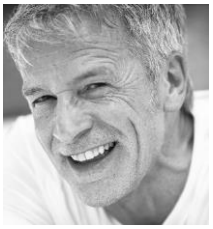
vigez

thuis in gezond leven.



Indicatoren van een gezondheidsbeleid in bedrijven in Vlaanderen

2015

Een initiatief van

In samenwerking met

© VIGeZ, 2016

VIGeZ, i.s.m. VAD

Auteurs:

Eline De Decker, Saidja Steenhuyzen, Joeri Vannyvel

Met medewerking van:

Winnie De Roover, Marjolein Hanssen, Marie-Claire Lambrechts (VAD), An Lebacq, Ragnar Van Acker, Katrijn Vandamme

Lay-out en eindredactie:

Kathleen Dumortier, Riet Evers, Anne Scholiers

INHOUD

1. Inleiding 5

2. Kenmerken van de deelnemende bedrijven 11

3. Gezondheidsbeleid op het werk 15

3.1 Hebben bedrijven in Vlaanderen en Brussel aandacht voor gezondheidsbevordering op het werk? 15

3.2 Voeren bedrijven in Vlaanderen een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid? 16

3.2.1 Globale score van het gezondheidsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken 17
3.2.2 Componentscores van een gezondheidsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken ... 21

4. Voedingsbeleid 49

4.1 Componentscores van een voedingsbeleid in relatie tot de bedrijfs-kenmerken 51

4.1.1 Reglementering 51
4.1.2 Voorlichting 54
4.1.3 Aanbod 58

4.2 Conclusies en aanbevelingen 65

5. Bewegingsbeleid 69

5.1 Globale score van een bewegingsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken 69

5.2 Componentscores van een bewegingsbeleid in relatie tot de bedrijfs-kenmerken 72

5.2.1 Voorlichting 72
5.2.2 Aanbod 77
5.2.3 Reglementering 81

5.3 Conclusies en aanbevelingen 83

6. Sedentair gedrag 88

6.1 Globale score van een beleid sedentair gedrag in relatie tot de bedrijfskenmerken .. 88

6.2 Componentscores van een beleid sedentair gedrag in relatie tot de bedrijfskenmerken 90

6.2.1 Voorlichting 90
6.2.2 Aanbod 94
6.2.3 Reglementering 96

6.3 Conclusies en aanbevelingen 97

7. Rookbeleid 101

7.1 Globale score van een rookbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken 101

7.2 Componentscores van een rookbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken 103

7.2.1 Reglementering 103
7.2.2 Voorlichting 107

7.2.3 Hulpverlening 111
7.3 Conclusies en aanbevelingen 114

8. Alcohol- en drugbeleid 118

8.1 Globale score van een alcohol- en drugbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken.. 118

8.2 Componentscores van een alcohol- en drugsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken 121

8.2.1 Reglementering: algemene bedrijfsverschillen 121
8.2.2 Reglementering: regelgeving inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en andere drugs 122
8.2.3 Procedures bij functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- of drugsgebruik 126
8.2.4 Voorlichting en vorming 132

8.3 Conclusies en aanbevelingen 134

9. Mentaal welbevinden 138

9.1 Globale score van een beleid mentaal welbevinden in relatie tot de bedrijfskenmerken 138

9.2 Componentscore van een beleid mentaal welbevinden in relatie tot de bedrijfskenmerken 141

9.2.1 Voorlichting 141
9.2.2 Aanbod 145
9.2.3 Reglementering 150

9.3 Conclusies en aanbevelingen 152

10. Globaal overzicht conclusies 157

1. Inleiding

Eén van de belangrijkste instrumenten van het Vlaamse beleid inzake preventieve gezondheidszorg zijn de gezondheidsdoelstellingen. Op deze manier wil de Vlaamse overheid de kwaliteit bevorderen van de preventieve gezondheidszorg in Vlaanderen en Brussel. De gezondheidsdoelstellingen zijn een basis om strategieën en acties vast te leggen, ze bevorderen de samenwerking tussen de actoren en garanderen zo een maximale vooruitgang voor de vastgelegde gezondheidsthema's.

Met de driejaarlijkse indicatorenbevraging voor Vlaamse bedrijven gebeurt een **monitoring van de gezondheidsdoelstellingen en het (preventieve) gezondheidsbeleid in de setting werk**. Op basis van relevante indicatoren wordt gekeken hoe de Vlaamse bedrijven de voorbije 3 jaren hun gezondheidsbeleid invulden, meer specifiek voor de (meeste) gezondheidsthema's waarover een gezondheidsdoelstelling is geformuleerd. Deze bevraging vormt niet enkel een stand van zaken van gezondheidsbevordering in het Vlaamse werkveld, maar geeft beleid, partnerorganisaties, Logo's en terreinorganisaties feedback over hun werking en helpt hen om naar de toekomst gefundeerde keuzes te maken. Op die manier sluit deze bevraging ook aan bij het opzet van de **kadermethodiek Gezond Werken** die erop gericht is bedrijven te helpen bij het ontwikkelen en versterken van een gezondheidsbeleid. Zo bevraagt de vragenlijst dan ook de randvoorwaarden die nodig zijn voor de succesvolle ontwikkeling van een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid, verder steeds vermeld als de procescomponenten. Deze randvoorwaarden zitten vervat in het 7-stappenplan van Gezond Werken[1]. Per thema wordt er bovendien een beeld geschetst door het bevragen van de strategieën om aan gezondheid te werken (voorlichting, structurele maatregelen, reglementering, zorg en begeleiding), verder als de beleidscomponenten benoemd. Dit zijn de strategieën volgens de gezondheidsmatrix.

Om een goede opvolging van deze indicatoren mogelijk te maken, zette het VIGeZ (vroeger VIG) in opdracht van de Vlaamse overheid een longitudinale gegevensverzameling op rond het gevoerde gezondheidsbeleid in de Vlaamse bedrijven. In **2003** werd de aanvangsmeting van het gevoerde gezondheidsbeleid rond voeding en roken in het bedrijf uitgevoerd. Deze meting werd in **2006** herhaald en uitgebreid met een beperkt aantal vragen over het bewegingsbeleid. In **2009** werd deze bevraging nog verder uitgebreid en werden de verschillende componenten binnen het bewegingsbeleid bevraagd, conform de andere thema's. De aandacht voor het thema overstijgende, geïntegreerde gezondheidsbeleid werd in de vragenlijst van **2012** versterkt. Daarnaast werden ook de gezondheidsthema's alcohol en drugs, mentaal welbevinden (in beperkte mate) en suïcidepreventie (in beperkte mate) toegevoegd. Hierdoor ontstond een nieuwe samenwerking met Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen (VAD), om de bevraging rond alcohol & drugs te optimaliseren.

In de huidige indicatorenmeting (**2015**) werd ervoor gekozen de vragenlijst uit 2012 zoveel mogelijk te behouden om de vergelijking tussen de jaren mogelijk te maken. De bevraging van het themaoverstijgende, geïntegreerde gezondheidsbeleid werd nog sterker afgestemd op de kadermethodiek Gezond Werken (www.gezondwerken.be). Daarnaast was er een

[1] http://www.gezondwerken.be/gezondheidsbeleid/stappenplan/

uitbreiding van de bevraagde gezondheidsthema's met sedentair gedrag. Mentaal welbevinden werd opgenomen als een volwaardig thema, tegenover een beperkte bevraging in 2012. Suïcidepreventie werd opnieuw in een beperkte bevraging opgenomen.

