



Samenvatting

Wat vinden medewerkers van hun gezondheid in relatie tot hun werk? Hierover hebben wij onderzoeken en cocreatiesessies gedaan met medewerkers in de leeftijd 30-45 jaar. De uitkomsten die we vonden, zijn: problemen met fysieke belasting zijn er weinig, maar de balans werk-privé staat soms op scherp. Hoe het werk wordt beleefd, verschilt per medewerker. Globaal zijn hierbij vier typen medewerkers te onderscheiden.

Verder laten onze bevindingen de indruk achter, dat psychosociale problemen bij werkgevers een nog vrij onontgonnen terrein zijn. Respondenten geven aan dat zij op dit punt géén gehoor vinden. Medewerkers delen hierover in elk geval weinig en zoeken eigen oplossingen. Wel hebben zij wensen en adviezen en tips voor u als werkgever. Ook hebben ze een duidelijke mening over de rol die de zorgverzekeraar zou kunnen spelen.

Concrete
tips van
medewerkers
zelf!

Onthullende onderzoeken!

Uw medewerkers en hun gezondheid

Wat delen zij met u? Wat verwachten zij van u?

De gezondheid van uw medewerkers bepaalt in hoge mate hun functioneren. En dan gaat het niet alleen om hun fysieke conditie, maar ook om hun mentale welbevinden. In hoeverre heeft u daar als werkgever invloed op? Belangrijk is dat u weet wat medewerkers zelf vinden van hun gezondheid in relatie tot hun werk en hoe zij hiermee omgaan. U kunt daar dan op inspelen.

Recent hebben wij hierover verschillende kwalitatieve onderzoeken en cocreatiesessies met medewerkers gedaan, begeleid door onafhankelijke onderzoekers. De uitkomsten vonden wij onthullend en interessant voor u! Wij delen ze graag. Ook geven wij de concrete tips die de deelnemers gaven, aan u door.

Goed voor elkaar



Dé medewerker bestaat niet

Bij onze onderzoeken en cocreatiesessies lag de focus op de leeftijd 30-45 jaar: mensen die op weg zijn naar het midden van hun werkzame leven en vaak ook in het 'spitsuur' van hun leven zitten. Binnen deze groep blijken overeenkomsten, maar ook grote verschillen te bestaan als het gaat om de relatie tussen werk en gezondheid. Dé medewerker bestaat dus niet.

Overeenkomsten

Overeenkomsten die we vonden, zijn:

- Problemen door fysieke belasting zijn er weinig en met veiligheidsrisico's hebben medewerkers nauwelijks nog te maken. Organisaties hebben veel gedaan aan ergonomische maatregelen en het treffen van veiligheidsmaatregelen. Veel respondenten werken aan hun fysieke conditie (sporten, wandelen), of zijn zich er van bewust dat het belangrijk is om aan je fitheid te werken. Problemen die wel voorkomen, zijn: rugklachten door tillen, arm, nek en/of schouderklachten en blessures, als gevolg van bijvoorbeeld sport. Ook zijn er medewerkers die problemen vrezen op latere leeftijd: 'dit hou ik niet vol' en 'dit zie ik mezelf niet nog 20 jaar doen'. Vaak hangt dit samen met werktempo en werkdruk.
- De respondenten verkeren in veel gevallen in een levensfase waarin zich veel veranderingen voordoen: stichten van een gezin, opvoeden van kinderen, verhuizen enzovoort. Dit zijn situaties waarin de balans tussen privé en werk soms op scherp komt te staan. De nadruk van de problematiek in de leeftijdsgroep 30-45 jaar ligt daarom op het psychosociale of zelfs psychosomatische vlak.

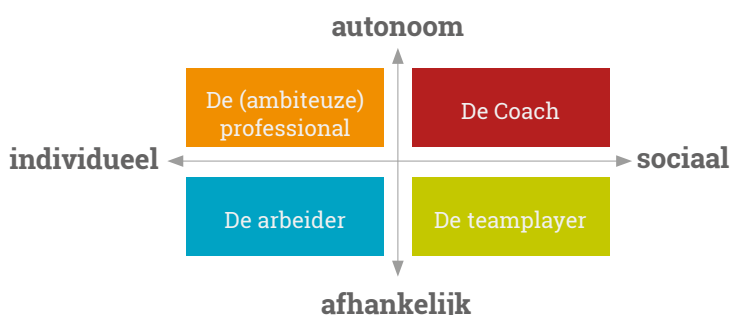
Verschillen

Naast overeenkomsten zijn er ook verschillen tussen medewerkers als het gaat om de beleving van de relatie tussen werk en gezondheid. Deze hebben twee hoofdoorzaken:

1. Het gevoel al dan niet vat te hebben op de eigen werksituatie, dus de mate van autonomie die zij ervaren.
2. De mate waarin zij werk beleven als 'teamwork' of zelfs 'sociaal vangnet'.

