

Duurzaam gezondheidsbeleid op het werk: strategie voor de toekomst?

Vannyvel Joeri, Stafmedewerker Gezond werken

Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie vzw (VIGeZ)

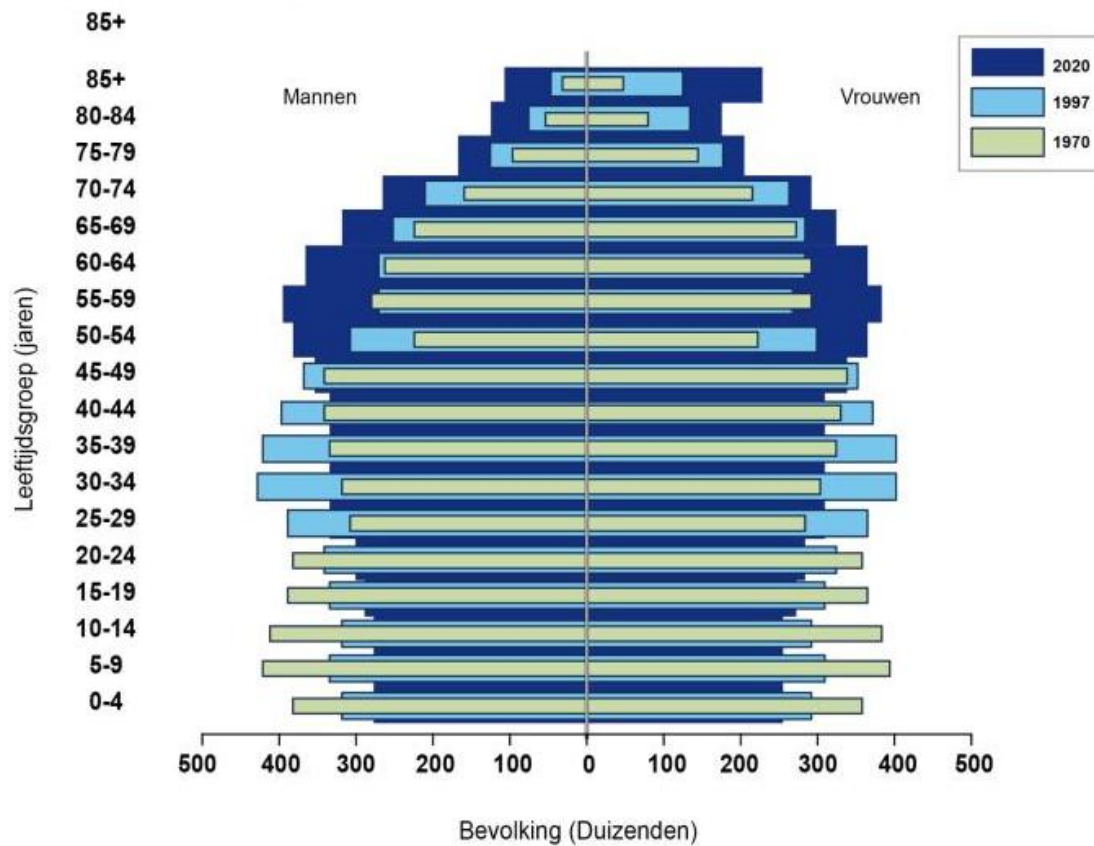
- Expertisecentrum voor Gezondheidsbevordering & Ziektepreventie (partnerorganisatie van Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid)
- Aanbod naar bedrijven:
 - Ontwikkeling en coördinatie methodieken/projecten
 - Beleidsondersteuning
 - Informatie- en adviesverstrekking
 - Vormingen op vraag/maat
 - Sensibilisatie werknemers/personeel
- ⇒ over het integrale gezondheidsbeleid, beweging, sedentair gedrag, tabakspreventie, gezonde voeding en mentale gezondheid
- Uitgebreid netwerk van bedrijfsgelateerde partners: Unizo, VDAB, Prebes, Voka, Co-Prev, Idewe, Mensura, Securex, ABVV, ACV, VVVB, VVIB, paritaire vormingsinstituten (IPV,...),...

www.vigez.be

www.gezondwerken.be

Argumenten voor gezondheidsbevordering op het werk

De bevolkingsspiramide in België

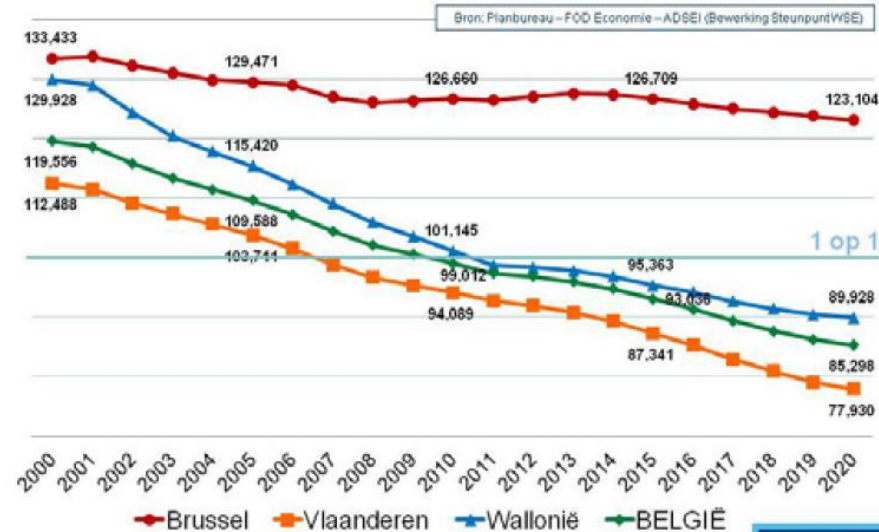


Bron: WHO Regional Office for Europe (2004d) and United Nations (200)

Vergrijzing van de beroepsbevolking

Prof. Dr. Luc Sels (KU Leuven): 'De onderstaande figuur geeft de bijzonder snelle demografische omwenteling weer binnen de werkende bevolking (15-64 jaar). In 2000 telde België nog 120 15-24-jarigen per 100 55-64-jarigen. In 2010 was dit nog maar 99 op 100. Prognoses geven aan dat dit verder zal dalen naar slechts 85 op 100 in 2020.'

Figuur 1: Vergrijzing bevolking op arbeidsleeftijd: Aantal 15-24-jarigen per 100 55-64-jarigen.



KU LEUVEN

Gevolg (I) :

Iedereen langer aan de slag om beperkte instroom op de arbeidsmarkt op te vangen...

Licht op groen voor langer werken: Michel I keurt verhoging pensioenleeftijd goed

05/06/15 om 15:56 - Bijgewerkt om 17:22

De ministerraad keurt binnenkort het wetsontwerp goed over de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Daarbij horen ook een reeks overgangsmatregelen.

24
KEER GEDEELD



REACTIES 34



vigez

Gevolg (II) :
**Tekort aan nieuwe werkkrachten op de arbeidsmarkt
neemt toe**

‘War for talent’...