Voor de setting werk zijn onderstaande indicatoren weerhouden in de indicatorenbevraging die in het najaar van 2015 werd afgenomen:

- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief **algemeen gezondheids-(bevorderend) beleid** voeren. De componenten die hieronder vallen zijn: beleidsmatig werken (verankering en integratie, budget, doelen en prioriteiten), betrokkenheid (participatie, overlegstructuren), deskundigheid (vorming, netwerking) en evidence-based werken (gegevensverzameling & analyse, evaluatie).
- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief beleid voeren rond **evenwichtige voeding**. De componenten van een beleid rond evenwichtige voeding zijn: aanbod van een gevarieerde en evenwichtige voeding, voorlichting en reglementering.
- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief beleid voeren rond **beweging en sedentair gedrag**. De componenten van een beleid rond beweging en sedentair gedrag zijn: aanbod, reglementering en voorlichting om beweging te stimuleren en sedentair gedrag te voorkomen.
- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief **rookbeleid** voeren. De componenten die hieronder vallen zijn: voorlichting, reglementering en hulpverlening/aanbod.
- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief beleid voeren rond **alcohol en drugs**. De componenten van een beleid rond alcohol (en drugs) zijn: voorlichting, regelgeving, procedures en hulpverlening/begeleiding.
- Aantal en kenmerken van bedrijven die een actiever of minder actief beleid rond **mentaal welbevinden** voeren. De componenten die hieronder vallen zijn: voorlichting, reglementering en hulpverlening/aanbod.

Opzet en uitvoering van de meting

Vragenlijst

Bij het opstellen van de meetinstrumenten voor de indicatoren van het rook-, bewegings-, voedings- en alcohol- en drugbeleid van een bedrijf werd vertrokken vanuit de vragenlijsten zoals die samengesteld waren in 2012. Deze lijsten werden in de grootst mogelijke mate hetzelfde gehouden. Indien nodig werd de vragenlijst korter gemaakt, bijvoorbeeld door de vorm van de vragen aan te passen. Voor de nieuwe, bijkomende thema's, werd bij het opstellen van de vragen overeenstemming gezocht met eerder bevraagde thema's. Net zoals in 2012 werden de openbare besturen als onderdeel van de bevraging naar bedrijven opgenomen en kregen zij volledig dezelfde vragenlijst voorgeschoteld omtrent een gezondheidsbeleid voor het eigen personeel. In 2015 werd deze zelfde werkwijze toegepast voor secundaire en basisscholen. Net zoals in 2012 wordt het gezondheidsbeleid naar het personeel bevraagd binnen de setting onderwijs, maar nu werd deze bevraging ook onderdeel van de indicatorenbevraging setting werk. Vanwege de andere terminologie en bedrijfsstructuur van

lokale besturen en onderwijsinstellingen kregen zij een licht aangepaste vragenlijst. Na de bevraging en voor de analyses werden alle data samengevoegd en hierop zijn de besproken resultaten in dit rapport van toepassing.

De bevraagde **proces- en beleidscomponenten** worden beschouwd als kritische succesfactoren van een goed gezondheidsbeleid rond voeding, beweging en sedentair gedrag, roken, alcohol en drugs en mentaal welbevinden. De bevraging naar deze twee soorten componenten werd opgesplitst, waarbij de procescomponenten over de thema's heen werden bevraagd en de beleidscomponenten binnen de thema specifieke vragenlijsten werden aangehaald.

In elke vragenlijst werden ook **beschrijvende bedrijfskenmerken** opgenomen (nl. bedrijfsgrootte, bedrijfsactiviteiten, sector, …). We hielden het aantal van deze beschrijvende items relatief beperkt. Het doel was immers voornamelijk een goede meting te verrichten van het gevoerde beleid. Bijkomend werden deze gegevens gebruikt om na te gaan of er op basis van deze kenmerken verschillen bestaan in het gevoerde gezondheidsbeleid.

Net zoals bij eerdere versies werden de vragenlijsten geoptimaliseerd door een team van VIGeZ- en VAD-experts in setting werk, thema's (evenwichtige voeding, lichaamsbeweging en sedentair gedrag, tabakspreventie, alcohol en drugs en mentaal welbevinden) en wetenschappelijke ondersteuning.

De VIGeZ- en VAD-experts voorzagen de uiteindelijke versies van de vragenlijsten ten slotte van een **scoring**. Alle antwoorden binnen de vraag krijgen zo een score toegewezen die aangeeft in welke mate een bedrijf aan een gezondheids-(bevorderend) beleid werkt. Verder werd ook een weging toegekend aan alle vragen in de vragenlijst, binnen eenzelfde proces- of beleidscomponent. Op deze manier krijgen vragen die meer prototypisch of van groter belang zijn voor een degelijk thematisch of geïntegreerd gezondheidsbeleid ook een grotere weerslag op de schaalscores per component. Ten laatste kregen ook de verschillende componentscores een weging toegekend binnen de totaalscore. Het spreekt immers voor zich dat bijvoorbeeld het concrete aanbod van voeding een directe invloed uitoefent op het consumeergedrag, bij een relatieve weging moet daar dus rekening mee gehouden worden. De scores die worden vermeld in het rapport zijn opnieuw opgesteld door de VIGeZ- en VAD-experts, doen recht aan de veranderingen op inhoudelijk en vormelijk vlak en zijn dus een uitdrukking van de mate waarin een gezondheidsbeleid is uitgebouwd volgens de huidige visie.

In tegenstelling tot de indicatorenmeting van 2012 werden er in 2015 opnieuw **LINK-scores** berekend, welke een vergelijking tussen de huidige en vorige indicatorenmeting mogelijk maken. Om deze scores op een constructieve manier te berekenen moet er genoeg overlap zijn tussen de vragen en antwoordcategorieën uit de twee versies van de vragenlijst. Bij het herwerken van de vragenlijst werd hier dan ook uitdrukkelijk mee rekening gehouden. Wanneer volgens strikt logische criteria een vraag van 2015 deduceerbaar was tot een vraag van 2012, werd die vraag opgenomen in de berekening van de betreffende component en dus ook in de totaalscore. Dus voor wat volgt zal gesproken worden van "LINK-scores" wanneer er wordt vergeleken tussen beide jaartallen en van "scores" wanneer 2015 op zich wordt beschouwd. Voor de interpretatie van de evoluties over jaartallen moet men dus ietwat nuancerend in het achterhoofd houden dat LINK-scores benaderingen zijn van de "echte

scores". Uiteraard zijn voor de berekening van de componenten via de LINK-scores de meest fundamentele vragen opgenomen zodat de evolutie-uitspraken nog steeds zinvol interpreteerbaar zijn. Verdere verduidelijking van de evoluties en trends zal steeds voorzien worden door de beschrijving van de resultaten op vraagniveau.

