

# Het gezondheidsbeleid naar een hoger niveau tillen

Silvia Van Cauter Stafmedewerker Gezond Leven

VLAAMS INSTITUUT  
**GEZOND  
LEVEN**

# Vlaams Instituut Gezond Leven

- ▶ Van VIGeZ naar Vlaams Instituut Gezond Leven
- ▶ Expertisecentrum & partnerorganisatie van Vlaamse overheid
  - mensen op een toegankelijke manier helpen om gezond te leven
  - methodiekontwikkeling en coördinatie projecten
  - beleidsondersteuning
  - onderbouwde informatie- en adviesverstrekking
  - vormingen op vraag/maat
- ▶ Over het preventief gezondheidsbeleid, beweging, sedentair gedrag, tabakspreventie, evenwichtige voeding en mentaal welbevinden, gezondheid & milieu
- ▶ Uitgebreid netwerk van (bedrijfs)gerelateerde partners

# Inhoud

1. Gezondheidstoestand van de Vlaming: enkele cijfers
2. Gezondheidsbeleid op het werk als bedrijfsstrategie
3. Naar een gezondheidsbeleid op het werk: de kadermethodiek Gezond Werken
4. Ondersteunende methodieken en instrumenten

# 1

## Gezondheidstoestand van de Vlaming

### Enkele cijfers

# Gezondheidstoestand van de Vlaming

- ▶ 32% van de bevolking (15+) geeft psychische problemen aan
- ▶ 44% van de bevolking eet niet dagelijks fruit (30% haalt de aanbevolen hoeveelheid van minstens 2 porties fruit per dag).
- ▶ Bijna de helft (48%) van de volwassen bevolking heeft overgewicht, 14% is zwaarlijvig (vooral in de sectoren bouw, voeding, metaal, chemie en transport)
- ▶ Slechts 36% besteedt minstens 30 minuten per dag aan (minstens matige) lichaamsbeweging
- ▶ Slechts 8 % van de Belgen geeft aan veel op het werk te bewegen
- ▶ Vlaamse volwassenen zitten gemiddeld 9 uur stil
- ▶ 23 % van de volwassen Vlamingen rookt vnl. werkzaam in de bouw, transport & horeca
- ▶ 13 % van de mannen vertoont problematisch alcoholgebruik, bij vrouwen gaat het om 4 %

# 2

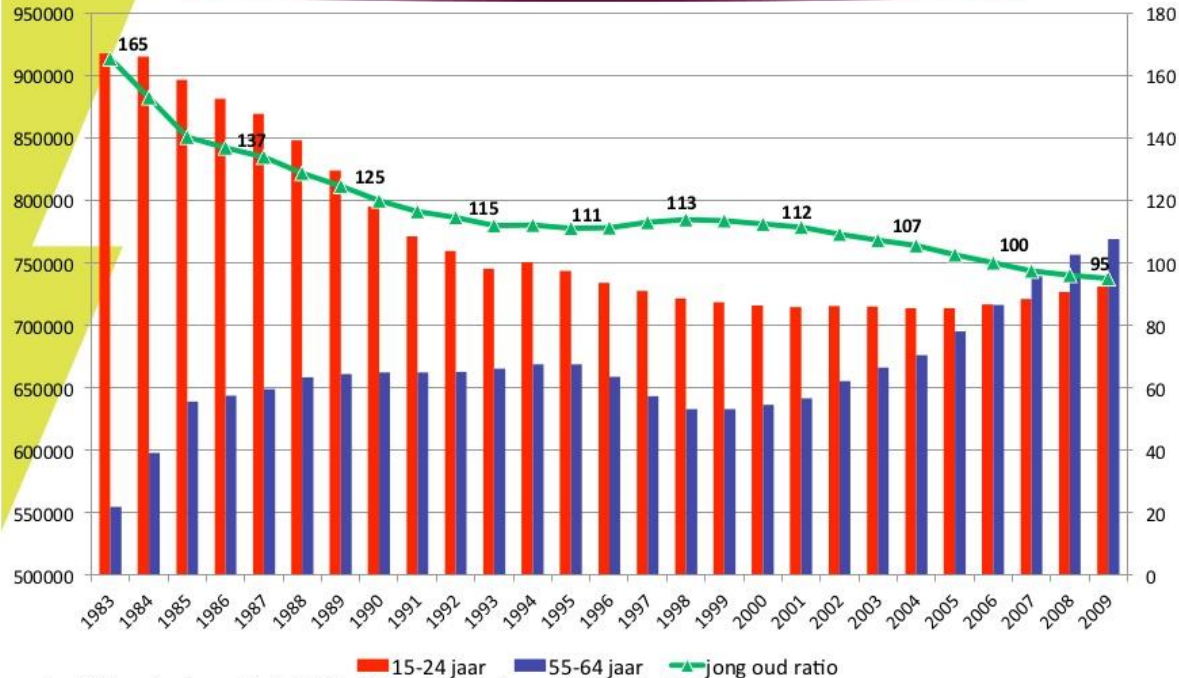
## Gezondheidsbeleid op het werk als bedrijfsstrategie