Bovendien:

-Voornamelijk (kleinere) KMO's zullen hierdoor worden
getroffen

Werknemers onvoldoende fit en gezond

Helpt werknemers vindt job mentaal te belastend om te werken tot pensioen



do 26/09/2013 - 15:14 Belga

Bijna 1 op de 2 Belgische werknemers geeft aan zijn job mentaal te belastend te vinden om te blijven werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. En bijna 1 op de 3 vindt zijn job fysiek te belastend. Dat blijkt uit cijfers van HR-dienstverlener Securex.

Slechts 56 procent van de werknemers vindt dat de mentale belasting van hun werk door stress, werkritme of werkintensiteit hen toelaat om te blijven werken tot aan het wettelijke pensioen. Dit geldt voor 52 procent van de lager opgeleiden en 60 procent van de hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden hebben een diploma van universiteit of hogeschool, lager opgeleiden hebben een diploma van lager of hoger middelbaar onderwijs.



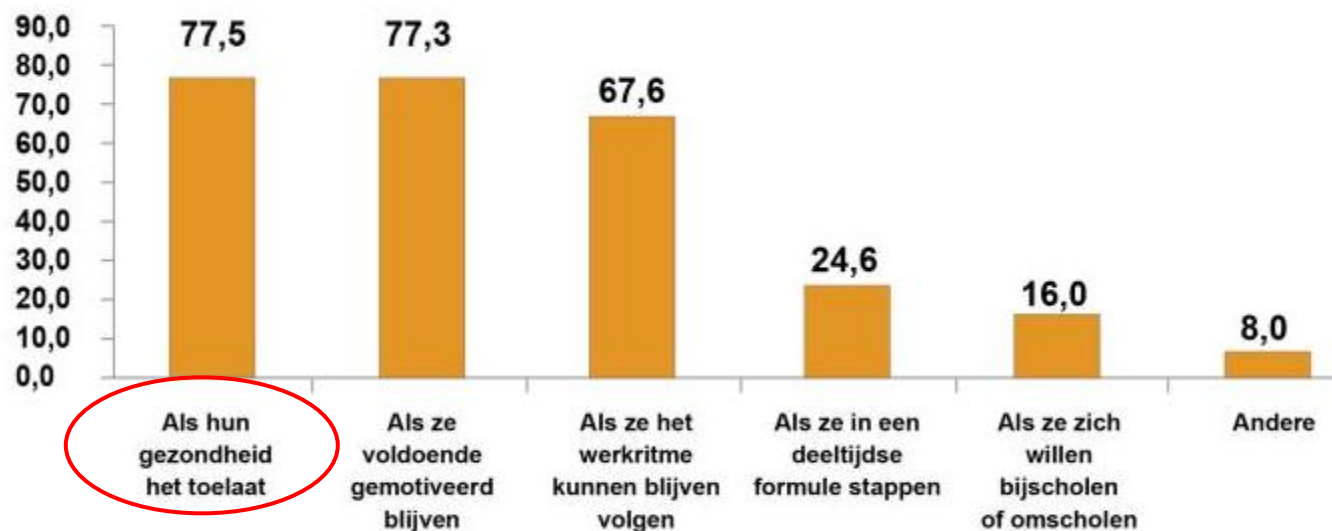
Ook de fysieke belasting is een serieuze domper op de wil van de Belgische werknemer om langer te werken. Bijna 30 procent geeft aan zijn job fysiek te zwaar te vinden om tot het pensioen te blijven werken. Meer dan 28 procent geeft aan dat de fysieke werkomstandigheden - zoals het lawaai, het licht en de temperatuur - niet toelaten om te kunnen blijven werken tot aan het pensioen.

Volgens Securex moeten de werkgevers meer aandacht besteden aan communicatie en acties over de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers.

De researchafdeling van Securex voerde in februari en maart 2013 deze onlinebevraging over de fysieke en mentale gezondheid van Belgische werknemers uit bij 2.088 loontrekkende werknemers, waaruit na resampling 1.318 respondenten overbleven.

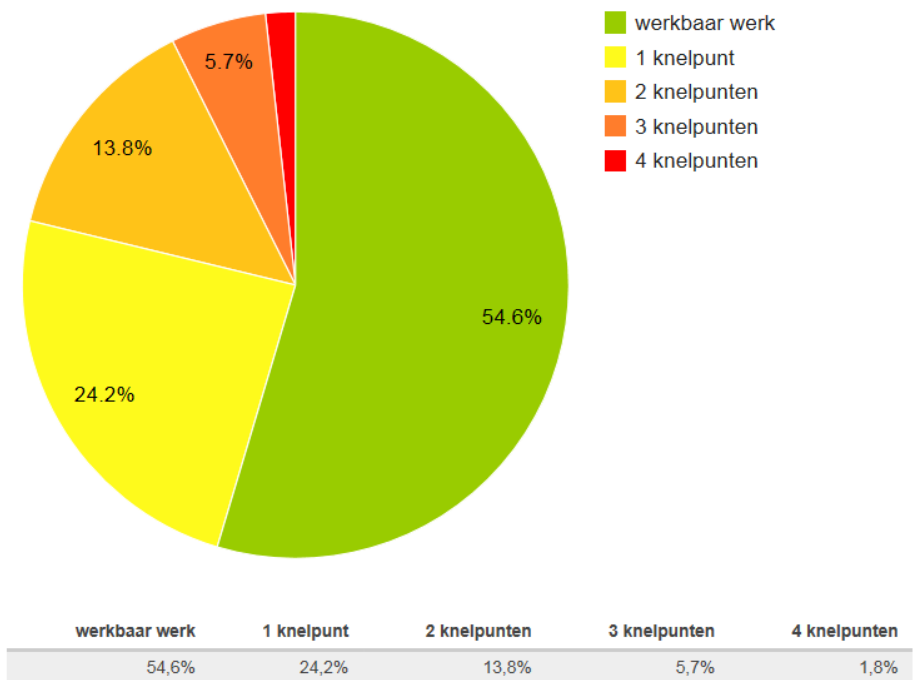
Wat denken werkgevers?

Onder welke voorwaarden zou u oudere werknemers in dienst houden tot ze 65 jaar zijn?



