

# Eerste hulp bij gezonde werknemers

Wil je meer uit je onderneming halen, besteed dan aandacht aan de gezondheid van je werknemers. Gezonde, vitale werknemers werken efficiënter en effectiever en zorgen daarmee voor een hoger rendement van je bedrijf. En dus, leveren gezonde werknemers je geld op. Maar hoe doe je dat, je personeel gezond krijgen? In dit whitepaper vertellen we je hoe je het onderwerp gezondheid onder de aandacht brengt, hoe je een plan maakt voor gezondheidsmanagement en welke voordelen gezonde werknemers met zich meebrengen.

## In deze whitepaper:

Wat zijn de voordelen van een gezond bedrijf?

Hoe breng ik gezondheid onder de aandacht?

Hoe motiveer ik mijn personeel te werken aan een goede gezondheid?

Hoe zet ik beleid op rondom gezondheid?

Wat staat er in mijn beleid voor gezondheid?

Ondernemers over gezonde werknemers

Tips van een expert

Bijna 80 procent van de medewerkers is productiever op het werk door aan sport te doen, blijkt uit onderzoek. Meer dan de helft voelt zich fitter en een vijfde komt er minder gespannen en energiever door naar kantoor. En dat levert ze een frissere, productievere werkdag en dus tijdswinst op. Reden genoeg om te investeren in de gezondheid van je werknemers. Bron: Management Team [www.mt.nl](http://www.mt.nl)

## Wat zijn de voordelen van een gezond bedrijf?

Stimuleer jij je werknemers actief om vitaal en gezond te zijn? Je kunt er veel winst mee behalen voor je onderneming! Wat zijn de voordelen van gezonde werknemers en daarmee een gezond bedrijf?

### 1. Efficiency

Gezonde werknemers zijn fitter en hebben meer energie om zich op hun werk storten. Daarmee werken ze een stuk efficiënter en effectiever: een hoger rendement van je bedrijf.

### 2. Lager ziekteverzuim

Werknemers die gezond zijn, zijn minder vaak en minder lang ziek. Een werknemer met een goed uithoudingsvermogen en meer spierkracht is minder vatbaar voor bijvoorbeeld RSI- en rugklachten én herstelt er sneller van. Hoe meer fitte werknemers je hebt, hoe lager je uitval. En daarmee gaat de productie van je onderneming weer omhoog.

### 3. Minder stress

Zijn je werknemers fit, dan is de kans groot dat ze ook lekkerder in hun vel zitten. Fysieke en psychische gezondheid hangen namelijk sterk met elkaar samen. Fitte werknemers die lekker in hun vel zitten en blij zijn met hun baan, zijn minder snel gestrest, alerter, actiever en mentaal sterker. Hierdoor is de kans kleiner dat ze een depressie of burnout oplopen. Met fitte werknemers verklein je dus de kans op psychische klachten onder je werknemers.

**Hans Nijhoff, manager  
WerkGezond van Menzis:**  
"Balans is het toverwoord. Vitale werknemers die plezier hebben in hun werk, dat zijn de beste werknemers voor je bedrijf. Investeer daarin. Zorg dat je erachter komt of je werknemers het werk doen dat geschikt voor ze is. Zijn je werknemers in balans, dan krijg jij daar als werkgever iets voor terug."

**Judith Overkemping,  
medewerker Personeel  
& Organisatie bij Staja:**  
"Gezondheid omvat meer dan voldoende sporten en een gezonde maaltijd. Personeel voelt zich fitter en is gemotiveerd door een familiale omgeving; werknemers zijn niet zomaar een nummer. Een personeelsvereniging versterkt de band tussen collega's en zorgt voor een prettige werksfeer. Blijf aandacht aan je personeel geven."

#### 4. Minder stress

Door je werknemers te laten zien dat je hun gezondheid belangrijk vindt, zend je een positief signaal uit. Je personeel zal dit waarderen en jou als werkgever meer waarderen, wat de werksfeer ten goede komt en zorgt voor een lager verloop binnen je bedrijf. Positief, dan hoef je namelijk ook geen tijd en geld te investeren in een zoektocht naar nieuw personeel en blijft de kennis binnen je bedrijf behouden. Dit positieve beeld zal ook naar buiten toe doorwerken: het imago van je bedrijf wordt beter.

#### Hoe breng ik gezondheid onder de aandacht?

Oké, je hebt bedacht dat je 'iets' wil met het onderwerp gezondheid. Maar dat jij het belangrijk vindt, betekent natuurlijk niet dat je werknemers het automatisch ook belangrijk vinden. Introduceer het onderwerp gezondheid daarom goed.

