

a.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen



**Vitale medewerkers in een
gezonde werkomgeving**

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inleiding | 3 |
| Wie houdt jouw mensen fit? | 3 |
| Met welke wettelijke verplichtingen heb je te maken? | 4 |
| 1. De Arbowet | 4 |
| 2. PMO | 4 |
| 3. De RI&E | 4 |
| 4. Wet verbetering poortwachter | 4 |
| 5. Sociaal contract | 5 |
| Zo maak jij jouw medewerkers vitaal en fit | 6 |
| 1. Beweging | 6 |
| 2. Gezonde voeding | 7 |
| 3. Goed slapen | 7 |
| 4. Stressvrij leven | 8 |
| Maak het bespreekbaar | 9 |
| Bronnenlijst | 10 |



Inleiding

Duurzaam inzetbare medewerkers, dat is de wens van iedere werkgever. Je wilt dat zij genoeg bewegen, gezond eten, goed slapen en zo min mogelijk stress ervaren op werk. Dat leidt tot een hogere arbeidsproductiviteit en minder verzuim.

Maar wat is jouw rol als werkgever? Wanneer grijp je in? Hoe mag je ingrijpen en hoe ver mag je daarin gaan? Wat zijn je verplichtingen en waar mag jij je juist niet mee bemoeien?

In deze whitepaper leggen we de rol van werkgevers uitgebreid uit. Vervolgens gaan we per onderwerp in op hoe je op de werkvloer de gezondheid van jouw medewerkers kan bevorderen.

Wie houdt jouw mensen fit?

Een fitte en vitale medewerker is productiever, minder gestrest, minder vaak ziek, minder vatbaar voor een burn-out én creatiever. Dat is de wens van iedere werkgever, maar is het ook jouw verantwoordelijkheid? Mag je tegen een medewerker die iedere dag een frikandelbroodje eet wel zeggen: zou je dat nu wel doen? En mag je aan een medewerker die enorme wallen onder zijn ogen heeft en constant gaapt wel vragen hoe dat komt?

Ja, dat mag. Als werkgever is het verstandig om zulke situaties bespreekbaar te maken en het uit de taboesfeer te halen. Maar is het ook de verantwoordelijkheid van jou als werkgever?

Lisette Niemeijer, expert duurzame inzetbaarheid bij a.s.r.:

“Dat de werkgever verantwoordelijk is voor de gezondheid van zijn medewerkers is een foute gedachte. Wel is de rol, die eerder faciliterend en inspirerend, heel belangrijk. Het is goed om je als werkgever af te vragen hoe je dat doet. Gelukkig wordt een groot deel door de wet bepaald.”



Met welke wettelijke verplichtingen heb je te maken?

1. De Arbowet
2. PMO
3. De RI&E
4. Wet verbetering poortwachter
5. Sociaal contract

1. De Arbowet

Toon betrokkenheid

Een mooi uitgangspunt is de vernieuwde Arbowet van juli 2017. Hierin staat dat werkgevers een proactieve rol moeten aannemen richting de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers. Daarbij moet je betrokkenheid tonen én preventie centraal zetten binnen je bedrijf. Creëer een omgeving waarin jouw medewerkers gezond en veilig kunnen werken.

2. PMO

Beperk gezondheidsrisico's

Artikel 18 uit de Arbowet is specifiek interessant, omdat dat gaat over het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Als werkgever moet jij jouw werkgevers periodiek in de gelegenheid stellen aan een onderzoek deel te nemen. Dit onderzoek is erop gericht om gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te voorkomen of beperken.

Als werkgever weet je van het bestaan van een PMO af, toch maken veel werkgevers zich er schuldig aan het alleen in de kleine lettertjes in het arbeidscontract te vermelden en er verder geen aandacht aan te besteden.

Hoe zorg je ervoor dat medewerkers gebruik maken van een PMO?

Tip! Verander de bedrijfscultuur. Zorg dat de medewerker weet welke gegevens van het onderzoek gedeeld worden met de werkgever. Zo verlaag je de drempel om hiervan gebruik te maken.

3. De RI&E

Breng risico's in kaart

De RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) is een onderzoek waarin je kijkt of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van je medewerkers. Als alle risico's in kaart zijn gebracht, moet je een plan van aanpak maken om maatregelen te treffen. Dit helpt bij het terugdringen van ziekteverzuim. En, zijn de arbeidsomstandigheden veranderd, denk eraan dat de RI&E altijd actueel moet zijn.

