

Preventie door leefstijl

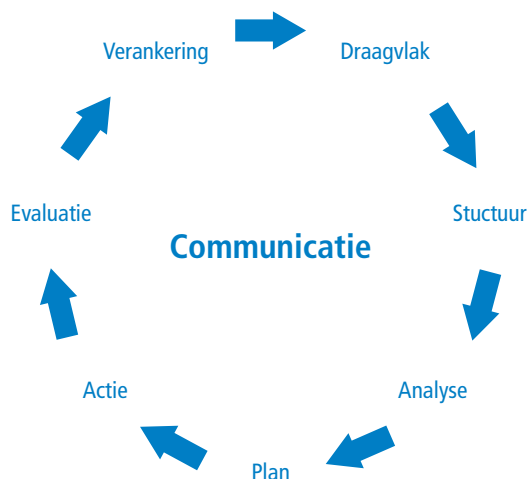
BRAVO

Meer Bewegen, minder Roken, matig met Alcohol, gezonde Voeding en voldoende Ontspanning. Privézaken? Niet als u het op de BRAVO-manier aanpakt. Dus met betrokkenheid van werknemers en OR.

Via leefstijl kunt u de gezondheid van werknemers bevorderen en het ziekteverzuim reduceren. Dit kan op een concrete manier, die aansluit bij bestaand beleid, zoals arbobeleid en personeelsbeleid. En zonder dat het veel extra investeringen vraagt. Daar staat de BRAVO-aanpak voor. Met BRAVO kunt u concreet en op een positieve manier aan de slag met leefstijl op het werk.

Een veelgebruikt instrument om een BRAVO-beleid systematisch op te zetten, is het zevenstappenplan.

1. **Draagvlak:** krijgen van steun voor het beleid;
2. **Structuur:** gebruikmaken van structuren in de organisatie;
3. **Analyse:** behoeften en wensen in kaart brengen;
4. **Plan:** maken van een plan van aanpak;
5. **Actie:** een plan tot uitvoer brengen;
6. **Evaluatie:** evalueren van de bereikte resultaten en eventueel aanpassen van de koers;
7. **Verankering:** de visie, missie en uitgangspunten verankeren in beleid en activiteiten.



Het zevenstappenplan is een cyclisch model. Bij alle stappen staat communicatie centraal.

Beweging

Beweging is van belang voor een goede conditie, ook om werkzaamheden uit te voeren. Werk op zich vormt een bron van beweging, naast bijvoorbeeld het huishouden en de vrije tijd. Door toenemende automatisering en digitalisering wordt het werk steeds bewegingsarmer. Cijfers onderbouwen dit: van de circa 8 miljoen werknemers verricht circa 3,2 miljoen uitsluitend zittend werk waarbij een werknemer gemiddeld zeven uur per dag zit. Tel daarbij op de gezondheidsrisico's van te weinig bewegen, zoals een verhoogd risico van harten vaatziekten, diabetes type 2 (suikerziekte), darmkanker en een hoge bloeddruk. Dan komt niet-bewegen in aanmerking als een arbeidsrisico. Uit onderzoek blijkt ook dat sportende werknemers minder verzuimen en eerder herstellen.

Bedrijfsrichtlijn voor beweging

TNO heeft een 'richtlijn' voor voldoende beweging opgesteld voor werknemers met de volgende aanbevelingen:

- Stimuleer dat werknemers minimaal 30 minuten bewegen tijdens werk, lunchpauze en woon-werkverkeer met een matige intensieve activiteit (fietsen, stevig wandelen, traplopen).
- Houd aan dat werknemers maximaal 1 uur aaneengesloten mogen staan tijdens het werk, met niet meer dan 4 uur staand werk per dag.
- Voorkom dat werknemers meer dan 2 uur aaneengesloten zitten.