Mogelijk wil je het onderwerp gezondheid aansnijden omdat je je zorgen maakt om bepaalde werknemers. Je kunt die werknemers natuurlijk persoonlijk aanspreken op hun gezondheid, maar het risico is groot dat ze zich aangevallen voelen. Pak het daarom aan vanuit kennisoverdracht: Zorg dat je werknemers voorlichting krijgen over het gevaar van een slecht eet- of beweegpatroon. Als ze weten wat de gevolgen kunnen zijn van hun gebrek aan vitaliteit, zullen ze er ook sneller iets aan willen doen.

#### Zelf doen of uitbesteden?

Mogelijk vind je jezelf niet de meest geschikte persoon om over gezondheid te praten met je werknemers. Prima als je het uitbesteedt, maar geef wel eerst zelf aan je werknemers aan hoe belangrijk je het onderwerp vindt. Dan straal je uit dat je betrokken bent bij hun gezondheid. Vervolgens kun je het stokje doorgeven aan een professional, die ervoor zorgt dat je medewerkers kennis krijgen over deze onderwerpen.

#### Welke onderwerpen snijd ik aan?

Wat op het gebied van gezondheid verdient aandacht binnen je bedrijf? Met gezond verstand kom je vaak al een eind. Werkt je personeel bijvoorbeeld vooral achter een bureau, focus dan op beweging. Ook je RI&E vormt een goede leidraad. Mogelijk blijkt daaruit bijvoorbeeld dat overgewicht een probleem binnen je bedrijf is. Je hebt dan twee opties: je kaart het probleem aan bij de groep waar het over gaat

**tip overgewicht**

Breng het onderwerp 'overgewicht' niet als zodanig, dat werkt alleen maar stigmatiserend. Als je het onderwerp introduceert als 'gezonde voeding', maak je het veel positiever. Bovendien is het ook voor slanke mensen belangrijk om te weten hoe ze hun gezonde gewicht kunnen behouden.

**Hans Nijhoff, manager WerkGezond van Menzis:**

"Het is toch eigenlijk niet nodig dat werkgevers het lastig vinden het onderwerp gezondheid te bespreken met een werknemer? Een 'je loopt het risico om uit te vallen en ik zou het heel jammer vinden als je uitvalt,' moet prima kunnen. In Scandinavische landen is gezondheid onderdeel van een functioneringsgesprek, hopelijk wordt dat in Nederland ook zo."

of je brengt het onderwerp in je hele bedrijf onder de aandacht. Ongetwijfeld zal de groep met overgewicht zich aangevallen voelen als je hen eruit pikt, dus kiezen voor de tweede optie waarbij je de totale groep benadert, is beter.

**Individueel geval**

Is het een personeelslid in het bijzonder wiens gezondheid je zorgen baart? Ga eerst na in hoeverre je als werkgever kunt bemoeien met de gezondheid van je werknemer. Vormt zijn gezondheid een gevaar voor je onderneming? Als je besluit met je werknemer in gesprek te gaan, doe dat dan op een positieve, niet-aanvallende manier. Geen 'je rookt teveel', 'eet te ongezond' of 'beweegt te weinig'; focus je op de zorgen die je hebt om je personeelslid en vertel dat je hem wil helpen. Lees hier meer over in het volgende hoofdstuk.

**Hoe motiveer ik mijn personeel te werken aan een goede gezondheid?**

Het onderwerp gezondheid onder de aandacht brengen is één, maar je werknemers motiveren om iets aan hun (ongezonde) leefstijl te doen is twee. Hoe overtuig je je werknemers van het belang van het onderwerp gezondheid en in hoeverre begeef je je daarmee op het privéterrein van je werknemer?

**Vormt zijn gezondheid een gevaar?**

87 procent van de werkgevers vindt de vitaliteit van haar werknemers belangrijk, blijkt uit onderzoek van Menzis. Echter, wordt duidelijk uit datzelfde onderzoek, slechts 23 procent doet hier daadwerkelijk iets mee. Wat houdt je tegen? Je werknemer zelf in ieder geval niet. Driekwart van hen vindt het namelijk prima als zijn werkgever zich bemoeit met zijn gezondheid of levensstijl, blijkt uit onderzoek van een andere zorgverzekeraar. Dus maak je je zorgen om de gezondheid van een van je werknemers, is er niks mis mee om hierover met diegene in gesprek te gaan. Maak daarbij wel eerst een goede afweging voor jezelf: Hoe is het gesteld met de gezondheid van je werknemer, vormt die een gevaar voor je onderneming en/of voor hemzelf? Dan heb je het recht om er iets van te zeggen. Aangezien onder meer roken, niet-bewegen en veel vet eten een grote invloed op hart- en vaatziekten heeft, kan het heel waardevol voor jou en je werknemer zijn om zijn leefstijl bespreekbaar te maken.