Bron: WES-enquête April 2011

Werkbaarheidsmonitor 2013



ONDERNEMINGSGROOTTE

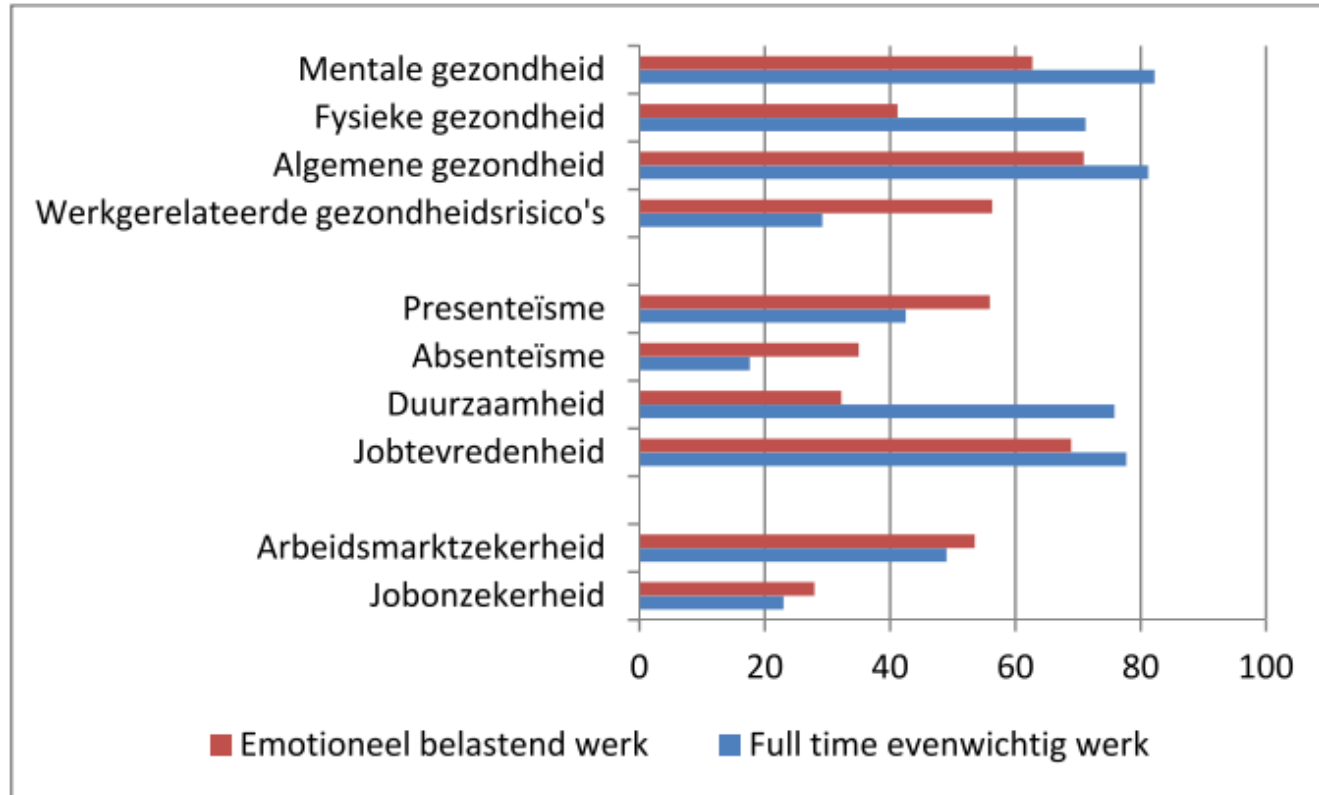
minder dan 10 werknemers	1313	1066	936	1680	53,8	56,6	57,2	57,4
10-49 werknemers	2443	1986	1846	3317	51,9	52,5	54,7	53,8
50-99 werknemers	1310	1148	1087	1942	50,8	52,3	53,0	52,5
100 - 499 werknemers	2255	2010	1845	3608	52,7	54,1	55,5	55,3
500 of meer werknemers	2267	2122	2126	4025	52,7	55,7	52,5	54,7

SECTOR

textiel-confectie	235				43,0			
metaal	925	745	668	1105	52,0	50,9	50,4	52,8
bouw	552	461	417	721	51,1	57,9	62,4	58,9
voeding	275	242	223	388	47,6	45,0	43,9	46,1
chemie	411	374	339	654	53,8	57,8	54,9	54,9
groot- en kleinhandel	801	652	607	1132	45,6	50,9	49,8	50,2
horeca	219			218	43,4			47,2
zakelijke dienstverlening	542	554	555	997	44,6	49,8	42,7	47,3
transport	374	336	287	487	48,9	43,2	49,5	46,4
post en telecommunicatie	240	227		240	46,7	44,5		48,8
financiële sector	428	336	318	542	51,4	60,7	56,3	54,1
openbaar bestuur	1091	933	827	1908	59,1	60,3	61,4	58,9
gezondheid- en welzijnszorg	1366	1272	1234	2646	56,1	58,6	60,0	58,8
onderwijs	1063	884	869	1691	57,2	59,7	57,8	55,1

Bron: SERV, 2013

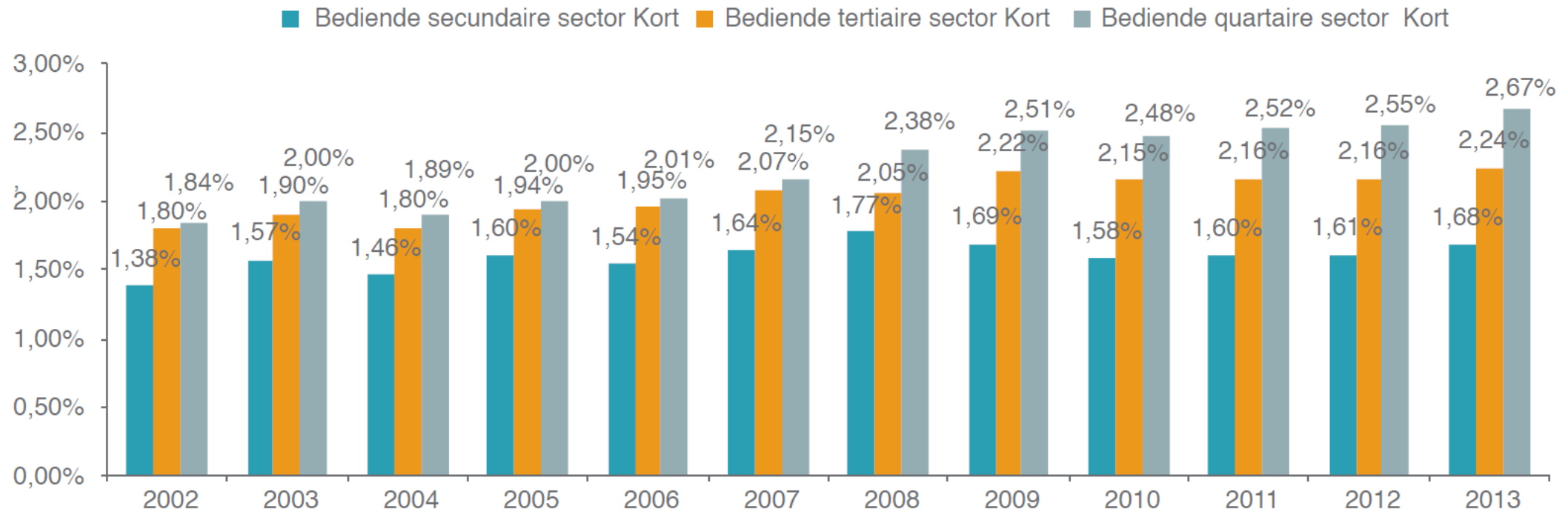
Werkbaar of niet werkbaar...