Op basis hiervan kunnen we de volgende typen medewerkers onderscheiden:

Medewerkers met een grotere autonomie hebben meer de neiging zelf oplossingen te vinden. Deze zoeken zij ook meer bij zichzelf dan de meer afhankelijke medewerkers, die zich overgeleverd voelen aan de werkgever. Vooral het type 'coach', die werk ziet als 'goed voor de gezondheid', zal niet vaak iets als een probleem ervaren.



De meer individueel gerichte medewerker ervaart meer werkdruk dan de sociaal gerichte medewerker. De 'ambitieuze professional' stelt hoge eisen aan zichzelf en neemt makkelijk te veel hooi op zijn vork. De 'arbeider' voelt veel druk van bovenaf en door zijn werksituatie. De teamplayer heeft de afhankelijkheid ook, maar haalt tegelijk veel energie uit collega's en klanten en vindt vaak oplossingen binnen het team.

Psychische problematiek

De verschillen in beleving van medewerkers hebben een duidelijke relatie met hun psychisch welbevinden en met psychische problematiek. Degenen die zich meer afhankelijk voelen van het werk, hebben vaker klachten. En de 'arbeider' voelt zich het meest een speelbal van de omstandigheden en kenmerkt zich door veel ongenoegen en stress. Men moet voldoen aan een steeds hogere productiedruk, flexibel zijn en aan de regels/eisen voldoen. Of zij daarin nu wel of niet willen meegaan, het veroorzaakt veel stress.

Oorzaken en oplossingen

De oorzaken van de problemen leggen deze medewerkers niet zozeer bij zichzelf, maar bij de omgeving/omstandigheden. Het bewustzijn en soms ook geloof dat men zelf iets kan doen om de hoeveelheid stress die men ervaart, te verminderen, is laag. Men voelt zich vaak slachtoffer van de omstandigheden. Oorzaken en oplossingen worden vaak buiten zichzelf gezocht. Tegelijk staan de 'afhankelijken' minder open voor handreikingen van externe partijen. Een zeker wantrouwen speelt hierbij een rol, omdat de werkgever (of zorgverzekeraar) zijn eigen belangen heeft.

Stress ook positief!

Er zijn ook medewerkers die stress niet negatief vinden. Met name de 'ambitieuze professionals' zien het juist als een manier om te kunnen 'pieken' als dat nodig is. Het is goed voor het behalen van prestaties en het bereiken van je doelen. Men heeft zelfs het gevoel dat je er energie van krijgt. Wel is men het er over eens dat je dan niet constant onder spanning moet staan en de stress zich moet beperken tot 'piekmomenten'.

Onontgonnen terrein

Verder laten de onderzoeken en cocreaties de indruk achter, dat psychosociale problemen bij werkgevers een nog vrij onontgonnen terrein zijn. Respondenten geven aan dat zij op dit punt géén gehoor vinden. Sommige werkgevers zouden de problematiek niet of onvoldoende herkennen. Andere vinden dat stress, burnout enzovoort behoren tot het privé domein, waar zij weinig mee van doen hebben. Verder bestaat het beeld dat stress soms wordt gezien als zwakte en 'gezeur'. Ook collega's vinden dit soms, waardoor men nog minder steun ondervindt.

Versterkende factoren

Als medewerkers geen begrip krijgen voor de werkdruk en stress die zij ervaren, kan dit de balans tussen werk en privé extra op scherp zetten. Ook de toenemende flexibilisering van werk (gebroken diensten, multi-inzetbaar zijn, op piektijden moeten werken enzovoort) speelt hierbij een rol. De werksituatie is voor een aantal respondenten een reden geweest om van werkgever en/of werk te veranderen en sommigen zijn hier nog mee bezig.