**Hans Nijhoff, manager  
WerkGezond van Menzis:**

"Je kunt je werknemers wel healthchecks aanbieden om ze via die weg te wijzen op hun - slechte - gezondheid, maar in de praktijk zijn het vooral gezonde mensen die gebruik maken van zo'n check, om hun gevoel te bevestigen. De mensen die sukkelen met hun gezondheid zijn vaak bang voor de uitslag en de gevolgen daarvan. Je kunt daarom beter zorgen voor kennisvergroting en de keuze om iets aan hun gezondheid te doen, bij je werknemers zelf laten."

**Judith Overkemping,  
medewerker Personeel &  
Organisatie bij Staja:**

"We sturen een informatieve nieuwsbrief, waarin de gezondheid van werknemers wordt aangekaart. Hier komen onderwerpen als een collectieve zorgverzekering en extra informatie over roken aan bod. Maar we spreken mensen niet individueel aan."

**Discussie**

Vormt de gezondheid van je werknemer geen gevaar voor de zaak, dan is het de vraag in hoeverre je het kunt maken deze te bespreken. In principe is de leefstijl van je werknemer namelijk zijn zaak en begeef je je op glad ijs om je daar zonder 'goede' reden mee te bemoeien. Toch kan het voor je werknemer ook een eyeopener zijn om zijn gebrek aan vitaliteit te bespreken. Beïnvloedt zijn beweeg-, drink- of voedingspatroon zijn conditie of gevoel, zal het ongetwijfeld iets zijn waar hijzelf ook graag mee aan de slag wil.

**Bespreekbaar maken**

Heb je een dermate goede relatie met je werknemer dat je denkt zijn leefstijl prima te kunnen bespreken, dan is dat zeker de moeite waard. Vooral als het onderwerp dreigt een risico (te gaan) vormen voor je onderneming en/of voor je werknemer. Laat dit in het gesprek ook naar voren komen, zodat je werknemer weet waarom je je zorgen maakt. Verder: geef in het gesprek je werknemer vertrouwen en laat zien dat je hem wil steunen. Vind je een onderwerp lastig om te bespreken, kun je natuurlijk altijd de bedrijfsarts inzetten.

**Iets te bieden**

Zorg er sowieso voor dat je iets te bieden hebt. Je werknemer met overgewicht heeft er niks aan alleen te weten dat jij je zorgen maakt om zijn gewicht. Hij heeft een oplossing nodig om met zijn probleem aan de slag te kunnen. Dat je iets te bieden hebt, hoeft niet in de orde van geldbedragen te zijn, het geven van tips of het doorverwijzen naar een professionele hulpverlener kan een werknemer al steun geven.

**tip gezond**

Begin je aan je plan, heb je misschien je zieke werknemers in je achterhoofd. Maar richt je juist op je gezonde werknemers en op de manier waarop je hen gezond kunt houden. Gezond personeel heeft namelijk een dempend effect op je verzuimsituatie en zorgt voor productieverbetering, efficiëntie en imagoverbetering.

**Hans Nijhoff, manager  
WerkGezond van Menzis:**

"Kleine bedrijven besteden van nature al aandacht aan gezondheid en hebben geen beleidsplan nodig. Als baas van een klein bedrijf ken je de meeste van je werknemers goed. Zodra je een groter bedrijf hebt, is de kans groter dat je uit het oog verliest wat er leeft onder je werknemers, wat de risico's en de belastingen zijn. Gezondheidsmanagement is daarom vooral belangrijk voor ondernemers met zo'n vijftig werknemers of voor ondernemers die niet goed in kaart hebben wat er speelt in hun bedrijf op het gebied van gezondheid. Je kunt er ook voor kiezen om je werknemers een vitaliteitsprogramma aan te bieden. Hiermee kan je werknemer zijn eigen vitaliteit meten en vervolgens met een coach aan de slag om die te verbeteren."

**Hoe zet ik beleid op rondom gezondheid?**

Wil je het onderwerp gezondheid grootscheeps aanpakken of heb je een bedrijf met zo'n vijftig werknemers of meer? Ga aan de slag met gezondheidsmanagement. Daarmee maak je helder wát je wil doen op het gebied van gezondheid en hóe je dat gaat doen.