Figuur 1 'Outcomes' van baankwaliteit voor 'emotioneel belastend werk' and voor 'full time evenwichtig werk'

Bron: Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België, HIVA 2012

Kortdurend verzuim blijft toenemen



Figuur 4: Evolutie kortdurend verzuim bedienden per sector in procent

Bron: Ziekteverzuim in België, SD Worx (2013)

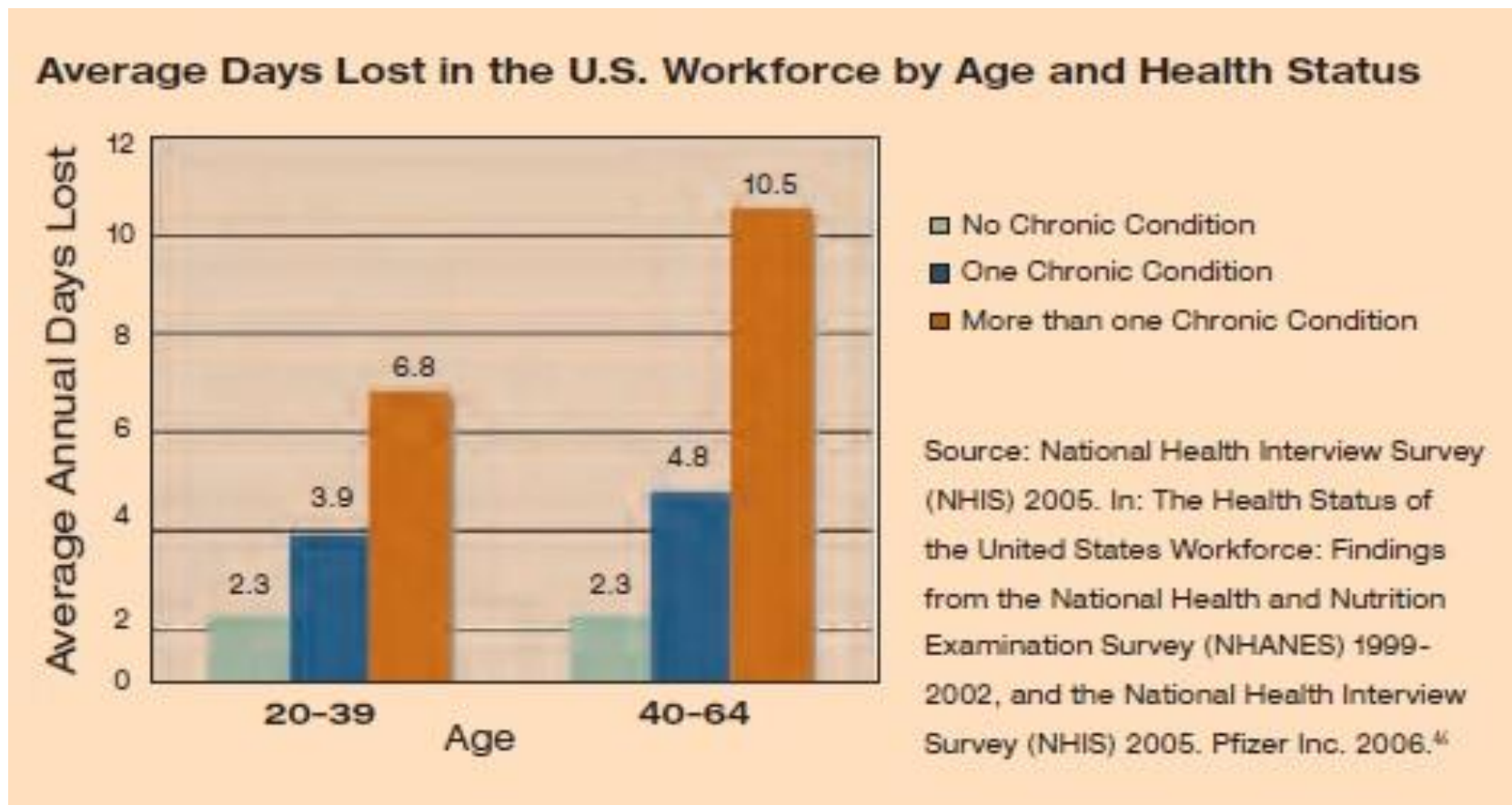
Kosten kortdurend verzuim

Gemiddelde uurkost België	19,09 euro	2,51%
Uurkost WN < 25 jaar	13,55 euro	2,62%
Uurkost WN 25 - 29 jaar	15,98 euro	2,48%
Uurkost WN 30 - 34 jaar	18,24 euro	2,58%
Uurkost WN 35 - 39 jaar	19,68 euro	2,53%
Uurkost WN 40 - 44 jaar	20,27 euro	2,44%
Uurkost WN 45 - 49 jaar	20,53 euro	2,43%
Uurkost WN 50 - 54 jaar	20,83 euro	2,53%
Uurkost WN 55 - 59 jaar	21,84 euro	2,65%
Uurkost WN >= 60 jaar	24,95 euro	2,28%

Kortdurend verzuim en directe ziektekost per uur in 2013

Bron: Ziekteverzuim in België, SD Worx (2013)

Impact van gezondheid op verzuim



Impact van mentale gezondheid op verloop

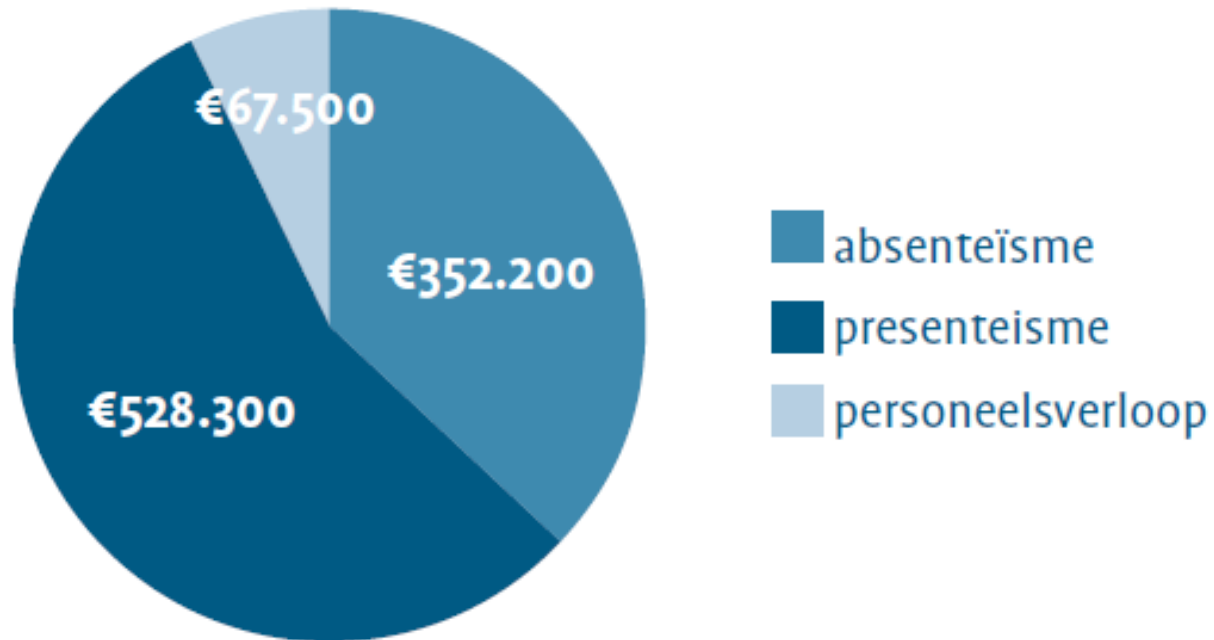
Psychologically Healthy Workplaces Have Lower Turnover, Less Stress