Wat delen zij met u?

Als het gaat om ziekte en zorg is de verbinding tussen werkgever en medewerkers beperkt. Medewerkers zien zichzelf, als ze ziek worden, als een privépersoon die ziek wordt. Daar komt bij dat zij in sommige gevallen de werkgever niet graag vertellen wat er aan de hand is, zeker niet bij psychische klachten. Zij geven aan bang te zijn voor represailles, minder kans op promotie, een langdurige stempel of zelfs ontslag. Bovendien vinden zij in het geval van psychische klachten vaak nodig tijdelijk een kloof te hebben met het werk: men wil er dan even helemaal los van zijn.

Feitelijk worden psychische problemen dus blijkbaar niet of nauwelijks gedeeld met de werkgever!

Nergens terecht...

Sowieso hebben medewerkers het gevoel dat zij hiermee nergens terecht kunnen. De bedrijfsarts zoekt men niet makkelijk zelf op als er een gezondheidsprobleem is, want deze wordt vaak gezien als verlengstuk van de werkgever en niet handelend in het belang van de medewerkers. Ook hebben medewerkers het beeld dat de bedrijfsarts zich beperkt tot re-integratie van medewerkers en/of pas in beeld komt bij een langdurige ziekte.

De huisarts

De huisarts zien zij als de eerste en enige persoon bij wie zij zelf terecht kunnen (en willen). 'Deze kent je, is onafhankelijk en staat aan jouw kant.' Dit geldt ook voor puur werkgerelateerde gezondheidsklachten! Anderzijds erkent men ook dat de huisarts doorgaans voor de werksituatie weinig kan doen.

Eigen oplossingen

Oplossingen die de medewerkers bij stress en psychische problematiek zelf kiezen, zijn overstappen naar een andere werkgever of aanpassingen doorvoeren in hun werk (medewerkers die meer autonoom zijn). Medewerkers die meer afhankelijk zijn van hun werkgever, hebben deze vrijheid minder en voelen zich in dit opzicht relatief machteloos. Zij lopen ook meer het risico problemen te houden en uit te vallen met een burnout.

Wat verwachten zij van u?

Als het gaat om de relatie werk en gezondheid vinden medewerkers dat de werkgever er primair voor moet zorgen dat hun gezondheid door het werk geen nadelen ondervindt. In veel gevallen blijkt ook dat de werkgever hier voldoende aandacht aan besteedt, zeker als het gaat om praktische, instrumentele zaken en fysieke belasting. Sommige werkgevers gaan nog verder door beweging op het werk te stimuleren (open/flexibele ruimten, sta-plekken enzovoort), actief aandacht te vragen voor veiligheid, gezonde voeding aan te bieden in het bedrijfsrestaurant en fitness te vergoeden of in eigen huis mogelijk te maken.

Beperkte bemoeienis

Tegelijk vinden de respondenten dat de werkgever zich niet met de gezondheid en het gedrag van medewerkers op dit gebied zou moeten bemoeien. Uitzonderingen hierop zijn situaties waarin de veiligheid of de sfeer in het bedrijf in het geding zijn, bijvoorbeeld als iemand anderen in gevaar brengt en/of dronken op het werk verschijnt. Maar iemand aanspreken op bijvoorbeeld zijn gewicht is voor velen 'not done'. Sommigen zien overigens wel wat in het belonen van gezond gedrag (bonus, complimenten en dergelijke) of het aanbieden van gezondheidschecks.

Dubbele houding

Als het gaat om psychische belasting zijn medewerkers wat dubbel. Enerzijds willen zij stressklachten niet delen met de werkgever, vanwege het gevoel van 'onveiligheid' en gebrek aan vertrouwen, anderzijds heeft men op dit punt toch wensen. Belangrijk vinden zij: betrokkenheid tonen, elkaar kunnen vertrouwen, elkaar respectvol feedback geven en vrijheid geven om eigen beslissingen te nemen. Zelf ervoor uitkomen dat zij werkstress ervaren, durven zij alleen als dat anoniem kan en zij het gevoel hebben dat dit geen nadelige gevolgen voor hen heeft.

Vertrouwenspersoon!