Om de gezondheidsrisico's voor je werknemers te verkleinen, is het belangrijk om management te gaan voeren op het gebied van gezondheid. Minder gezondheidsrisico's betekent minder kans op financiële schade als gevolg van medische kosten, ziekteverzuim en productieverliezen.

**Van ergonomie tot voedingspatroon**

Bij gezondheidsmanagement breng je in kaart wat je doet voor de gezondheid van je werknemers. Je kunt denken aan ergonomie - een gezonde werkplek - maar ook aan eetgewoonten, beweging en ontspanning. Zoom in op de gezondheidsonderwerpen die op jouw werknemers van toepassing zijn. Kijk daarvoor bijvoorbeeld naar je RI&E. Hierin komen de risico's binnen je onderneming aan bod, waaronder die op gezondheidsgebied.

**Arbo en verzuim**

Ook een goede manier om te beginnen met je plan, is kijken naar je al bestaande beleid op het gebied van arbo en verzuim. Deze kunnen je een goede basis geven voor je gezondheidsbeleid. Vanuit je verzuimbeleid bekijk je: Hoe ga ik om met verzuim, wat heb ik aan arbeidscapaciteit nodig en hoe kan ik verzuim voorkomen? Vanuit die basis kun je je richten op preventie in de vorm van gezondheidsmanagement. Beschrijf in je plan op welke manier je je gaat richten op je gezonde populatie. Je kunt bijvoorbeeld beleid opzetten op het gebied van alcohol, bewegen, roken, ontspanning en/of voeding.

## Wat staat er in mijn beleid voor gezondheid?

Je hebt nu een idee van het belang van gezondheidsmanagement. Maar wat vormt de inhoud ervan? Een overzicht van wat je kunt doen op de verschillende gezondheidsgebieden. In je plan beschrijf je de manier waarop je deze aanpakt.

### Bewegen

Ruim de helft van de 7,4 miljoen werknemers in Nederland houdt zich niet aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen, waarbij je tenminste vijf dagen in de week, dertig minuten matig intensief beweegt. Je kunt er vanuit gaan dat je werknemers buiten werktijd aan die uren komen, maar je kunt je werknemers óók helpen om aan de bewegingsnorm te komen, door bewegen binnen de werktijden te stimuleren. Bewegen is gezond, onder meer in de strijd tegen hart- en vaatziekten, tegen diabetes, depressies en overgewicht. Zorg daarom voor beleid rondom beweging. Denk aan:

- meedoen aan een campagne rondom beweging;
- je werknemers workshops aanbieden, waarin ze verschillende beweeg-activiteiten kunnen uitproberen;
- voorstellen om eens per week (of vaker) een lunchwandeling te maken;
- je werknemers een gunstige regeling aanbieden voor een fiets van de zaak of een collectief abonnement voor de sportschool. Je kunt een fiets van de zaak tot 749 euro onbelast vergoeden. Maak je gebruik van de werkkostenregeling, kun je de vergoeding aanmerken als loon van de werknemer of als eindheffingsloon opnemen in je vrije ruimte.

### Roken

Longkanker, mindere vruchtbaarheid, meer kans op een beroerte of hartaanval: de negatieve gevolgen van roken liegen er niet om. Sinds 2004 is het verplicht om werkplekken rookvrij te houden. Toch betekent dit niet dat je werknemers de sigaretten daarom ook links laten liggen. Bied je rokende werknemers hulp bij het stoppen met roken en zet beleid op om hen daarbij te begeleiden, want het stoppen kan je werknemers flink uit hun doen halen. Acties?

- als je dat nog niet gedaan hebt: maak je bedrijf volledig rookvrij. Een speciale rookruimte inrichten: waarom zou je? Hiermee kom je de rokers alleen maar tegemoet;
- regel informatiebijeenkomsten en trainingen over het stoppen met roken, waar je werknemers informatie en oefeningen krijgen over roken en het stoppen daarmee. Hiermee kun je je werknemers stimuleren om te stoppen met roken.

### Alcohol

Veel borrels op het werk, een krat bier in de koelkast, spanning op de werkvloer: allerlei factoren die ervoor kunnen zorgen dat het gebruik van alcohol op het werk toeneemt. Je werknemers zijn in principe zelf verantwoordelijk voor hun alcohol-inname, maar jij als werkgever kan óók aangesproken worden op je verantwoordelijkheid als één van je werknemers een alcoholprobleem ontwikkelt. Actiepunten:

- zorg voor voorlichting over alcoholgebruik;
- regel begeleiding van werknemers met alcoholproblemen;
- zorg voor toezicht op alcoholgebruik (op de werkvloer).