Sources: American Psychological Association (APA), Psychologically Healthy Workplace Award (PHWA) Program;
National Average for Turnover from U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2006 Total Separation; National Average for Work Stress from APA's 2005 National Survey.
©2007 American Psychological Association

Kosten mentale ongezondheid

Figuur 4: Jaarlijkse kosten mentale ongezondheid 1.000 werknemers



Bron: Strategische verkenning - Versterken van mentaal kapitaal in de werksetting, Trimbos instituut 2012

Kosten mentale ongezondheid

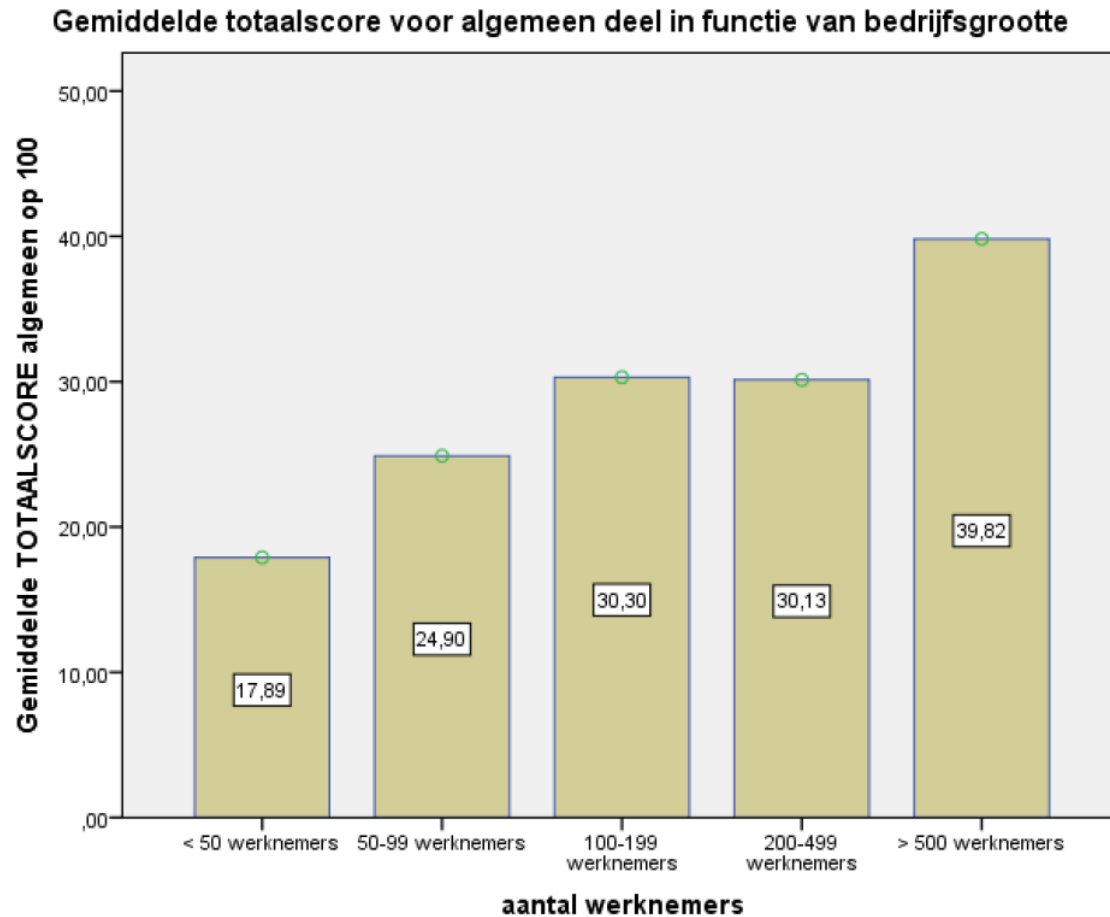
	Arbeider	Bediende	Gemiddeld
Directe kost 1 niet gewerkte dag	€ 211	€ 326	€ 277
Werkdagen gewaarborgd loon	21,75	21,75	21,75
Directe kost 1 burn-outgeval	€ 4.589	€ 7.091	€ 6.025
Indirecte kost 1 burn-outgeval	€ 11.473	€ 17.726	€ 15.062
Totale kost 1 burn-outgeval	€ 16.062	€ 24.817	€ 21.087

Directe kost: gewaarborgd loon + patronale kost + pro rata vakantiegeld en eindejaarspremie 2012

Indirecte kost: reorganisatie, tijdelijke vervanging, overuren, verminderde kwaliteit... (directe kost x 2,5)