Roken

Uit onderzoek is bekend dat rokers 1,5 dag meer verzuimen dan niet-rokers (CBS, 2007). Ook is bekend dat roken voor 30 procent bijdraagt aan het krijgen van kanker. Het is niet langer de vraag of een werkplek rookvrij moet zijn, maar hoe u deze rookvrij houdt. Bijna één op de drie mensen rookt, dus het is van belang over roken en werk goede

Praktijkvoorbeeld zevenstappenplan BRAVO

Fortis Bank Nederland (nu ABN AMRO) heeft een goed beschreven praktijkvoorbeeld. De bank heeft met het zevenstappenmodel een BRAVO-beleid ingevoerd met als kapstok: meer Bewegen, stop met Roken, matig met Alcohol, gezonde Voeding en Ontspanning.

Stap 1: Draagvlak

De raad van bestuur ondersteunde de start van het beleid in de vorm van faciliteiten en de aanstelling van een projectleider.

Stap 2: Structuur

Per thema is een werkgroep opgericht waarvan HR en de interne arbodienst deel uitmaakten. De werkgroepen zijn bijgestaan door de afdeling Communicatie.

Stap 3: Analyse

Als basis voor het beleid zijn de wensen en behoeften gericht op leefstijl en werk in kaart gebracht. Alle toenmalige 8000 werknemers ontvingen op de privédeurmat een aankondiging van het beleid met de uitnodiging een digitale vragenlijst in te vullen. Met een stapenteller als bedankje vulde 80 procent van de Fortis-medewerkers de lijst in.

Stap 4: Plan van aanpak

Op basis van het onderzoek zijn de BRAVO-projecten gestart, met per project een planning en resultaatverantwoordelijken.

Stap 5: Uitvoering

Voorbeelden van activiteiten binnen het beleid:

- **Bewegen:** sponsoring van de voorbereiding van deelname aan de zevenheuvelenloop in Nijmegen, zoals voorbereidende trainingen en kleding met logo van de bank.
- **Roken:** ondersteuning aan rokers die willen stoppen in de vorm van SMR-trainingen (Stoppen Met Roken). Het niet roken op het werk wordt verder ondersteund door roken alleen mogelijk te maken buiten het pand: de interne rookruimtes zijn gesloten.
- **Alcohol:** bewustwording van de effecten van alcohol door het uitreiken van blaaspijpjes bij nieuwjaarsrecepties, maar ook het trainen van leidinggevendenden hoe om te gaan met alcohol en werk.
- **Voeding:** een gezond aanbod in het bedrijfsrestaurant, met het 'Ik kies bewust'-logo. Met een extra budget kon de cateraar de gezonde, maar vaak duurere producten tegen een gereduceerde prijs aanbieden. Zo wordt de gezonde keus ook de aantrekkelijkste



keus. Een andere activiteit vormde digitale ondersteuning bij afvallen.

- **Ontspanning:** hierbij was het uitgangspunt dat hard werken niet ongezond is als daar maar voldoende ontspanning tegenover staat. In de vorm van workshops met een cd met ontspanningsmuziek die aansluit bij de meer zakelijke cultuur van de bank is dit voor het voetlicht gebracht.

Stap 6: Evaluatie

Fortis heeft het beleid en de activiteiten geëvalueerd en hieruit conclusies getrokken voor het vervolg.

Stap 7: Verankering

Een van de positieve resultaten van het beleid was dat Fortis in 2007 door Intermediair verkozen is tot beste werkgever van Nederland. De aandacht voor de gezondheid van medewerkers speelde een rol in deze bekroning.

afspraken te maken. En wellicht wilt u uw werknemers ondersteunen bij het stoppen met roken. Inventariseer wat de behoefte hieraan is en wat de mogelijkheden vanuit de collectieve zorgverzekering zijn.