Steekproefselectie

De steekproef van Vlaamse bedrijven werd opgevraagd bij de Verrijkte Kruispuntbank voor Ondernemingen (VKBO) van Agentschap Informatie Vlaanderen. Volgende bedrijven werden uit de selectie gehaald en hierover zullen we in dit rapport geen uitspraken doen: Waalse bedrijven, bedrijven uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en bedrijven met minder dan 20 werknemers. Bij het uitsturen van de vragenlijst aan de hand van deze mailinglijst merkten we echter dat er ook zelfstandigen en bedrijven met minder dan 20 werknemers inbegrepen waren en dus onterecht werden bevraagd. Bovendien bevatte deze lijst ook een groot aantal ongeldige e-mailadressen ('bounced'), namelijk 8% van de totaal aantal aangeschreven ondernemingen. Vanwege deze moeilijkheden werd er beslist een tweede adressenlijst aan te kopen via Dialog, een toepassing van de Gouden Gids. Deze keer kon er geselecteerd worden op grootte van het bedrijf waardoor enkel een e-mailadres van bedrijven met meer dan 20 werknemers in de mailinglijst werden opgenomen. Daarnaast werd ervoor gezorgd geen bedrijven aan te schrijven die reeds in de eerste adressenlijst aanwezig waren.

Terwijl in 2012 nog alle lokale besturen (gemeenten en OCMW's) werden gevraagd de vragenlijst voor setting werk in te vullen, werd er in 2015 voor gekozen om deze entiteiten reeds op te nemen in de steekproeftrekking van de bedrijven. Dezelfde werkwijze werd voor onderwijsinstellingen toegepast. Hierdoor werd ook binnen deze sectoren een selectie van de populatie bevraagd.

Procedure

Net zoals bij vorige indicatorenbevragingen wordt de anonimiteit van de deelnemende bedrijven gewaarborgd.

De concrete uitvoering van de enquête gebeurde, net zoals in voorbije jaren, volledig **online**. Alle geselecteerde bedrijven werden per mail uitgenodigd deel te nemen aan de bevraging. Via een weblink konden zij de vragenlijst invullen. Binnen deze vragenlijst moest er op elke vraag een antwoord gegeven worden alvorens men verder kon gaan. Op deze manier kon er gegarandeerd worden dat bepaalde onderdelen van de vragenlijst niet systematisch werden overgeslagen en hierop een te lage respons zou verkregen worden. Naast de mogelijkheid om te pauzeren gedurende het invullen in de vragenlijst, werd bij de startpagina de mogelijkheid gegeven de volledige vragenlijst allereerst te bekijken en af te drukken. Op die manier wilden we de invuller stimuleren andere medewerkers of documenten te raadplegen en zo de vragenlijst kwaliteitsvoller in te vullen. De vragenlijst werd opengesteld van **16/09/2015 tot 20/12/2015**. Binnen deze invulperiode werd er tweemaal een herinnering verstuurd naar de bedrijven die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld met de vraag dit nogmaals te doen. Dit voor zowel de eerste als de tweede selectie van bedrijven.

Net zoals bij de vorige afnames zal ook dit keer een **feedbackprocedure** worden opgezet

voor de bedrijven. Deze zal bestaan uit een gebruiksvriendelijke online database met daarin de scores van het bedrijf, afgezet ten opzichte van 'de gemiddelde andere', alsook beoordelingen over alle individuele antwoorden. Enkel de bedrijven die deelnamen aan de bevraging zullen, via een persoonlijk paswoord, toegang krijgen tot de eigen resultaten op deze online database. Dit maakt het voor bedrijven en organisaties mogelijk om op basis van de gemeten aspecten makkelijker mogelijke verbeterpunten op te sporen.

Respons en representativiteit

Binnen de eerste selectie van bedrijven werden 6693[2] ondernemingen aangeschreven. Al snel zagen we dat er een fout in de mailinglijst zat door het hoge aantal bedrijven met minder dan 20 werknemers en de ongeldige e-mailadressen. Daarop werden in de tweede selectie nogmaals 2467 bedrijven uitgenodigd deel te nemen aan de bevraging. 571 bedrijven hebben uiteindelijke de vragenlijst ingevuld, waarvan 323 volledig. Indien we hierbij het responspercentage berekenen op het totaal aantal uitgenodigde bedrijven komen we op **6% respons.** Gezien de eerste adressenlijst ook een aantal bedrijven bevatte die niet tot de onderzoekspopulatie behoren, maar we geen zicht hebben op het effectieve aantal hiervan, kunnen we verwachten dat het responspercentage in realiteit hoger ligt.

Een bijkomende verklaring voor een lager responspercentage, in vergelijking met vorige jaren, is de mogelijkheid om bij de start van de vragenlijst deze volledig te bekijken en af te drukken. Gezien de lengte van de vragenlijst kan dit sommige bedrijven hebben afgeschrikt om deze verder in te vullen. Dit, alsook het beschikken over een correcte mailinglijst, is een aandachtspunt dat zal worden meegenomen bij verdere bevragingen. Naar de toekomst toe zal de afweging moeten gemaakt worden tussen het aantal bevraagde thema's en de uitgebreidheid enerzijds en de respons anderzijds.

Bij het nagaan van de representativiteit van de data werd een negatief resultaat bekomen. Om dit te corrigeren, werden de **data gewogen** op basis van bedrijfsactiviteiten[3] en aantal werknemers[4]. Deze kenmerken werden geselecteerd wegens de verwachting dat zij beïnvloedende factoren zijn wanneer het gezondheids-(bevorderend) beleid van het bedrijf wordt onderzocht. Hierbij werd er gebruik gemaakt van de populatiecijfers van het 1e kwartaal van 2015, beschikbaar gesteld door de rijksdienst voor sociale zekerheid[5]. Aan de hand van

---

[2] Het betreft hier geen afgeronde cijfers gezien het aantal ongeldige e-mailadressen niet in rekening is gebracht.
[3] De bedrijven werden hierbij in 7 categorieën ingedeeld: industrie, bouw, handel- en horecabedrijven, quartaire sector, openbaar bestuur, onderwijsinstellingen, en andere bedrijven.
[4] De bedrijven werden hierbij in 2 categorieën opgedeeld: bedrijven met 20-49 werknemers, bedrijven met 50 of meer werknemers.
[5] http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/loontrekkende-tewerkstelling
De categorieën uit deze publicatie werden binnen de categorieën uit de vragenlijst geplaatst: industrie (bevat 'winning van delfstoffen', 'industrie', 'productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht', distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering'), bouw (bevat 'bouwnijverheid'), handel- en horecabedrijven (bevat 'groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen', 'vervoer en opslag', 'verschaffen van accommodatie en maaltijden'), quartaire sector (bevat 'informatie en communicatie', 'financiële activiteiten en verzekeringen', 'exploitatie van en handel in onroerend goed', 'vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten', 'administratieve en ondersteunende diensten', 'menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening', 'kunst, amusement en recreatie', 'overige diensten'), 'openbaar bestuur' (bevat 'openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen'), 'onderwijs' (bevat: 'onderwijs') en 'andere' (bevat: 'landbouw, bosbouw en visserij', 'huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel', 'extraterritoriale organisaties en lichamen').

deze populatiepercentages en de percentages binnen de data werden de gewichten berekend en toegepast op de data.