4. Wet verbetering poortwachter

Ga de strijd aan met langdurig verzuim

Is de medewerker onverhoopt toch ziek? Dan wil jij natuurlijk dat hij zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. Daarom is de Wet verbetering poortwachter ingesteld. Deze wet gaat de strijd aan met langdurig verzuim door ziekte. Samen met een bedrijfsarts of arbodienst spannen jullie je in om de medewerker weer aan het werk te krijgen.

5. Sociaal contract

Maak samen afspraken

Een arbeidscontract is een juridische overeenkomst waarin salaris, vakantiedagen, pensioenrechten en andere zaken worden geregeld. Wat mist is het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Vaak komt dit pas ter sprake als een medewerker verzuimt.

Daarom houden steeds meer werkgevers zich de afgelopen jaren aan een sociaal contract. Daarin maak je afspraken over wat de werkgever doet aan de gezondheid van de medewerker en wat de medewerker zelf doet. Je geeft betekenis aan afspraken en wederzijdse verwachtingen.

Dit is niet wettelijk bepaald en daarom geen verplichting. Wel is het verstandig om in te voeren. Maak het bespreekbaar bij indiensttreding. Zo creëer je een open bedrijfssfeer wat het makkelijker maakt om iemand aan te spreken op ongezonde gewoontes.



Zo maak jij jouw medewerkers vitaal en fit

Als werkgever zorg je ervoor dat je bedrijf voldoet aan de wettelijke eisen voor veiligheid en gezondheid van je medewerkers. Als jij je aan de wet houdt, proactief en betrokken bent en alles aangrijpt om de gezondheidsrisico's te beperken of voorkomen, dan ben je al een heel eind. Toch kan je veel meer doen als werkgever om medewerkers fit en vitaal te krijgen, zonder dat je ze iets oplegt of ergens toe verplicht.

Een medewerker die veel sport kan heel fit zijn en alsnog stress ervaren. Iemand die altijd gezond eet, slaapt misschien wel slecht. Hoe zorg je als werkgever voor de juiste balans tussen beweging, gezonde voeding, slaap en een stressvrij leven. En wat kan je doen om jouw medewerkers fit en vitaal te krijgen?

Vier pijlers die belangrijk zijn:

1. **Beweging**
2. **Gezonde voeding**
3. **Goed slapen**
4. **Stressvrij leven**

1. Beweging

Fitte medewerkers zijn belangrijk voor je bedrijf. Van beweging word je een gezonder en blijer mens. Dit zorgt voor een verhoogde arbeidsproductiviteit en daar heb je als werkgever wel degelijk belang bij. Ook zijn je medewerkers veerkrachtiger, kunnen daarom beter omgaan met tegenslagen en hebben de energie om langer door te gaan. Voordeel: minder verzuim.

Wat levert het op?

- Fitte medewerkers zijn minder vaak en minder lang ziek. Een medewerker met een goede conditie, groot uithoudingsvermogen en meer spierkracht is minder vatbaar voor griep, RSI en rugklachten. Bovendien herstelt hij sneller na een blessure of griep;

- Uit CBS-cijfers blijkt dat 38 procent van de mensen die op het werk uitvalt, psychische klachten heeft. In veel van deze gevallen heeft dat te maken met een burn-out wat voortvloeit uit niet alleen de psychische gesteldheid, maar ook de lichamelijke gezondheid van de medewerker. Fitte medewerkers lopen minder snel kans op een burn-out en daarmee langdurig verzuim. Een gemiddelde burn-out duurt tegenwoordig 242 dagen en kost 250 euro per dag;
- De productiviteit gaat omhoog, simpelweg omdat fitte en vitale medewerkers hun werk beter aankunnen, meer energie hebben, creatiever én sociaal zijn.

TIPS

Hoe krijg je jouw medewerkers in beweging?