Figuur 15: Directe en totale kost per werknemer met een burn-out

Bedrijven voeren weinig of geen kwaliteitsvol gezondheidsbeleid



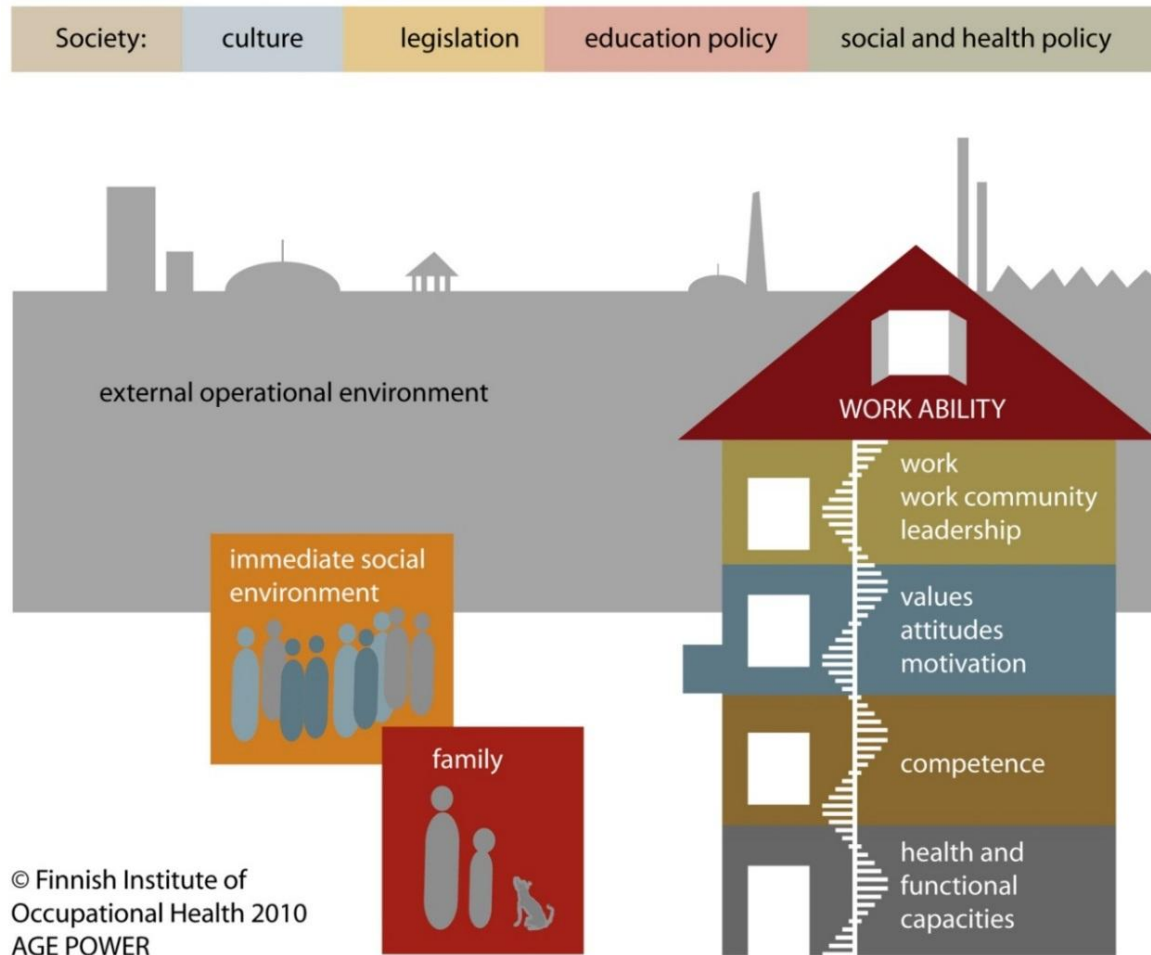
Drempels voor KMO's?

- Gebrek aan overtuiging
- Kostprijs ligt te hoog
- Workload ligt te hoog
- Onvoldoende opgeleid
- Tijdsgebrek

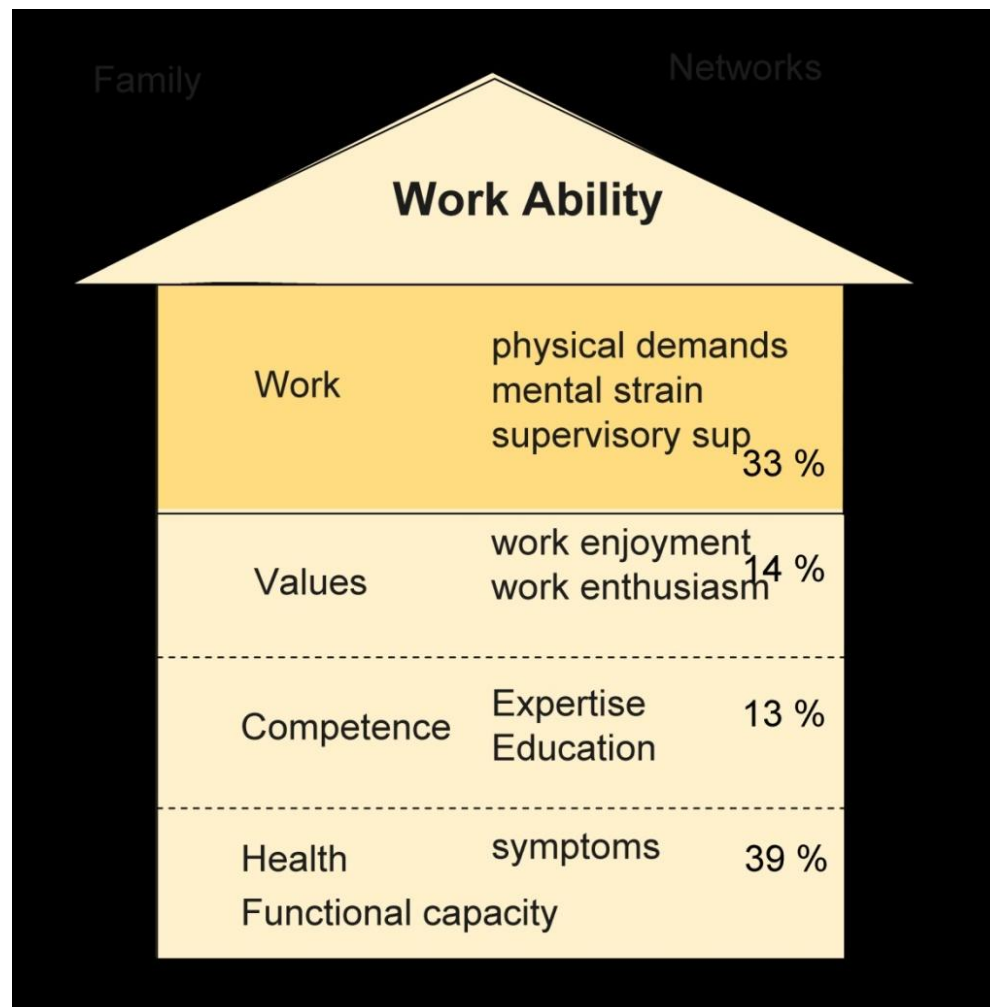
Bron: VIGeZ Indicatorenmeting 2012

Inzetten op werkbaar werk én werkvermogen van werknemers

Determinanten van werkvermogen



Determinanten van werkvermogen



Bron: Finnish Institute of Occupational Health, 2010

Determinanten van werkvermogen



Argumentarium

Waarom werken aan werkvermogen en werkbaarheid?

Vastgesteld werd dat een laag werkvermogen tijdens de beroepsloopbaan na pensionering leidt tot een verminderde zelfstandigheid op latere leeftijd en zelfs tot een lagere levensverwachting. Werken aan werkvermogen is bijgevolg in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

Leeftijd is één van de kritische factoren voor een goed werkvermogen. Bij Nederlandse werknemers tussen 45 en 54 jaar geeft 11% aan een matig tot slecht werkvermogen te bezitten. Dat aandeel loopt op tot 29% bij 55 tot 64-jarigen en is met 29% het hoogst bij 65-plussers. Inzetten op ergonomische werkplekken, op bevordering van de gezondheid van werknemers én op goede leiderschapsvaardigheden kunnen er evenwel voor zorgen dat ook het werkvermogen van 50-plussers goed blijft. Werken aan werkvermogen in een organisatie hangt dan ook sterk samen met het voeren van een **leeftijdsbewust personeelsbeleid**.

Een vergrijzende beroepsbevolking, vervroegde uittrede, toenemende stressklachten en een stijgend ziekteverzuim hebben het thema 'werkbaar werk' de afgelopen jaren meer naar de voorgrond gebracht. We moeten niet zijn allen langer gaan werken, maar kunnen en willen we dat ook? Een **werkbare job en een goed werkvermogen** zorgen ervoor dat we langer gezond en met **werkgoesting aan de slag blijven** en daarvan zelfs na pensionering nog **de positieve effecten ervaren**.