Door het inbouwen van de volledigheidscontrole[6] bij het invullen van de vragenlijst, is de respons gedaald naar het **einde van de enquête** toe, 323 van de 571 respondenten vulden de vragenlijst volledig in. Door deze daling in aantal respondenten werd op verschillende punten in de vragenlijst (waar een zichtbare daling in aantal respondenten waarneembaar was) de verdeling naar bedrijfsactiviteiten en aantal werknemers nagegaan. Hierbij werd vastgesteld dat de uitval niet selectief gebeurt. Voor het berekenen van de scores werden telkens deze bedrijven in rekening gebracht die het desbetreffende deel volledig hebben ingevuld.

We kunnen strikt genomen niet volledig uitsluiten dat respondenten zich onderscheiden van non-respondenten wat de kwaliteit van het beleid betreft. Zo kan het zijn dat enkel de bedrijven die reeds een gestructureerd en kwalitatief gezondheidsbeleid voeren de bevraging invulden. Op basis van de resultaten kunnen we er echter vanuit gaan dat dit niet het geval is.

Opkuisen data

Om de data te kunnen wegen, moesten de percentages binnen de variabelen 'bedrijfsgrootte' en 'bedrijfsactiviteiten' worden nagegaan. De bedrijfsgrootte werd bepaald aan de hand van de gegevens ingevuld door de respondent zelf over het aantal werknemers. Ook de variabele 'bedrijfsactiviteiten' werd bevraagd in de vragenlijst, maar hierbij werd de categorie "andere" opgekuist aan de hand van het open antwoord dat de respondent hier gaf. Deze bedrijven werden dan, indien noodzakelijk, ingedeeld bij één van de andere antwoordcategorieën van de variabele 'bedrijfsactiviteiten'. Binnen de categorieën "openbaar bestuur" en "onderwijs" werden bovendien de data van de lokale besturen en scholen ingedeeld. Deze data waren afkomstig van een licht aangepaste vragenlijst (zie hierboven).

Betrouwbaarheidsinterval

We besluiten deze inleiding met een belangrijke opmerking omtrent de interpretatie van de resultaten. Voor een correcte interpretatie van het cijfermateriaal is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat de cijfers afkomstig zijn uit een steekproef van de Vlaamse bedrijven. Dat impliceert dat de hier weergegeven percentages niet rechtstreeks geïnterpreteerd kunnen worden als percentages van alle Vlaamse bedrijven. Ze geven enkel de verdeling in de gerealiseerde steekproef weer. Om steekproeffluctuaties in rekening te brengen moeten we rond elk percentagepunt een interval trekken door 4 percentagepunten af te trekken en op te tellen. Op die manier kan er met 95 % betrouwbaarheid gesteld worden dat het percentage van alle Vlaamse bedrijven in het berekende interval ligt.

[6] Binnen de vragenlijst moest er op elke vraag een antwoord gegeven worden alvorens men verder kon gaan.

2. Kenmerken van de deelnemende bedrijven

De kenmerken van de deelnemende bedrijven worden beschreven volgens de **ongewogen resultaten**. Op die manier krijgen we een beeld van de bedrijven die de vragenlijst hebben ingevuld. De verdere, inhoudelijke resultaten zullen steeds gebaseerd zijn op de gewogen data om een representatief te geven van de Vlaamse bedrijfspopulatie.

SECTOREN

Van de 571 respondenten situeren zich 355 bedrijven en organisaties in de profitsector.

341 (60 %) hiervan komen uit de privé en 14 (3 %) situeren zich in de publieke sector. Uit de non-profit komen 216 organisaties, 152 (27 %) bedrijven komen uit de privésector en 64 (11 %) organisaties zijn publiek. We zien opnieuw een 60 % - 40 % in de profit – non-profitverdeling, net zoals in 2006 en 2009. In 2012 zagen we eerder een gelijke verdeling in de bevraging.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Privé - profit	341		60
Privé - non-profit	152		27
Publiek - profit	14		3
Publiek – non-profit	64		11
Totaal aantal respondenten: 571		0% 20% 40% 60% 80%	

BEDRIJFSACTIVITEIT

39 % van de bedrijven die de vragenlijst invulden kwamen uit de quartaire sector, 27 % uit de industrie, gevolgd door 15 % en 11 % uit respectievelijk de bouw en de handel en horeca. 6 % zijn openbare besturen, 2 % onderwijsinstellingen en 1 % andere bedrijven.

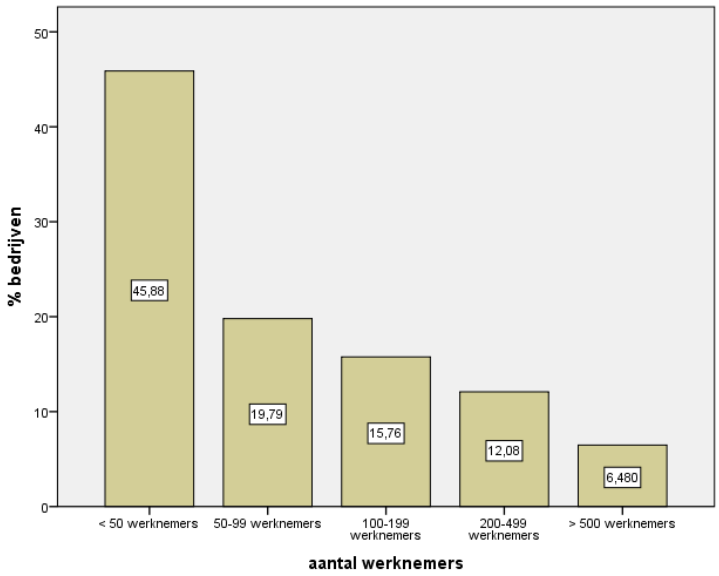
Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Industrie	154		27
De bouw	83		15
De handel- en horecabedrijven	60		11
De quartaire sector	221		39
Openbaar bestuur	36		6
Onderwijs	11		2
Andere:	6		1
Totaal aantal respondenten: 571		0% 20% 40% 60% 80%	

Na weging is de verdeling naargelang bedrijfsactiviteiten als volgt: 33 % van de respondenten komt uit de handel en de horeca, gevolgd door 31 % uit de quartaire sector, dan de industrie met 21 %, gevolgd door 10 % uit de bouw en ten slotte 3 % zijn openbare besturen en onderwijsinstellingen als bedrijf. De eerder lage vertegenwoordiging door bedrijven uit de bouw valt te verklaren door het feit dat organisaties met minder dan 20 werknemers niet bevraagd werden, terwijl net bedrijven van deze grootte het overgrote deel uitmaken van deze sector[7]. Voornamelijk bedrijven uit de handel- en horeca waren ondervertegenwoordigd in de ongewogen data.

In vergelijking met de bevraging van 2012 stellen we vast dat het aandeel van bedrijven uit de quartaire sector gedaald is van 40 % naar 31 %. Ook het aantal bedrijven uit de handel en horeca ziet een lichte daling van 6 %. De openbare besturen en onderwijsinstellingen vertegenwoordigen in 2015 slechts 3 % van de bedrijven, terwijl dit in 2012 nog 9 % was. De bedrijven uit de bouw en industrie zijn licht in aantal gestegen met respectievelijk 2 % en 4 %.