# Gezondheidsbeleid als bedrijfsstrategie? Ja, zeker!

## Enkele uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt

- Vergrijzing van de werknemerspopulatie opvangen
- Werkbaarheid van het werk verhogen → werkstress doen dalen
- Mensen langer en met goesting aan de slag houden tot aan het pensioen
- Absenteïsme (en presenteïsme) op de werkvloer terugdringen

## Vergrijzing en ontgroening op de Vlaamse arbeidsmarkt : jong/oud-ratio



Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS via Steunpunt WSE (Bewerking VERSO)



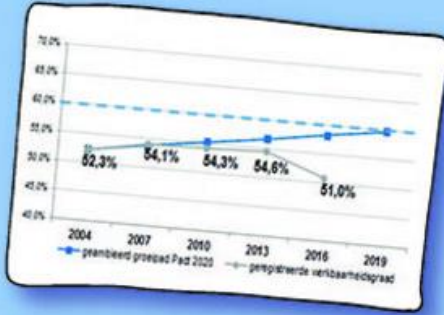
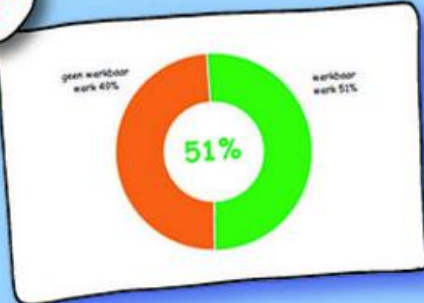
# WERKBAAR WERK WERKNEMERS 2016



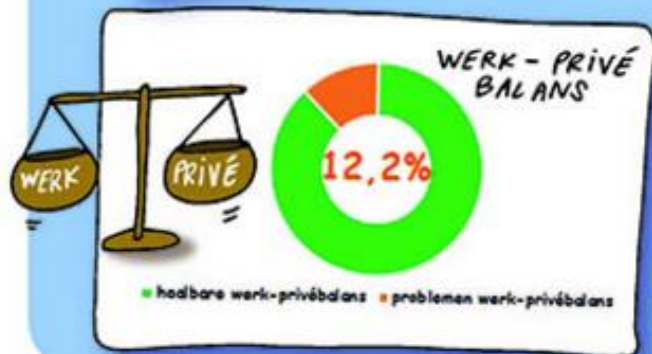
WAT IS WERKBAAR WERK?