Het **ziekteruzijn** in België was nooit eerder zo hoog. Zowel langdurig (2,33%) als kortdurig verzuim (2,44%) bereikte een **recordhoogte**. Langdurig verzuim wordt vooral veroorzaakt door arbeidsomstandigheden, motivatieproblemen, stress, burn-out en fysieke aandoeningen, al speelt ook het verzorgen van de werknemerspopulatie een niet onbelangrijke rol. Al deze factoren vinden we terug in het Huis van Werkvermogen.

Investeren in het **behouden en het verbeteren van het werkvermogen** kan bijgevolg **ziekteruzijn voorkomen** en **kosten besparen**. Ziekteruzijn kost bedrijven met meer dan 100 medewerkers bijna 900 euro per jaar per werknemer. Een laag werkvermogen leidt bovendien tot een **daling van de prestaties, de kwaliteit van het geleverde werk en de productiviteit**.

Onderzoek in Finland toonde aan dat het werkvermogen niet alleen een goede voorspeller is van ziekteruzijn, maar ook van arbeidsongeschiktheid en vroegtijdige pensionering. Cijfers uit de werkbaarheidsmonitor geven aan dat **motivatieproblemen, werkstress en een problematische werk-privébalans** gepaard gaan met **ziekteruzijn en het verloop bevorderen**. **Leermogelijkheden, minder werkstress en een goede werk-privé balans** maken het voor werknemers echter **haalbaar om tot aan hun pensioen te werken**. Met andere woorden: een **werkbare job en een goed werkvermogen** zijn belangrijke **voorwaarden voor de duurzame inzetbaarheid** van werknemers.

w s e



Duurzaam gezondheidsbeleid op het werk

Duurzaam gezondheidsbeleid op het werk

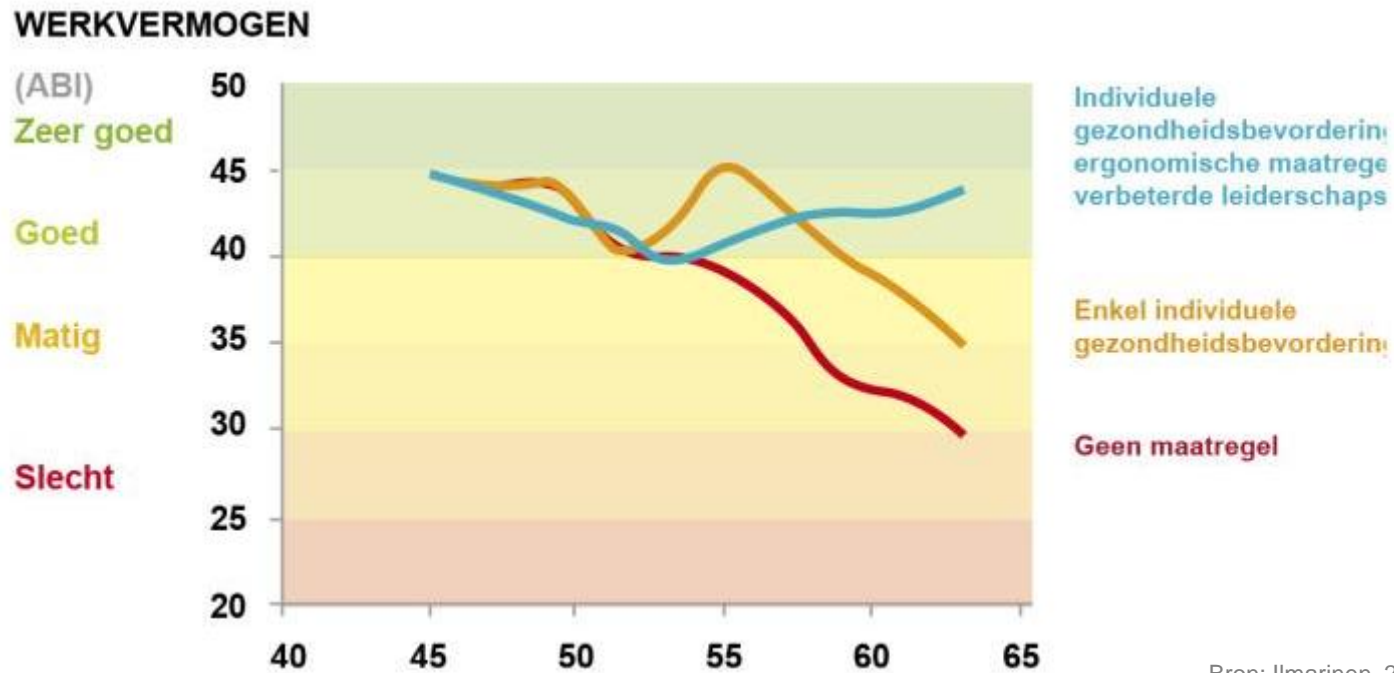
= mix van interventies om leefstijl/gedrag te kunnen beïnvloeden

- **Voorlichting:** informeren en sensibiliseren van werknemers
 - **Voorzieningen:** werkvoorzieningen creëren of wijzigen zodat gezonde keuzes makkelijker mogelijk zijn
 - **Voorschriften:** beleidskader tot stand brengen dat gunstig is voor gezondheid op het werk
- ▶ **werkgever heeft hierbij een ondersteunende rol, eindverantwoordelijkheid gezonde leefstijl ligt nog altijd bij werknemers zelf**