BEDRIJFSGROOTTE

Hoe groot zijn de bedrijven en organisaties die aan deze bevraging hebben meegewerkt? We zien dat bijna de helft van de respondenten werkt in een organisatie/bedrijf met minder dan 50 werknemers, dit is meteen ook de grootste groep van respondenten. Bedrijven met 50-99 werknemers zijn goed voor 20 % van de respondenten, 100-199 werknemers voor 26 %, 200 - 499 werknemers voor 12 % en ten slotte de bedrijven met meer dan 500 werknemers, zij maken 6 % uit.



Merk op dat 66 % van de responderende bedrijven KMO's (tot 199 werknemers) zijn. 46 % van deze KMO's zijn bedrijven met minder dan 50 werknemers. In vergelijking met 2012 zien we een stijging in het aantal bedrijven met minder dan 50 werknemers, van 34 % naar 46 %.

[7] HERMES. Onderzoek naar het personeelsverloop in de bouwsector België, FVB-FFC (2011)

Terwijl het aantal KMO's met maximum 199 werknemers wel gedaald is met 11%.

De bedrijven met minder dan 50 werknemers situeren zich in alle sectoren, uitgezonderd het openbaar bestuur en het onderwijs. In verhouding tot andere bedrijfsgroottes zien we vooral binnen de handel en horeca een groot aantal kleine bedrijven.

ARBEIDSSTELSEL

In 67 % van de bedrijven (381) wordt een dagstelsel gehanteerd als arbeidssysteem. In het ploegenstelsel continue arbeid (activiteiten alle dagen van de week, 's nachts en op zondag) is 23 % van de bedrijven (132) actief. Veel minder komen de ploegenstelsels semicontinuarbeid (5 %) en niet-continue arbeid (5 %) aan bod. De verdeling is gelijkaardig aan deze uit 2012.

In alle sectoren bij zowel grote als kleine bedrijven is er telkens een overwicht van het dagsysteem. Ploegenstelsel continuarbeid vinden we wel voornamelijk terug binnen de quartaire sector (56 %) en de industrie (22 %), alsook bij bedrijven met meer dan 500 werknemers (60 %). Ploegenstelsels semicontinuarbeid en niet-continue arbeid zijn voornamelijk arbeidsstelsels uit de industrie.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Dagenstelsel	381		67
Ploegenstelsel Continuarbeid (activiteiten alle dagen van de week, 's nachts en op zondag)	132		23
Ploegenstelsel Semi-Continuarbeid (activiteiten alle dagen van de week, 's nachts, maar niet in het weekend of op zondag)	30		5
Ploegenstelsel Niet-Continuarbeid (geen activiteiten 's nachts en ook niet in het weekend of op zondag)	28		5
Totaal aantal respondenten: 571		0% 20 % 40 % 60 %	

STATUUT WERKNEMERS

Wat betreft statuut van de werknemers van de deelnemende bedrijven gaf het grootste deel (74 %) aan te werken met zowel arbeiders als bedienden. Dit zijn voornamelijk bedrijven met minder dan 50 werknemers uit de quartaire sector en de industrie. Bij 25 % van de respondenten waren enkel bedienden aan de slag, ook deze bedrijven tellen voor het overgrote deel niet meer dan 50 werknemers en komen uit de dienstensector. Amper 1 % van de respondenten gaf aan enkel arbeiders in dienst te hebben, zij kwamen eveneens uit de quartaire sector.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Er werken zowel arbeiders als bedienden in ons bedrijf.	422		74
Er werken enkel arbeiders in ons bedrijf.	6		1
Er werken enkel bedienden in ons bedrijf.	143		25

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Totaal aantal respondenten: 571		0% 20 % 40 % 60 % 80 %	

FUNCTIE INVULLER VRAGENLIJST

De vragenlijst wordt overwegend ingevuld door de interne preventieadviseur veiligheid (31 %). De HR-manager of andere personeelsverantwoordelijke vulde in 24 % van de gevallen de vragenlijst in. Bij 23 % van de respondenten werd dit gedaan door de directie of het kaderpersoneel. In vergelijking met de bevraging in 2012 zien we een stijging in het aantal preventieadviseurs veiligheid die de vragenlijst invullen.

Samen met de directie zijn dit dé 3 spelers bij uitstek als het gaat over gezondheidsbevordering op het werk. Wij veronderstellen dat zij de 'beslissers', 'uitvoerders' en/of 'adviseurs' zijn wat betreft één of meerdere van deze gezondheidsthema's. Ook in 2012 zagen we deze 3 actoren als belangrijkste invullers.

Nog steeds 10 % van de invullers is een leidinggevende of diensthoofd, een nieuwe categorie in 2015. Opmerkelijk blijft tot slot het hoge aantal 'andere' respondenten. Nog meer dan 1/10 van de invullers, of 67 personen, vond zijn functie namelijk niet terug in de antwoordmogelijkheden. Een gegeven dat ook in de vorige bevragingen werd opgemerkt. Het merendeel van deze respondenten bleek een administratieve functie te hebben binnen de organisatie.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Directie/kaderpersoneel	134		23
Leidinggevende/diensthoofd	54		10
HR-manager/personeelsverantwoordelijke	135		24
Interne preventieadviseur - veiligheid	175		31
Interne preventieadviseur - arts	3		1
Externe preventieadviseur	0		0
Kwaliteitscoördinator	8		1
Milieudeskundige	2		0
Bedrijfsverpleegkundige	2		0
Mobiliteitscoördinator	0		0
Andere:	67		12
Totaal aantal respondenten: 571		0% 20% 40% 60% 80%	

3. Gezondheidsbeleid op het werk

3.1 Hebben bedrijven in Vlaanderen en Brussel aandacht voor gezondheidsbevordering op het werk?

3 op 10 bedrijven geeft aan geen gezondheidsbeleid te voeren en heeft dus geen aandacht voor het bevorderen van de gezondheid van de werknemers. Indien wel een gezondheidsbeleid gevoerd wordt, maakt slechts 1 op 10 bedrijven hiervoor gebruik van de kadermethodiek Gezond Werken. Bij de bedrijven die hier geen gebruik van maken is dat in 82% van de gevallen omdat ze de kadermethodiek niet kennen, 12 % gebruikt een andere, gelijkaardige methodiek.

Antwoord: Gebruikt u de kadermethodiek Gezond Werken om het gezondheidsbeleid binnen het bedrijf uit te werken?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	50		10
Neen	274		52
Wij voeren geen gezondheidsbeleid binnen het bedrijf.	157		30
Weet niet	43		8
Totaal aantal respondenten: 524		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien bedrijven aan de slag gingen met de kadermethodiek Gezond Werken blijkt dat bijna 6 op 10 (57 %) inzet op ziektepreventie en dit onder de vorm van griepvaccinatie. Ook voor het thema beweging heeft 57 % van de bedrijven aandacht. Net iets meer dan de helft (53 %) zet in op tabakspreventie, 49 % op gezonde voeding, 45 % op mentaal welbevinden en 43% op het thema alcohol. Gezondheid & milieu volgt met 34 %.