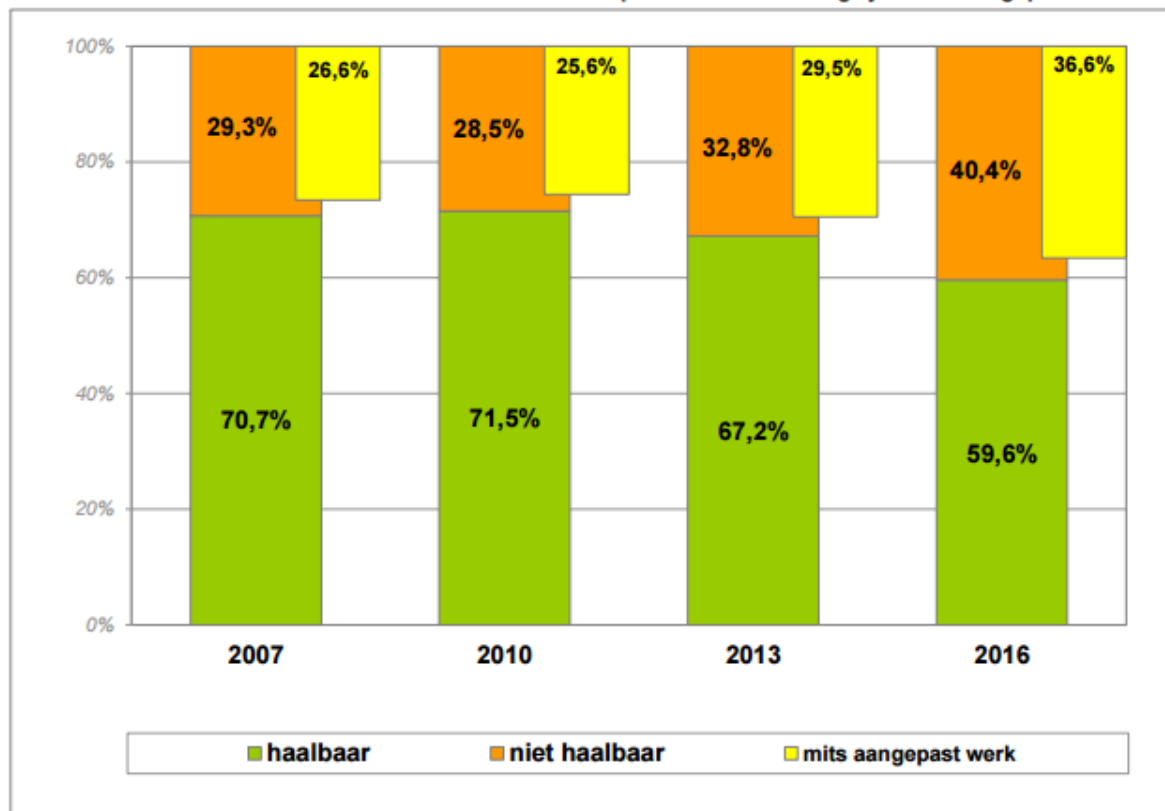
WERKBAARHEIDSGRAAD: WERKNEMERS DIE WERKBAAR WERK HEBBEN



# WERKBAARHEIDSKNELPUNTEN 2016

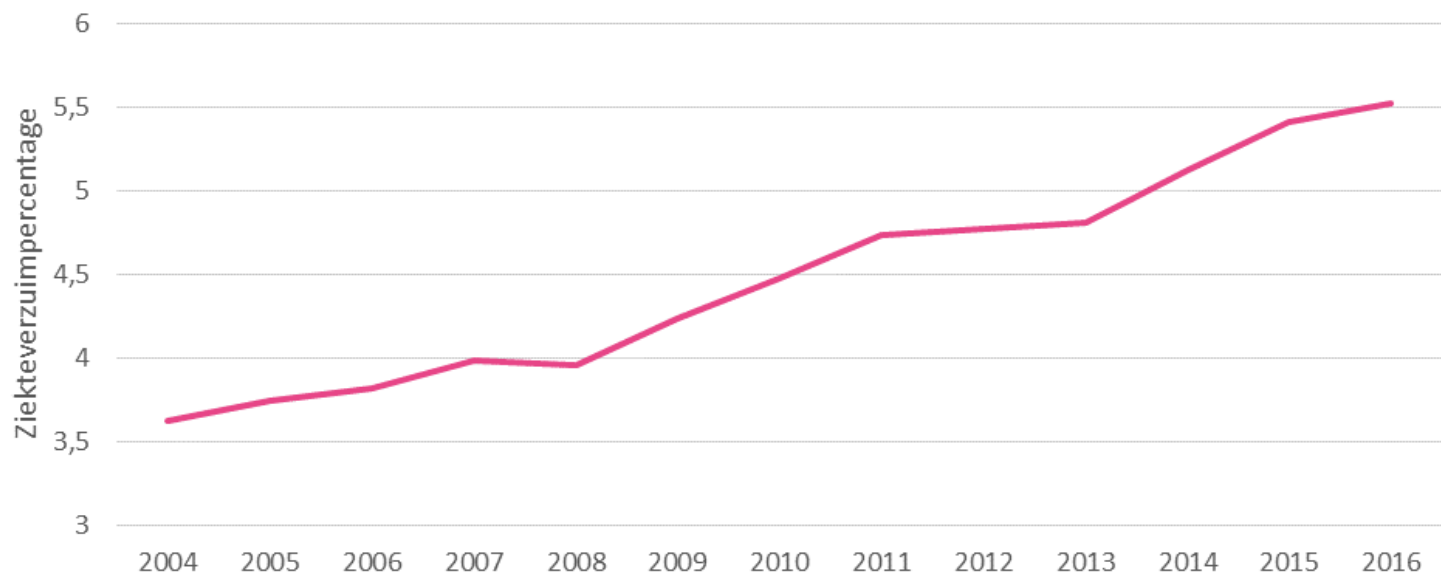


**Figuur 4: Evolutie 2007-2016 van de inschatting door de werknemers 40-plus op de Vlaamse arbeidsmarkt van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job/mits aangepast werk**