Ook hebben medewerkers behoefte aan een vertrouwenspersoon en/of onafhankelijke bemiddelaar. Deze omschrijven zij als iemand die hun klachten goed begrijpt en vanuit een geheel onafhankelijke positie naar oplossingen kan zoeken, advies kan geven of zelfs een bemiddelende rol kan spelen richting de werkgever. Ook zou deze hen kunnen helpen bij het aangeven van grenzen: 'Als je psychische problemen hebt, ben je vaak je grenzen kwijt. Dus iemand anders moet je juist helpen die weer te vinden.' De huidige vertrouwenspersonen op het werk ziet men een dergelijke rol niet vervullen.



Rol van de zorgverzekeraar

Uiteraard hebben we ook gevraagd naar de rol die wij als zorgverzekeraar zouden kunnen vervullen. En de respondenten vinden het doorgaans prima als een zorgverzekeraar meer doet dan alleen betalen en bijvoorbeeld een adviesrol vervult. Echter deze mag geen gedrag 'afdwingen' en zich niet te veel met de gezondheid van de verzekerden bemoeien. Sommigen zijn ook bang dat de zorgverzekeraar hogere premies gaat vragen bij mensen die meer gezondheidsrisico's lopen.

Acceptabele rollen voor een zorgverzekeraar vinden zij:

- Adviseren over waar men terecht kan voor medisch advies en gezondheidsproblemen
- Ondersteunen van een gezonde levensstijl en hierover advies en tips geven
- Kortingen bieden (bijvoorbeeld fitness, sauna en mindfulness)
- Workshops gezond gedrag (bijvoorbeeld stoppen met roken en goede voeding)
- Apps die gezond gedrag ondersteunen ('zo lang er maar geen link is met je dossier bij de verzekeraar')

Ook zien zij de zorgverzekeraar als een redelijk 'onpartijdige' informatiebron. Voor een groot deel van de respondenten geldt dat zij de zorgverzekeraar meer vertrouwen dan de eigen werkgever en daarom voor hun gezondheid liever te rade gaan bij de zorgverzekeraar dan bij de werkgever.

Adviezen en tips

- Zorg voor een werkomgeving met korte lijnen en een open sfeer. Dit zorgt voor vertrouwen en leidt tot meer onderling delen. U kunt daardoor beter sturen.
- Communiceer over de mogelijkheden om een eventuele onbalans tussen werk en privé en stress te bespreken en aan te pakken. Doe dit voordat er wat aan de hand is!
- Onderken de typen medewerkers in uw organisatie en ondersteun hen gericht. De basis hiervan is bewustwording van het eigen functioneren ('spiegelen').
- Geef concrete tips en handvatten, over bijvoorbeeld time management en zelf leren ontspannen, minder hoge eisen stellen aan jezelf en grenzen aangeven op het werk.
- Bied zonodig persoonlijke begeleiding aan door een vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld in de vorm van een onafhankelijke (!) mental coach.

Alleen al aandacht voor het onderwerp en openheid hierover scheelt veel stress, gaven sommige respondenten aan.

Positieve gezondheid en zinnige zorg

In de uitkomsten van de onderzoeken en cocreatiesessies met medewerkers ziet IZA een bevestiging dat de zorgverzekeraar een wezenlijke rol kan spelen in het gezond en inzetbaar houden van medewerkers. Dat geldt in het bijzonder voor psychische problematiek, waarbij klachten weinig worden gedeeld met de werkgever.

IZA onderschrijft ook het gedachtengoed van 'positieve gezondheid' van de arts-onderzoeker Machteld Huber. Gezondheid is daarin veel meer dan afwezigheid van ziekte, maar als 'het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen in het leven'.

Daarom biedt IZA uw medewerkers het digitale Gezond Leven portaal aan: www.iza.nl/gezond-leven. Op dit portaal besteden wij aandacht aan alle aspecten van positieve gezondheid. Ook stimuleert IZA daarom 'zinnige zorg', die rekening houdt met de persoonlijke situatie van mensen, zich richt op duurzaam herstel en over- en herbehandeling vermijdt.

Meer weten?

Wilt u meer informatie over dit onderwerp of advies hoe u de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers in uw organisatie het best kunt vergroten? Neem dan contact op met uw accountmanager bij IZA of de IZA Werkgeversdesk via 088 - 131 31 50. Wij zijn bereikbaar op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur. Of kijk op www.iza.nl/werkgevers.

Goed voor elkaar