In vergelijking met 2012 valt op dat bedrijven meer aandacht hebben voor de thema's beweging (20 % in 2012) en voeding (15 % in 2012), wat niet altijd vanzelfsprekend is gezien het feit dat hier geen regel- en wetgeving voor is. Dit is toch een tendens die toe te juichen valt, het betekent immers dat meer werkgevers de promotie van een gezonde leefstijl - door onder meer evenwichtige voeding en voldoende beweging – niet louter als een privéaangelegenheid van de werknemer zien. Verder merken we op dat 1/5e (21 %) van de bedrijven werkt rond het beperken van sedentair gedrag of het onderbreken van lang stilzitten, dit thema werd voor het eerst afzonderlijk bevraagd.

De thema's alcohol, roken, gezondheid & milieu en mentaal welbevinden gaan dan weer wel gepaard met wettelijke verplichtingen voor het bedrijf. Zo is er voor wat betreft roken de wet van 2006 die elke werknemer recht geeft op een rookvrije werkruimte en een werkgever verplicht hiervoor te zorgen. Regelgeving in de vorm van CAO 100 is er ook voor het thema alcohol (en drugs). Deze CAO verplicht elke werkgever een preventief alcohol- en drugsbeleid te voeren.

De thema's gezondheid & milieu en mentaal welbevinden hebben dan weer raakvlakken met de risicodomeinen arbeidshygiëne en psychosociale belasting die een plaats hebben in de welzijnswetgeving. Deze wet bepaalt dat elke werkgever, ongeacht de aard van de activiteiten of de omvang van zijn bedrijf, een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk dient op te zetten die een waaier van opdrachten dient te vervullen binnen een aantal risicodomeinen.

Voor deze thema's is het aantal bedrijven dat hier aandacht voor heeft ook licht toegenomen in vergelijking met 2012. Toch kunnen we stellen dat gezien het feit dat zij gepaard gaan met verplichte regelgeving de aandacht voor deze thema's toch nog te laag blijft. Dit kan wijzen op het uitdovend effect dat het installeren van regelgeving tot gevolg had. Bedrijven doen wellicht louter het noodzakelijke maar ook niet meer.

Bovendien kan de aandacht voor deze thema's eerder ingegeven zijn vanuit veiligheidsoverwegingen en minder vanuit het bevorderen van gezondheid van werknemers. Het vervolg van dit rapport zal hier meer uitsluitsel over verschaffen, net zoals wat bedrijven daadwerkelijk ondernemen in het kader van de verschillende thema's. Aandacht hebben voor een thema kan immers ruim geïnterpreteerd worden.

3.2 Voeren bedrijven in Vlaanderen een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid?

Zoals eerder aangegeven weten we dat bedrijven geïnteresseerd zijn voor of werken aan meerdere gezondheidsthema's. We weten hiermee echter niet wat dit concreet inhoudt. De kans bestaat bijvoorbeeld dat het enkel gaat om losstaande en eenmalige initiatieven, acties of maatregelen. We weten met andere woorden niet of de gezondheidsthema's echt geïntegreerd zijn binnen een ruimer gezondheidsbeleid.

Om dit te kunnen achterhalen, dienen we na te gaan in hoeverre bedrijven hiervoor een juist proces volgen. In dit proces worden **4 procescomponenten** onderscheiden: beleidsmatig werken, betrokkenheid, deskundigheid en evidence-based werken.

Elke procescomponent staat voor een aantal subcomponenten :

- Beleidsmatig werken: integratie en verankering in beleid, budget voorzien, doelen en prioriteiten bepalen
- Betrokkenheid: participatie van management/medewerkers, werkstructuren opzetten
- Deskundigheid: vorming voorzien, netwerking met externe partners
- Evidence-based werken: gegevensverzameling en analyse, evaluatie van initiatieven

Deze procescomponenten kunnen we beschouwen als de kritische succesfactoren voor bedrijven om gezondheidsbevordering op een kwaliteitsvolle manier te integreren in het beleid. De procescomponenten werden bevraagd over de verschillende gezondheidsthema's heen.

Per procescomponent wordt eveneens de vergelijking met 2012 (=link-scores) gemaakt. Enkel identieke vragen die de procescomponent bepalen en die in beide jaren bevraagd werden, worden voor deze vergelijking in rekening gebracht. Dit zorgt voor methodologisch correcte vergelijkingen.

Er wordt nog bekeken of er verschillen tussen bedrijven met andere bedrijfskenmerken (bijv. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …) zijn. Voor elk van de componenten wordt in dit rapport beschreven welke vragen bepalend zijn voor de score die wordt toegekend aan de component.

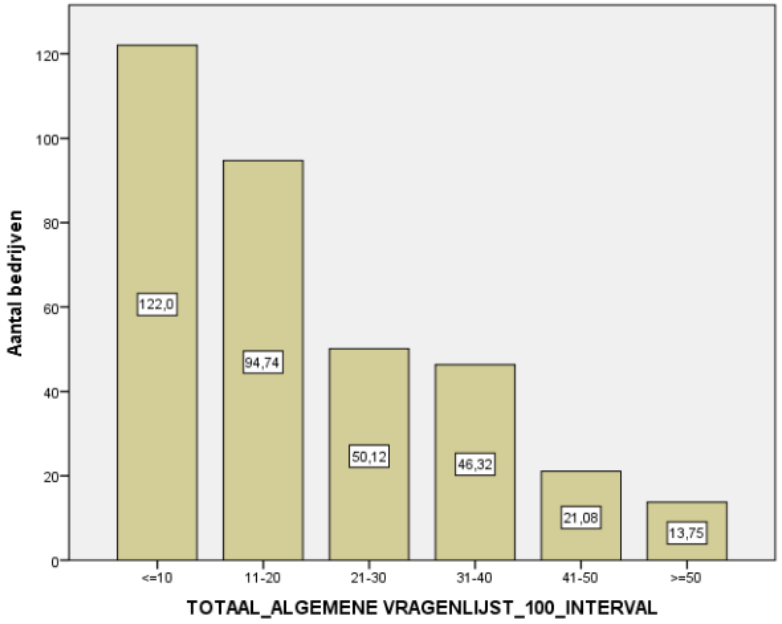
3.2.1 Globale score van het gezondheidsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Onderstaande grafiek geeft een globale score weer en is het resultaat van de vier verschillende procescomponenten samen. Gemiddeld halen bedrijven amper een score van 18,92 op 100, wat betekent dat de kwaliteit van het gevoerde gezondheidsbeleid nog veel beter kan.

Wanneer we dit vergelijken met de globale score in 2012 is er geen significant verschil, we kunnen dus stellen dat globaal gezien de kwaliteit van het gezondheidsbeleid van bedrijven er niet op vooruit noch op achteruit gegaan is.

In de grafiek is duidelijk te zien dat de meeste bedrijven zich situeren aan de linkerkant, de kant met de laagste scores. Zo heeft 35 % van de bedrijven (N=122) een score van ≤ 10 op 100. 27 % van de respondenten (N=95) scoort 11-20 op 100, 14 % (N=50) scoort 21-30, 13 % (N=46) scoort 31-40 en 6 % (N=21) haalt een score van 41-50. Dit betekent dat amper 4 % (N=14) van de deelnemende bedrijven een algemene score haalt boven de helft (>50/100).