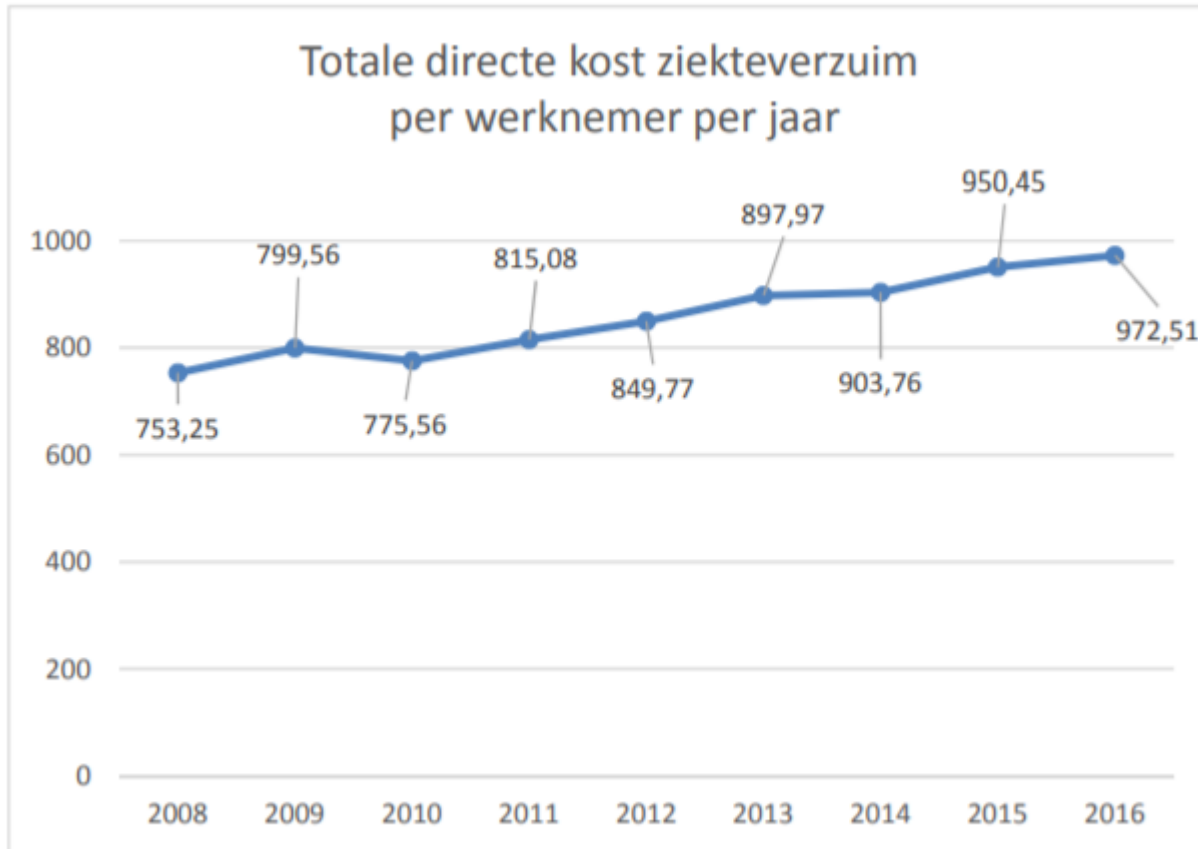


Bron: SERV, 2016

## Evolutie ziekteverzuim sinds 2004

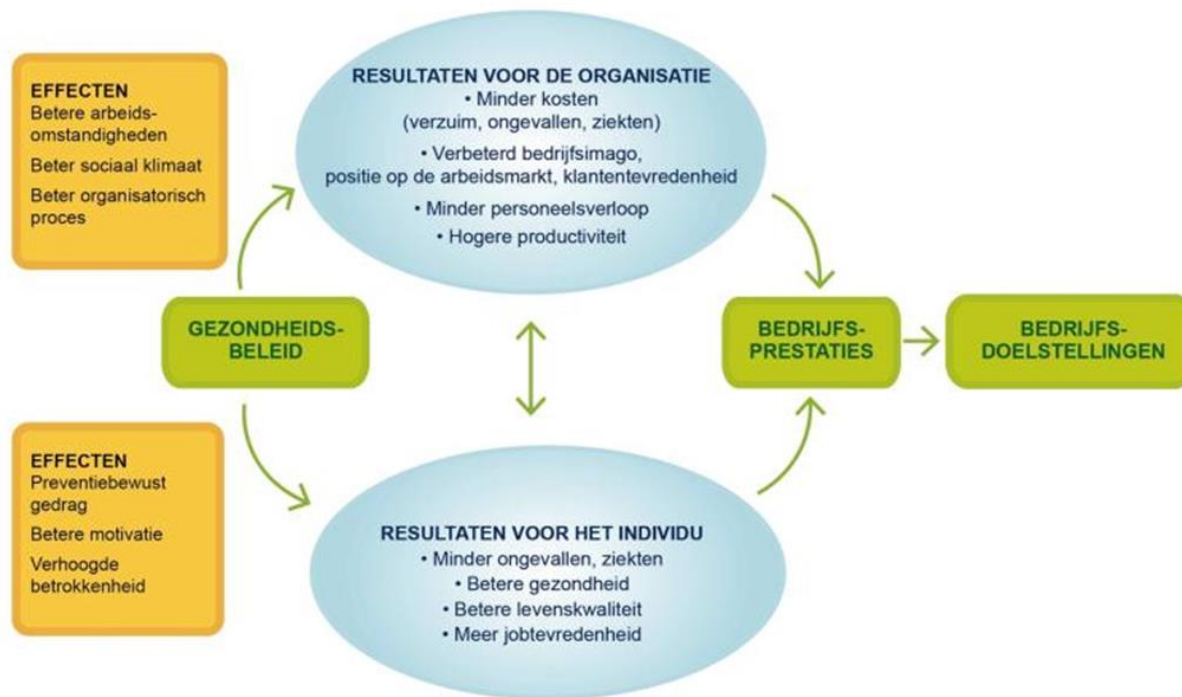