Alcohol

Het verzuim van probleemdrinkers is gemiddeld zes keer hoger. Kenmerkend is de afwezigheid direct na het weekend of vrije dagen en het veelvuldig kort verzuim of afwezigheid zonder reden. Een werknemer met een alcoholprobleem kost het bedrijf gemiddeld 1,25 tot 1,5 procent van de brutotoeloon door verminderde productie en verzuim. En bereken daarbij eventuele kosten van ongevallen die zich voordoen op het werk door alcoholgebruik. Gezien de consequenties van alcohol en werk is handhaving van beleid een van de belangrijke pijlers, naast ondersteuning. Daarnaast hebt u als werkgever ook een andere rol: alcoholgebruik heeft maatschappelijke consequenties voor de gebruiker en zijn of haar omgeving. Bekijk dan ook wat u vanuit het bedrijf kunt doen om alcoholmisbruik te voorkomen.

Alcoholbeleid: ondersteuning

- Bied geen alcohol aan op het werk.

- Ga alternatieven na voor het aanbieden van alcohol bij bijzondere gelegenheden vanuit het werk.
- Overweeg of het niet werken onder invloed van alcohol ook geldt voor diners, lunches, recepties en dergelijke buitenshuis, waarbij een werknemer de organisatie vertegenwoordigt.
- Maak zowel werknemers als leidinggevendenden bewust van de invloed van alcohol op het werk.
- Train leidinggevendenden in het (h)erkennen van alcoholproblemen bij werknemers en hoe daarmee om te gaan.
- Zorg ervoor dat voor werknemers en leidinggevendenden bekend is waar ze terecht kunnen met alcoholproblemen; voor henzelf of als ze klachten hebben over een collega.
- Schakel eventueel externe deskundigheid in bij alcoholproblemen, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk of een psycholoog.

Voeding

Het belang om aandacht voor voeding op het werk te hebben is het toenemende aantal mensen met overgewicht. Overgewicht draagt bij aan het risico van hart- en vaatziekten, diabetes (suikerziekte) en kanker; aandoeningen die als gevolg kunnen hebben dat mensen minder goed

Werkaspecten die bijdragen aan een goede balans

- Goede 'fit' tussen functie en competenties van medewerker, ook fysiek en mentaal. Dit om overbelasting, maar ook onderbelasting (te weinig uitdaging) te voorkomen.
 - Voor werknemers die veel klant-/cliënt-/patiëntcontacten hebben:
 - Wees helder en duidelijk in de communicatie richting klanten, cliënten en patiënten wat uw organisatie aan gedragsregels hanteert, dus wat u niet tolereert en welke maatregelen het personeel bevoegd is dan te nemen.
 - Train werknemers in het omgaan met dergelijke situaties (weerbaarheid en assertiviteit).
- Zorg ervoor dat er een mogelijkheid is om 'stoom af te blazen', bijvoorbeeld in een rustige ruimte alleen voor personeel of door te sporten via het werk.
- Zet bedrijfsopvangteams (BOT) in met medewerkers die getraind zijn om collega's te ondersteunen.
- Aandacht voor goede werk-privébalans:
 - Overwerken: wordt er niet te veel overgewerkt? Zijn overuren eenvoudig en op korte termijn te compenseren?
 - Flexibiliteit: kunnen werknemers hun eigen tijd indelen of in teams (zelfroostering)?
- Faciliteiten: zoals vergoeding van kinderopvang of opvangmogelijkheden vanuit het bedrijf voor kinderen van werknemers.
- Leidinggevend die werknemers kunnen coachen en begeleiden in het werk en de afstemming met privé en zorgtaken (kinderen, mantelzorg).
- Leidinggevend die vaardig zijn in het signaleren van onder- of overbelasting en hier adequaat actie op ondernemen in het werk en naar de werknemer.

hun werk kunnen uitvoeren of die mogelijk resulteren in arbeidsongeschiktheid. Met de Wet verbetering poortwachter 'loont' het ook voor werknemers om duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Voor bepaalde beroepen waar een medische keuring of het behalen van een conditietest tot de voorwaarden behoort voor het uitoefenen van de functie, is een goede gezondheid een directe vereiste.