Aandacht voor procescomponenten



Werkvermogen op peil houden via een gezondheidsbeleid = duurzame inzetbaarheid



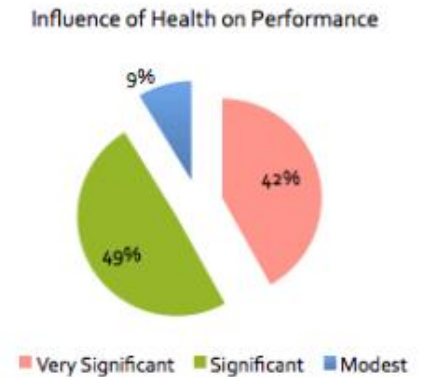
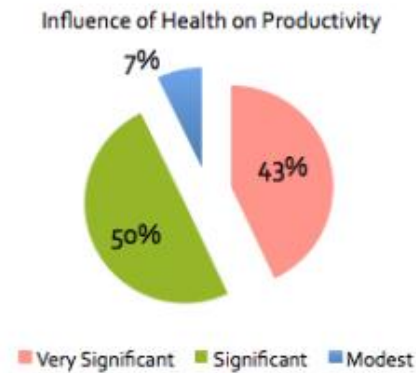
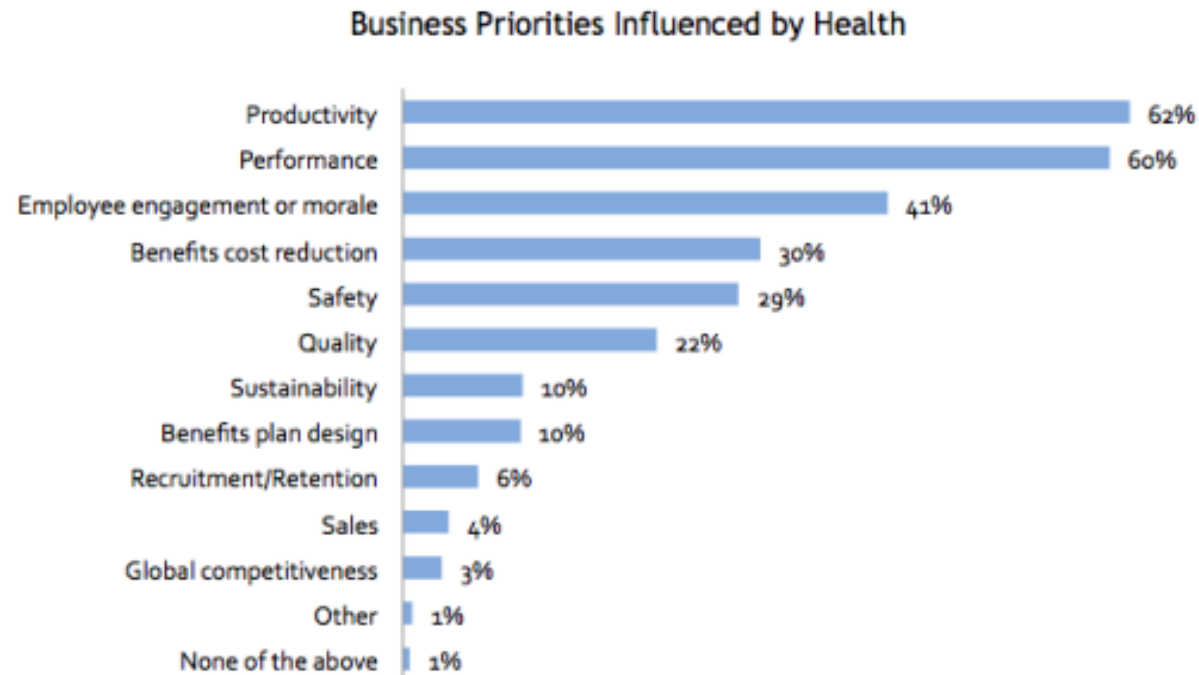
Bron: Ilmarinen, 2009

Voordelen voor werknemers en werkgevers



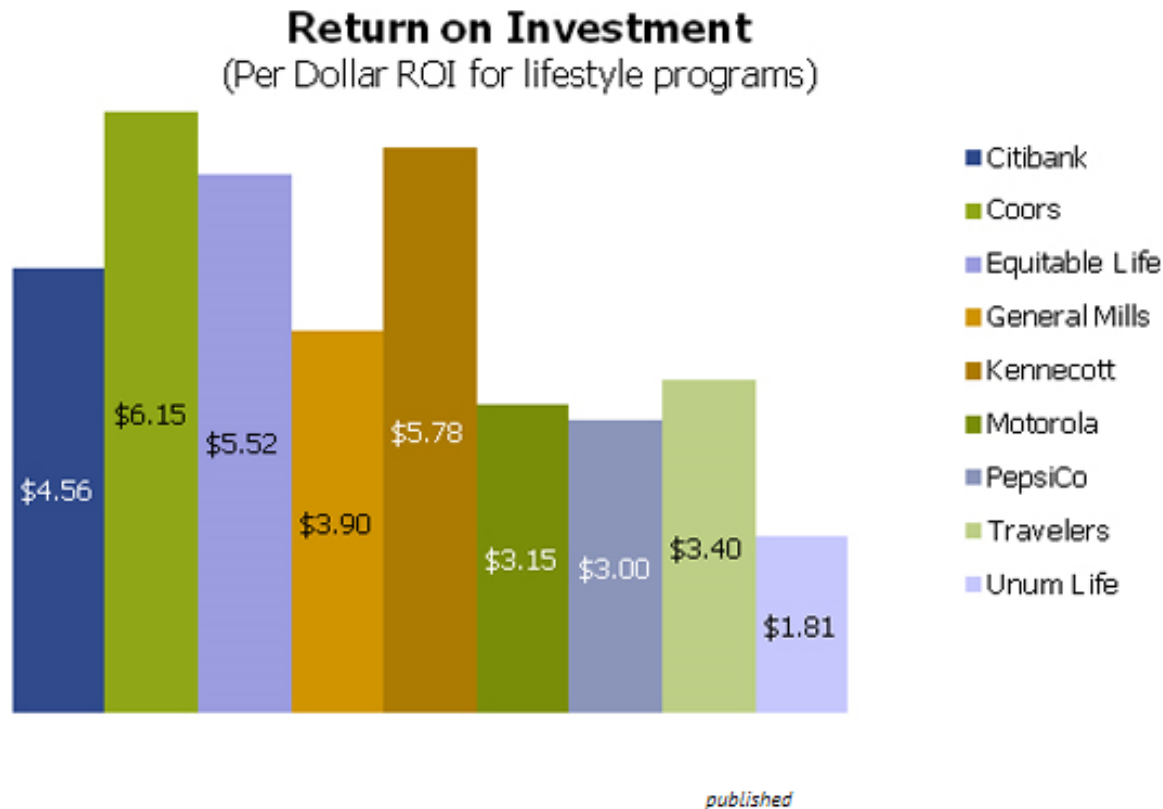
Bron: ENHWP 2004, Making the case for workplace health promotion

Impact goede gezondheid op bedrijfsuitkomsten



bron: Health Enhancement Research Organization (HERO), 2015

Return on investment



Return on Investment (4-5jaar)= per geïnvesteerde 1€ is er 3 tot 5€ return door lager ziekteverzuim en betere productiviteit

Bron: Promoting active ageing in the workplace, Ilmarinen; European Agency for Safety and Health at Work, 2012

Source: 2004 T.E. Brennan Organization, as

Efficiënt gezondheidsbeleid op het werk (cfr. WHO – rapport “WHO Healthy Workplace framework and model – 2010)

- ❑ Projectmatige aanpak met visie op lange termijn (3 à 5 jaar)
- ❑ Betrokkenheid en participatie van zowel management als werknemers
- ❑ Aandacht voor het ‘empoweren’ van werknemers, met respect voor individuele keuzevrijheid van de werknemer (cfr. individuele gedragsbeïnvloeding)
- ❑ Mix van interventies/acties:
 - educatie (voorlichting)
 - facilitatie (voorziening)
 - pleitbezorging (voorschriften)
- ❑ Multidisciplinaire aanpak (voeding, beweging, tabak, mentaal welbevinden,...)
- ❑ Koppeling aan het globale en strategische beleid van de organisatie (vb. welzijn, duurzaamheid, personeel, diversiteit, mobiliteit,...)

Meer info

➤ **Joeri Vannyvel**

- Stafmedewerker gezond werken
- joeri.vannyvel@vigez.be
- 02/422 49 37



@VIGeZine #gezondwerken #nvgezondaward



Groep gezond werken



www.gezondwerken.be, nieuwsbrief gezond werken,
www.jobfit.be, www.nvgezond.be