- Het kantoor anders inrichten. Plaats het koffiezetapparaat en de printer dus niet binnen handbereik;
- Meld je bedrijf aan bij [a.s.r. Vitality](#). Dit is hét gezondheidsprogramma dat gedragsverandering op de korte en lange termijn realiseert door gezonde keuzes aantrekkelijk te maken en te belonen.
- Stimuleer om de trap te nemen in plaats van de lift of roltrap;
- Stimuleer om op de fiets te komen (fietsplan);
- Maak lunchwandelingen in plaats van achter het bureau te lunchen;
- Korting op sportabonnement of ga als collectief sporten;
- Zet een tafeltennistafel neer.

2. Gezonde voeding

Stimuleer gezonde eetgewoontes bij medewerkers, maar weet wel: je mag ze niet verplichten! Mensen mogen zelf hun keuzes maken, wel heb je invloed op wat er tijdens werktijd gegeten wordt door gezondere opties dan frikandel-broodjes of kroketten aan te bieden in de bedrijfskantine.

Wat levert het op?

- Meer energie;
- Hoger concentratievermogen;
- Lager ziekteverzuim;
- Medewerkers met een gezonde leefstijl zijn 30% productiever.

TIPS

Hoe stimuleer je gezond eten?

- Vervang snoepautomaten voor gezonde automaten. Haal je deze helemaal weg, dan nemen mensen vaak zelf alsnog ongezonde snacks mee;
- Breng variatie aan in de koffieautomaat, bijvoorbeeld door havermelk toe te voegen;
- Zet een fruitmand neer;
- Leer slechte gewoontes af door geen ongezonde snacks aan te bieden of door deze minder aantrekkelijk en uit het zicht in de kantine neer te zetten;
- Als je bij ieder feestje, werksucces of afscheid trakteert op taart, drank en bitterballen, dan is het lastig vol te houden dat vitaliteit bij jou als werkgever op nummer 1 staat. Houd de balans door ook gezonde snacks neer te zetten.
- Maak het aantrekkelijker om gezonde snacks of maaltijden te kopen door de prijzen te verlagen.

3. Goed slapen

Bijna 1/3 van de Nederlanders met een betaalde baan ligt regelmatig wakker, blijkt uit onderzoek. Slaapproblemen leiden tot hoger verzuim, meer ongevallen, 25% meer fouten, hogere kans op een burn-out en lagere productiviteit. Een persoon die 6 uur of minder per nacht slaapt is gemiddeld 6 dagen meer afwezig. Andere collega's moeten deze afwezigheid opvangen, wat leidt tot hoge werkdruk en ziekteverzuim. Kortom, dit kost jou geld.

Je kan moeilijk je medewerkers om tien uur 's avonds naar bed sturen en hun smartphone afpakken. Wel kan je op andere manieren stimuleren dat je personeel voldoende slaap krijgt.

Wat levert het op?

- Uitgeruste medewerkers zijn socialer, hebben minder vaak ruzie en vertonen minder ongewenst gedrag;
- Uitgeruste medewerkers presteren beter dan medewerkers die slecht of te kort slapen;
- Productiviteit gaat omhoog;
- Minder verzuim.

TIPS

Hoe stimuleer jij jouw medewerkers om voldoende slaap te krijgen?

- Flexibele werktijden, geef medewerkers de keuze hoe laat ze willen werken en dus het meest productief zijn;
- Respecteer vrije tijd, dus geen appcontact of mailverkeer meer na werktijd;
- Geef de mogelijkheid tot thuiswerken;
- Time management: cursussen aanbieden om beter te plannen of leren nee zeggen. En bekijk samen met je medewerker of diegene het werk wel aankan;
- Maak het bespreekbaar: geef bijvoorbeeld een medewerker die net een kindje heeft gekregen de keuze om iets later op werk te komen, zodat die wel uitgeslapen kan beginnen;
- Ook hier geldt dat dit voor ieder persoon verschillend is. Sommige medewerkers zijn gebaat bij structuur en kunnen wel slapen na het beantwoorden van nog een laatste mail. Maak hier dus afspraken over als werkgever.

4. Stressvrij leven

Het is een illusie dat je stressvrij kan leven. Stress kan ook positief werken, sommige mensen gedijen zelfs erg goed op een beetje druk. Maar als stress iets structureels wordt, moet je oppassen. Dat leidt vaak tot overspannenheid en een burn-out.

Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen op hun werk weinig autonomie, weinig sociale steun en veel werkdruk ervaren, ze negatiever zijn. Het is belangrijk om dit voor te zijn door de ruimte te geven aan de medewerker en bespreekbaar te maken welke stressfactoren storend zijn.