Bron: SD WORX, 2016



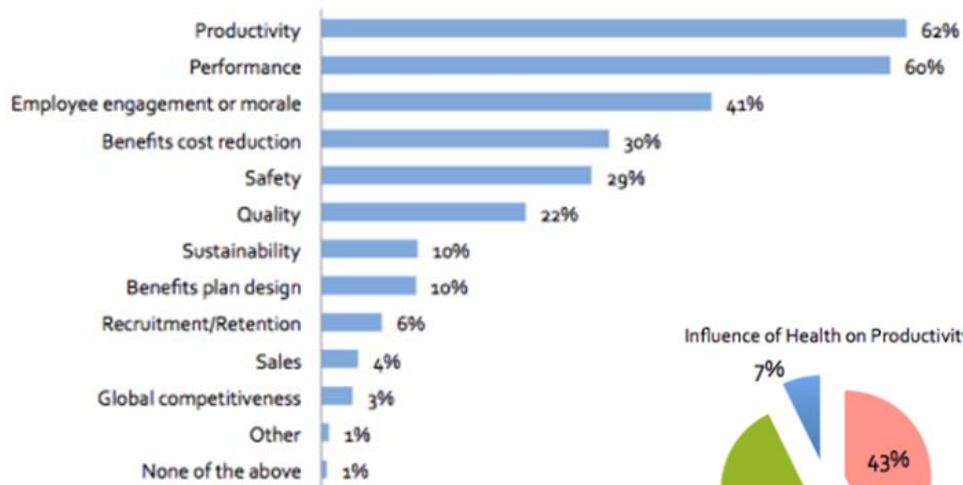
Grafiek 3: Totale directe kost van het ziekteverzuim per werknemer per jaar