### Voeding

Een bakje rauwkost naast je maaltijd maakt je voedingspatroon niet meteen gezond. Wat is nu eigenlijk wél gezond? Veel mensen weten dat niet precies. Aangezien voeding veel invloed heeft op gezondheid én op arbeidsprestaties, is het belangrijk dat je werknemers gezond eten. Als werkgever kun je bijvoorbeeld via het bedrijfsrestaurant veel invloed uitoefenen over de mate van gezondheid van de voeding van je werknemer.

- organiseer informatiebijeenkomsten over gezonde voeding waarin je medewerkers meer te weten komen over gezonde voeding en het belang daarvan;
- nodig een diëtiste uit, zodat je werknemers (laagdrempelig) hun eetpatroon kunnen bespreken met en advies kunnen vragen aan de diëtiste. Ze kunnen ook hun BMI en vetpercentage door de diëtiste laten meten. Een verpleegkundige kan een cholesterol- en/of bloeddrukmeting doen;
- heb je een kantine? Promoot daarin dan gezond voedsel door het goedkoper te maken dan het ongezonde. Ongezond eten volledig verbannen is vaak niet de oplossing, dan komen je werknemers er wel op een andere manier aan.

### Ontspanning

Hoe meer ontspannen je werknemers zijn, hoe minder risico ze lopen op stress of een burn-out. Stress kan zorgen voor hart- en vaatziekten, infecties, rugklachten en maag- en darmklachten, dus het belang van ontspanning is groot. Je kunt iets doen tegen stress:

- ga vaker in gesprek met je werknemers. Dan weet je wat hen bezig houdt en of er sprake is van stress;
- maak je werknemers weerbaarder door ze aan cursussen mee te laten doen. Denk aan time-management of een weerbaarheidstraining.

Bron: [www.gezondheidsmanagement.nl](http://www.gezondheidsmanagement.nl)

## Ondernemers en een expert over gezonde werknemers



**Ina Heijnen**

### **Ina Heijnen, yogadocent en eigenaresse Yourorganization:**

“Via yogalessen creëer ik balans en bewustwording bij bedrijven. Yoga is een goede manier om je werknemers via inspanning te laten ontstressen. Met één à twee keer yoga'en per week, leren werknemers veel dichterbij zichzelf te staan. Dat zorgt voor meer kracht, balans, flexibiliteit, ontspanning, meer begrip voor anderen en voor minder conflicten op de werkvloer. Bovendien levert yoga een positieve bijdrage in de strijd tegen een burn-out.”



**Hans Nijhoff**

### **Hans Nijhoff, manager WerkGezond van Menzis:**

“Bied je werknemers een collectieve zorgverzekering aan bij een zorgverzekeraar met een visie op gezondheid. Het enige dat jij als werkgever hoeft te doen, is een prijsafpraak met een zorgverzekeraar maken. Je werknemers kunnen vervolgens met korting gebruik maken van de collectieve zorgverzekering, als ze dat willen. Op die manier laat je als werkgever zien dat je de gezondheid van je werknemers belangrijk vindt en dat je er iets in wil betekenen.”



**Judith Overkemping**

### **Judith Overkemping, medewerker P&O bij Staja:**

“Houd personeel dat fysiek zwaar werk moet verrichten gezond door werknemers onderling te laten rouleren. Wissel zwaar werk af met lichtere klussen. Dit is beter voor de gezondheid van werknemers, maar ook voor de motivatie. Als werknemers afwisselend werk doen, leveren ze beter resultaat dan wanneer ze routinematig werken.”

### Over MKB Servicedesk.

Als strategisch partner van MKB-Nederland is de MKB Servicedesk de vraagbaak voor ondernemend Nederland. Op [www.mkb servicedesk.nl](http://www.mkb servicedesk.nl) vind je betrouwbare, concrete en betaalbare antwoorden op alle ondernemersvragen in het midden- en kleinbedrijf. Maandelijks bezoeken meer dan 200.000 ondernemers [mkb servicedesk.nl](http://mkb servicedesk.nl).

Het is niet toegestaan om beeldmateriaal en informatie afkomstig uit dit document zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MKB Servicedesk te kopiëren in welke vorm dan ook. Copyright © MKB Servicedesk