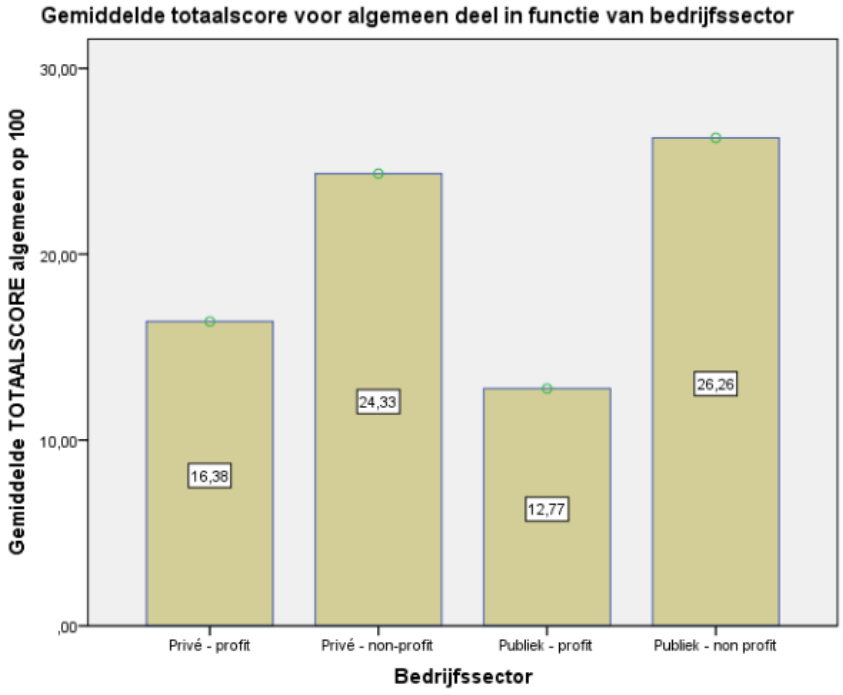
De mediaan van deze verdeling ligt op 15,77.



In relatie tot de verschillende bedrijfssectoren valt op dat non-profit bedrijven significant beter scoren dan bedrijven uit de profitsector. Het feit dat zij uit de publieke of de privésector komen maakt in deze weinig of geen verschil uit. Dit was een vaststelling die ook in 2012 reeds gemaakt werd.

Het feit dat organisaties uit de non-profitsector veelal gesubsidieerd zijn en daardoor misschien makkelijker budget kunnen spenderen aan gezondheid, zou hiervoor een verklaring kunnen zijn.

Bovendien blijkt na verdere analyse ook dat het percentage aan bedrijven met meer dan 50 werknemers in de non-profit hoger was dan in de profit, respectievelijk 65 % en 48 %. Grotere bedrijven hebben in principe meer omkadering op vlak van structuur en beleid om een gezondheidsbeleid te voeren, wat ook gedeeltelijk kan verklaren waarom de profitsector minder goed scoort.



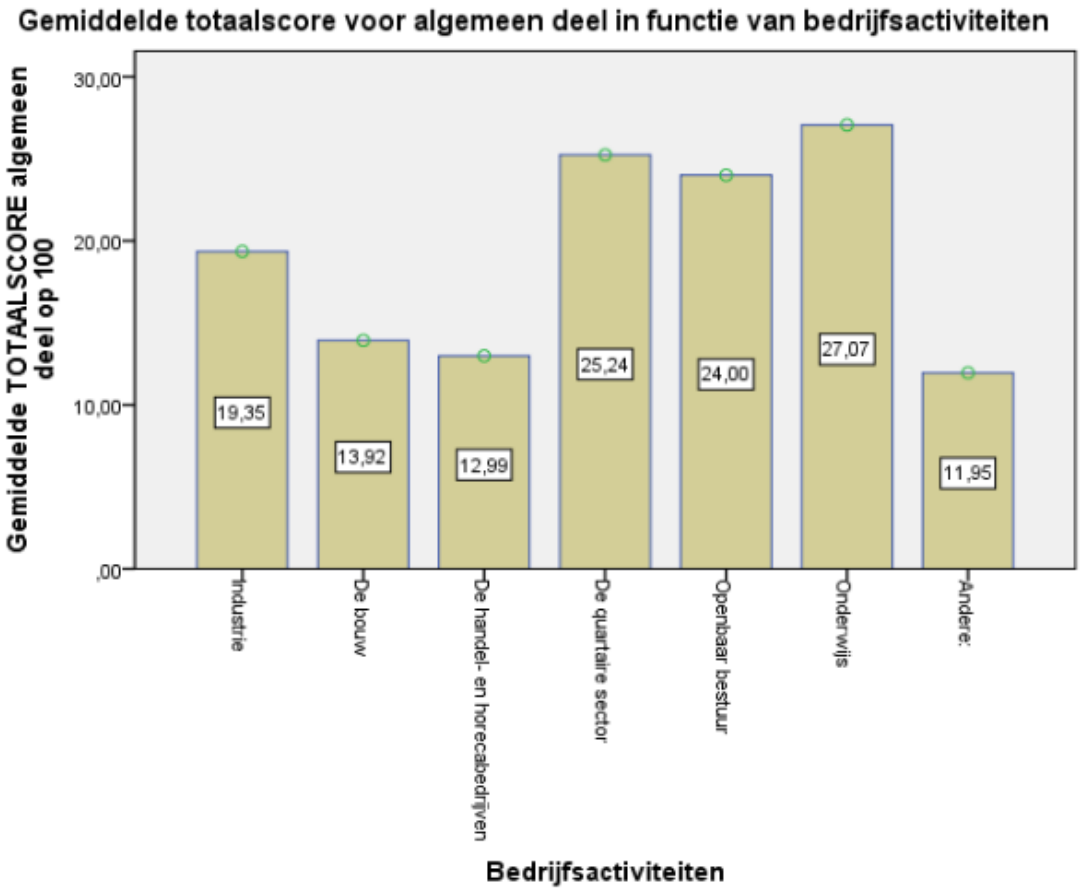
Wat betreft de bedrijfsactiviteiten valt op dat bedrijven uit de handel en de horeca en de bouw opvallend lager scoren, respectievelijk 12,99 en 13,92. De quartaire sector (25,24), de openbare besturen (24,00) en de onderwijssector (27,07) halen gelijkaardige resultaten. De industriële sector zit tussen de beide groepen in en haalt een score van 19,35. De handel- en horecasector scoorde in 2012 ook reeds het minst.

De lage scores voor organisaties uit de handel en de horeca, de bouw en de industriële sector kunnen deels verklaard worden door het grotere aantal bedrijven met minder dan 50 werknemers in deze sectoren, respectievelijk 75 %, 59 % en 45 %.

Toch moeten we dit enigszins nuanceren, ook in de quartaire sector en het onderwijs tellen 38 % en 45 % van de organisaties minder dan 50 werknemers en toch laten zij een betere scores optekenen.

De 'mentaliteit' in een sector ten overstaan van het belang van gezondheid heeft dus ook wel degelijk een invloed. Het hoeft ook niet te verbazen dat sectoren als de bouw en de horeca in vergelijking met andere sectoren ook laag scoren wat betreft werkbaar werk.

Bovendien is in deze sectoren net als in de industrie ook al jaren een trend aan de gang van dalende werkgelegenheid en toenemende faillissementen, wat de dalende aandacht voor het voeren van een gezondheidsbeleid voor een stuk kan verklaren.