# Voordelen van een gezondheidsbeleid

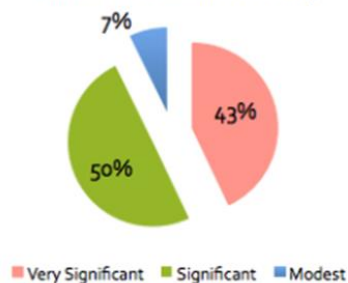


ENWHP 2004, Making the case for workplace health promotion (WHP). Analysis of the effects of WHP

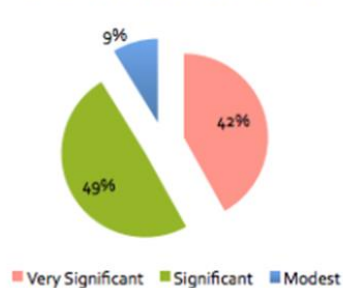
## Business Priorities Influenced by Health



Influence of Health on Productivity

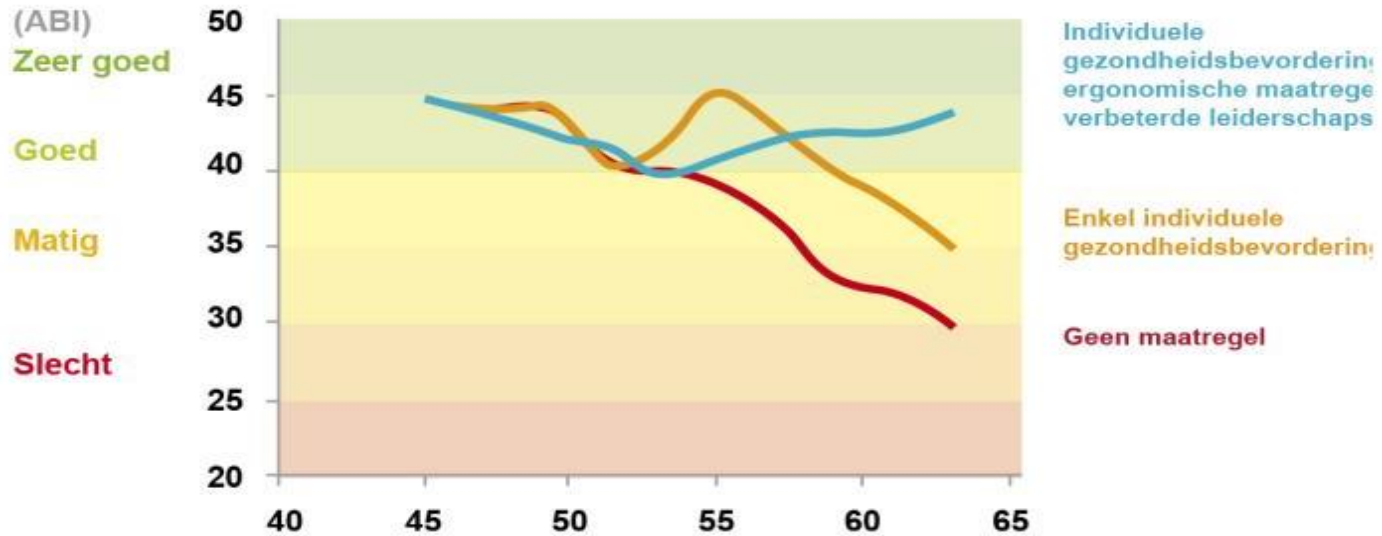


Influence of Health on Performance



Source: Health Enhancement Research Organization (HERO), 2015

## WERKVERMOGEN



Bron: Ilmarinen, 2009



# 3

## Naar een gezondheidsbeleid op het werk De kadermethodiek Gezond Werken

# Wat is een preventief gezondheidsbeleid op het werk?

- ▶ ...een beleid dat werknemers moet aanzetten tot een gezonde(re) **leefstijl**
- ▶ ...een beleid dat zowel **individueel** als via de **werkomgeving** gezond gedrag tracht te bevorderen
- ▶ ...een beleid waarbij de nadruk ligt op het **motiveren en/of ondersteunen** van de medewerkers
- ▶ ...een beleid dat de **individuele keuzevrijheid** van werknemers op het vlak van gezondheid **respecteert**
- ▶ ...een beleid dat ervoor zorgt dat werknemers **voldoende bewegen, lang zitten onderbreken, evenwichtig eten, stoppen met roken, alcoholverbruik beperken** en zich goed in hun vel voelen op het werk en daarbuiten
- ▶ ...een beleid dat **aanvullend is aan en verder bouwt op het welzijnsbeleid** van de organisatie
- ▶ ...een beleid dat **niet wettelijk** verplicht is en gebaseerd is op een **engagement** van de onderneming
- ▶ ...een beleid dat aandacht heeft voor **werknemers met specifieke noden en –behoeften** op vlak van gezondheid
- ▶ ...een beleid met een **visie op lange termijn** dat aansluit op de **strategische bedrijfsdoelstellingen** van de organisatie

# Kadermethodiek Gezond Werken



# Beleidsinstrument 1: Stappenplan voor ondernemingen



# Stap 1 – Creëer een draagvlak

- 👉 Overtuig leidinggevenden, sleutelfiguren én werknemers om hun schouders te zetten onder een bedrijfsbeleid dat werknemers motiveert tot gezonde leefgewoonten. Gebruik hiervoor de aanwezige communicatiekanalen of overlegstructuren.
- ✓ Resultaat: draagvlak binnen de organisatie en groen licht van het management

## Stap 2 – Organiseer en communiceer

- ☞ Duid een coördinator aan of werk met een werkgroep waarvan één iemand de trekker is. Bekijk hier de taken die de coördinator of werkgroep kan opnemen. Communiceer regelmatig om de betrokkenheid en motivatie van uw medewerkers te behouden of verhogen.
- ✓ Resultaat: gezondheid staat op de agenda van een overlegstructuur/ werkgroep en werknemers zijn hiervan op de hoogte

## Stap 3 – Breng noden en behoeften in kaart

- 👉 Inventariseer de noden en behoeften m.b.t. gezondheid op het werk en breng de huidige situatie in kaart
- ✓ Resultaat: de werkgroep bespreekt de belangrijkste bevindingen en resultaten, bepaalt de prioriteiten als basis voor het actieplan.

## Stap 4 – Stel een actieplan op

- ☞ Formuleer een gezondheidsthema. Bepaal een mix van acties met te halen doelstellingen. Leg doelgroep, timing, budget en werkafspraken vast. Bepaal een eindverantwoordelijke.