Wat levert het op?

- De kans dat betrokken medewerkers weggaan is 87% lager;
- Bedrijven met een goed werkklimaat presteren financieel bijna 5 keer zo goed;
- Organisaties met betrokken medewerkers zijn minimaal 47% effectiever;
- Uit onderzoek blijkt dat mensen productiever, gemotiveerder en gelukkiger zijn als zij het gevoel hebben dat zij zelf kunnen bepalen hoe en wanneer zij hun werk doen;
- In Nederland is 1 op de 5 medewerkers niet aan het werk als gevolg van stress en burn-out. Dit kost de samenleving en werkgevers jaarlijks miljarden euro's. Bovendien leidt burn-out bij veel mensen tot blijvend hersenletsel. Door aanhoudende stress gaan hersenen slechter functioneren en kan het hersenweefsel veranderen. Als werkgever wil jij natuurlijk graag gezonde medewerkers die lekker in hun vel zitten.

TIPS

Hoe zorg je ervoor dat stress niet structureel wordt?

- Geef de medewerkers voldoende autonomie, laat ze zelf bepalen wat het beste voor ze is. Verlaag bijvoorbeeld de werkdruk door huisdieren aan te schaffen en een moestuin aan te leggen. Hierdoor vergroot je het werkplezier zonder dat het werk minder wordt. Een mooi voorbeeld stond onlangs in De Volkskrant. De medewerkers van een basisschool mochten zelf bepalen hoe ze hun werkdruk wilden verlagen. Wat bleek: een paar huisdieren en een moestuin leverden het gewenste resultaat.
- Pesten op werk komt helaas veel voor en is een grote factor voor stress. Dit uit zich in het opzettelijk buitensluiten van medewerkers door hen niet bij afspraken te betrekken, niet uit te nodigen voor de lunch of te negeren in gesprekken. Als leidinggevende hoor je het gesprek aan te knopen over normen en waarden en te zoeken naar de oorzaak en een oplossing. Negeren is funest!
- Dat geldt ook voor ongewenste intimiteiten. Houd deze buiten de deur door niet in de negermodus te raken en van opmerkingen, hoe klein ze ook zijn, meteen iets te zeggen. Als je een mannelijke collega iets hoort zeggen over het korte rokje van de vrouwelijke collega, neem dan poolshoogte en kijk of zij dit vervelend vindt.
- In alle situaties is het belangrijk om een vinger aan de pols te houden en het te bespreken.

Maak het bespreekbaar

Hopelijk heb je genoeg tips uit deze whitepaper kunnen halen om de duurzame inzetbaarheid van jouw medewerkers te vergroten én weet je ook wat jouw rol is. Hoe mooi is het als jij straks als werkgever te boek staat als: 'Ik heb aandacht voor de gezondheid van mijn medewerkers'. Dat je openstaat voor suggesties voor hoe jij jouw medewerkers gelukkig maakt in de werkomgeving. Daar moet je dus wel wat voor doen! Of je nu oppert dat iedereen de trap pakt in plaats van de lift of dat je alleen nog maar gezonde maaltijden verkoopt in de kantine.

Het is belangrijk dat je betrokkenheid toont, zorgt voor een open werksfeer en ruimte maakt om alles te bespreken. Ga vooral niemand dwingen gezonder te eten of meer te bewegen, dat is gedoemd te mislukken. Medewerkers moeten het ook niet als een 'moetje' zien, maar het tof vinden dat je naar ze luistert of eens iets anders organiseert, zoals een lunchwandeling.

Houd altijd in het achterhoofd dat de gezondheid eigendom is van de medewerker, maar dat jij wel degelijk belanghebbende bent. Jouw rol is faciliterend en inspirerend. Investeer in gezondheid. Want: het hebben van gezonde medewerkers levert direct resultaat op, namelijk een hogere productiviteit, meer creativiteit en een lager ziekteverzuim.





Bronnenlijst

Arbowetgeving:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>

Periodiek Medisch Onderzoek (PMO):

https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2019-01-01/#Hoofdstuk4_Paragraaf_3_Artikel18

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E):

<http://www.rie.nl/wetgeving/>

Wet verbetering poortwachter:

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter>



α.σ.ι.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asr.nl