I. (2012). Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review. The European Journal of Public Health, 22(5), 677-683.

Lutz, N., Taeymans, J., Ballmer, C., Verhaeghe, N., Clarys, P., & Deliens, T. (2019). Cost-effectiveness and cost-benefit of worksite health promotion programs in Europe: a systematic review. European journal of public health, 29(3), 540-546.

Rongen, A., Robroek, S. J., Van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. American journal of preventive medicine, 44(4), 406-415.

Van der Put, A. C. (2023). Healthy at work: The role of the work environment in worksite health promotion (Proefschrift, Universiteit Utrecht).

Van der Put, A. C., Mandemakers, J. J., de Wit, J. B., & Van der Lippe, T. (2023). Worksite health promotion and work performance: both awareness and use matter. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 10-1097.