- ✓ Resultaat: Het actieplan is goedgekeurd door het management en alle belanghebbenden zijn hierover geïnformeerd



## Stap 5 – Voer het actieplan uit

- ☞ Communiceer de verschillende acties tijdig via de verschillende kanalen en voer het actieplan uit. Stuur indien nodig het actieplan bij.
- ✓ Resultaat: Het actieplan is uitgevoerd.

## Stap 6 – Evalueer

- ☞ Om te evalueren in welke mate acties effect hadden, vertrekt men best van de beginsituatie (aan de hand van de gegevens uit stap 3). Pas de acties aan op basis van feedback van werknemers en de (tussentijdse) evaluatie van de werkgroep.
- ✓ Resultaat: Een evaluatierapport werd voorgesteld aan het management, sleutelfiguren en werknemers

## Stap 7 – Pas aan en veranker

- ☞ Pas acties aan of vervang ze op basis van het evaluatierapport uit stap 6. Integreer succesvolle acties in het beleid en maak er een vast punt van op de bedrijfsagenda.
- ✓ Resultaat: Acties zijn op langere termijn verankerd in het beleid van de organisatie

# Beleidsinstrument 2: Gezondheidsmatrix voor ondernemingen



|                                     | Werknemer (+<br>prioritaire of<br>risicodoelgroepen) | Afdeling of team | Bedrijf/organisatie (= alle<br>werknemers en hun<br>leefomgeving binnen de<br>werkcontext) | Omgeving buiten het<br>bedrijf<br><small>(bv. gezin van werknemers, leveranciers,<br/>buurbedrijven, gemeentebestuur,<br/>fietspaden, sectorgerichte acties ...)</small> |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Educatie                            |                                                      |                  |                                                                                            |                                                                                                                                                                          |
| Omgevingsinterventies               |                                                      |                  |                                                                                            |                                                                                                                                                                          |
| Beleid, afspraken en<br>regelgeving |                                                      |                  |                                                                                            |                                                                                                                                                                          |
| Zorg en begeleiding                 |                                                      |                  |                                                                                            |                                                                                                                                                                          |