Praktijkvoorbeeld gezonde voeding

SABIC IP, plasticfabrikant in Bergen op Zoom, bereikte in 2008 de tweede plaats bij de Misset Catering Awards, samen met cateraar Albron. De reden: een brasserie die dag en nacht het personeel voorziet van smakelijk en gezond eten. Een aantal jaren kenmerkte de fabriek zich zoals zovelen: één centrale kantine, afdelingskantines om te eten, automaten en ploegendienstmedewerkers die graag pizza, chinees of snacks laten bezorgen. Het bedrijf, dat zich voorop wil laten staan met zijn gezondheidsbeleid en hiervoor ook een Europese prijs won als Model of Good Practice, vond dat voeding niet kon achterblijven. Een groep werknemers lichtte het aanbod door, ondervroeg collega's en kwam met suggesties voor verbetering. Met als resultaat:

- Een brasserie met 50 procent gezond aanbod en waarbij het voedsel op gezonde wijze wordt bereid (in plaats van de centrale kantine).
- Andere inrichting en uitstraling van de afdelingskantines, met ook hier 50 procent gezond aanbod en gezonde bereidingswijzen.
- De cateraar volgt de richtlijnen gezonde voeding.
- De prijzen van luxesnacks zijn verhoogd. Met de marges op deze producten kunnen de gezondere varianten goedkoper worden aangeboden.

Ontspanning

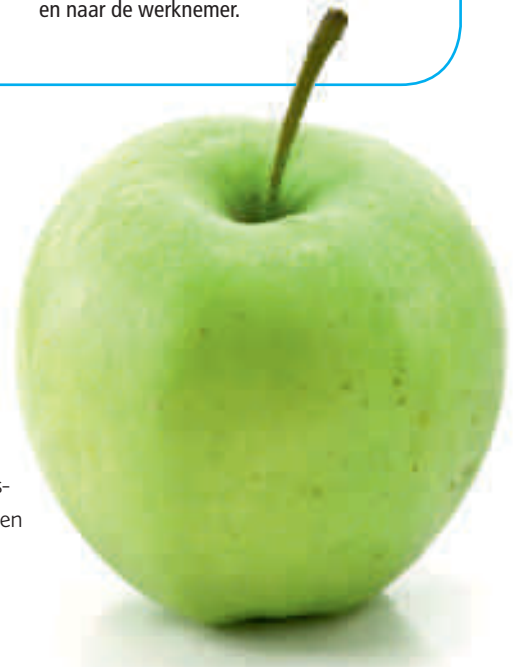
De belangrijkste elementen van topsport bestaan uit trainen, ontspannen, slapen en pieken op een wedstrijd. Een dergelijke vergelijking valt te maken met werknemers, ofwel de bedrijfsatleet. In het werk gaat het om een goede balans tussen werk en ontspanning om te voorkomen dat mensen overbelast raken, psychische klachten krijgen en uitvallen. Niet onbelangrijk: één op de tien mensen krijgt eens of vaker te maken

met psychische klachten. Bij een derde van de mensen die arbeidsongeschikt raken, spelen psychische klachten een rol.

Bronnen

Iedema P., Assink P., Pijpers H. (2008). Bravo voor Fortis in 7 stappen. Fortis Bank (Nederland) N.V. *Human Resources*. Koenders P. (2008). Bravo: een gezonde leefstijl. Fortis zet gezondheidsmanagement op de kaart. *Arbo* 6, 2008. Raaijmakers T. (2009). *OR en bravo Beleid*. Alphen a/d Rijn: Kluwer. ISBN 9789013067675.

De auteur drs. Tamara Raaijmakers is bewegingswetenschapper, arbeid en gezondheid en leverde bijdragen aan diverse organisaties. Zij werkt sinds 2005 samen met Paul Baart vanuit haar eigen bureau Baart en Raaijmakers waarin advies, beleid, projectmanagement en praktijkgericht onderzoek samen komen.



Dit artikel is een verkorte versie van het artikel *Preventie door leefstijl: bravo-aanpak* in de Kennisbank Gezondheidsbeleid. In het volledige artikel vindt u nog meer voorbeelden, tips en checklists. Ga naar www.hrpraktijk.nl/magazine voor meer informatie.