# MIX VAN INTERVENTIES = VERSCHILLENDE STRATEGIEËN

- **Educatie (voorlichting en sensibilisatie):** motiveren tot gezond gedrag bij werknemers door te informeren, sociale steun te voorzien, in te spelen op waarden en normen en vaardigheden te versterken
- **Omgevingsinterventies:** structurele maatregelen in de organisatie nemen die gezond gedrag kunnen uitlokken (laagdrempelig en gezond aanbod) of rechtstreeks beïnvloeden (gezonde omgeving)
- **Beleid, afspraken en regelgeving:** het maken, integreren en hanteren van voorschriften of officiële afspraken rond gezondheid in het algemene beleid van de organisatie
- **Zorg en begeleiding:** voorzien van zorg- en begeleidingstrajecten die een gezonde leefstijl bevorderen bij werknemers met specifieke gezondheidsrisico's

# Beleidsinstrument 2: Gezondheidsmatrix voor ondernemingen

## Werking op verschillende niveaus (↑)

### – Niveau 1: Individuele werknemer

Acties die rekening houden met individuele noden van WN's op vlak van gezondheid

### – Niveau 2: Team/afdeling

Acties die rekening houden met de organisatorische en ruimtelijke aspecten die betrekking hebben op teams en/of afdelingen bvb arbeiders vs bedienden

### – Niveau 3: Bedrijf/organisatie

Acties die gericht zijn naar alle werknemers binnen de organisatie

### – Niveau 4: Omgeving buiten het bedrijf

Acties die gericht zijn naar de omgeving buiten de organisatie bvb gezin, omgeving van het bedrijf, acties binnen de sector of Vlaamse acties

# 4

## Ondersteunende methodieken en instrumenten

# Coaching van ondernemingen naar een preventief personeelsbeleid

Minister Vandeurzen trekt 2,8 miljoen euro uit voor gezondheidsbevordering op het werk.

Voor ondernemingen die

- momenteel **géén preventief gezondheidsbeleid** hebben
- hoofdzakelijk **laag- en midden geschoolden** tewerkstellen
- **< 20 werknemers** tewerkstellen

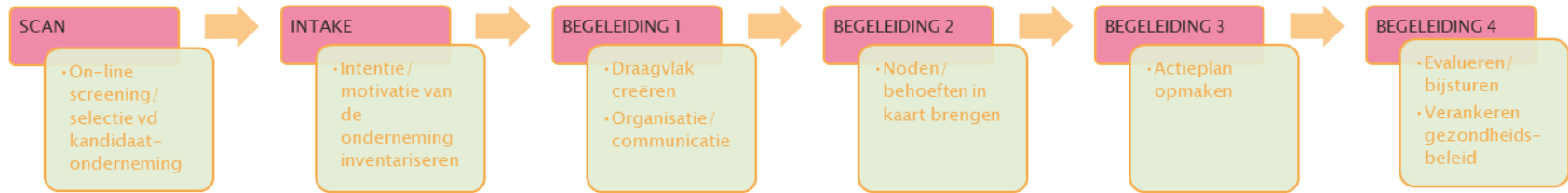
Een beleid dat werknemers moet stimuleren om **gezonder** te gaan leven (niet-arbeidsgebonden gezondheidsrisico's) op vlak van **voeding, beweging, roken, alcohol en drugs, sedentair gedrag en geestelijke gezondheid,**

Begeleiding door 50 opgeleide coaches die

- in staat om ondernemingen te **ondersteunen**
- bij de opzet en de verankering van een **kwaliteitsvol en duurzaam preventief gezondheidsbeleid** op het werk.
- aan de hand van de coachingmethodiek “gezondernemen & co”



# Traject



5 contactmomenten met onderneming (12 uur) + voorbereidings- en verwerkingstijd (8 uur)

Meer informatie: Karlien Devloo // [bedrijfscoaching@gezondleven.be](mailto:bedrijfscoaching@gezondleven.be)

# Methodieken en instrumenten



# Bedankt voor uw aandacht

Silvia Van Cauter

Silvia.vancauter@gezondleven.be

02/4224951

gezondleven.be  
gezondwerken.be

VLAAMS INSTITUUT  
**GEZOND  
LEVEN**