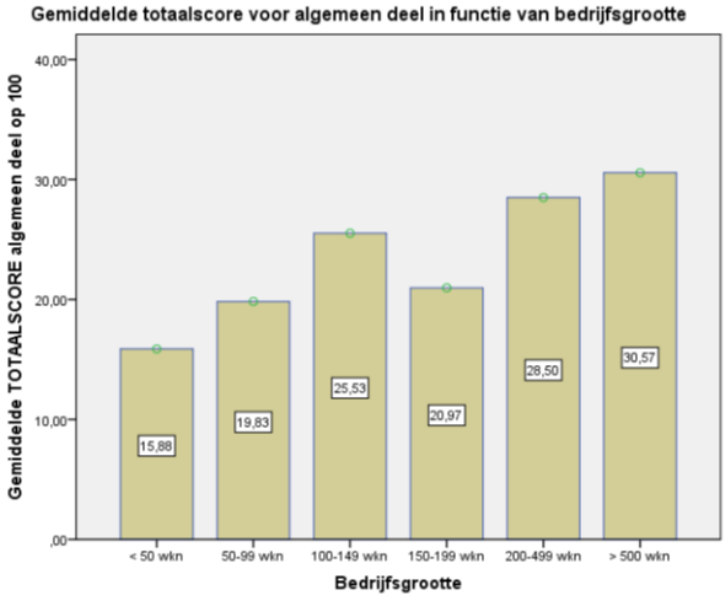


Wanneer we de bedrijfsgrootte van de respondenten in beschouwing nemen, zien we dat hoe meer werknemers een bedrijf telt, hoe beter de globale score is wat betreft de componenten die wijzen op een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid.

Organisaties met minder dan 50 werknemers scoren het minst goed. Het verschil is significant met bedrijven met meer dan 100 werknemers, uitgezonderd van bedrijven met 150 tot 199 werknemers.

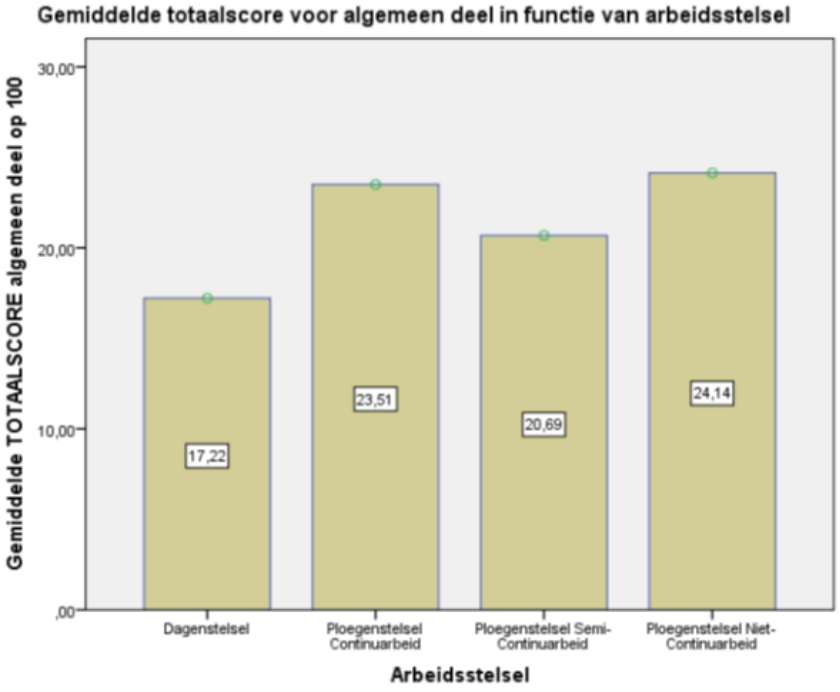
Het feit dat kleinere organisaties met minder dan 50 werknemers significant lager scoren op het vlak van een gezondheidsbeleid gaat hoogstwaarschijnlijk samen met het ontbreken van een goed uitgebouwde preventiestructuur. Zo zijn deze organisaties niet verplicht om een comité voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Daarnaast is het ook zo dat hoe kleiner een organisatie is, hoe minder tijd en middelen zij hebben om in dit proces te investeren.

Wanneer we de vergelijking trekken met 2012 zagen we eveneens dat de grootte van het bedrijf bepalend was voor de kwaliteit van het gezondheidsbeleid. Er was toen ook een significant verschil bij meer of minder dan 50 werknemers.



Net zoals in 2012 valt op dat in functie van het arbeidsstelsel, bedrijven die een ploegenstelsel hanteren systematisch beter scoren dan bedrijven die over een normaal dagregime beschikken. Het verschil in scores tussen dagsystemen en ploegsystemen continu-/niet continuarbeid is significant. Tussen de ploegsystemen onderling zijn geen significante verschillen vast te stellen.

Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat bedrijven met een ploegensysteem van nature eerder gestructureerd en procesmatig moeten te werk gaan. Eens zij beslissen om rond gezondheid te gaan werken, kan het misschien evidenter zijn voor deze bedrijven om dit te integreren in hun gangbare arbeidsprocessen.



3.2.2 Componentscores van een gezondheidsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Component 'Beleidsmatig werken'

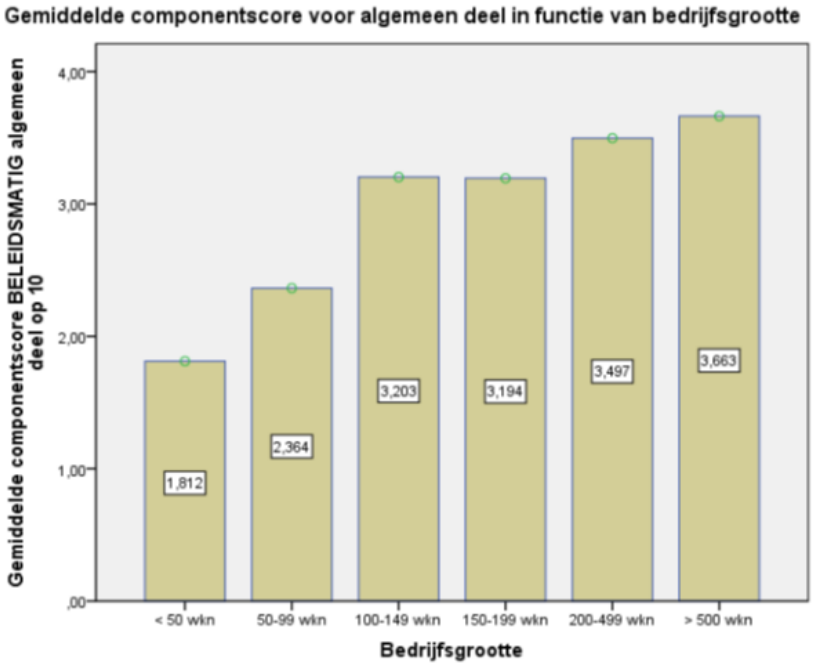
Wanneer we nu inzoomen op de procescomponenten afzonderlijk zien we dat bedrijven voor de component 'Beleidsmatig werken' gemiddeld 2,25 op 10 scoren.

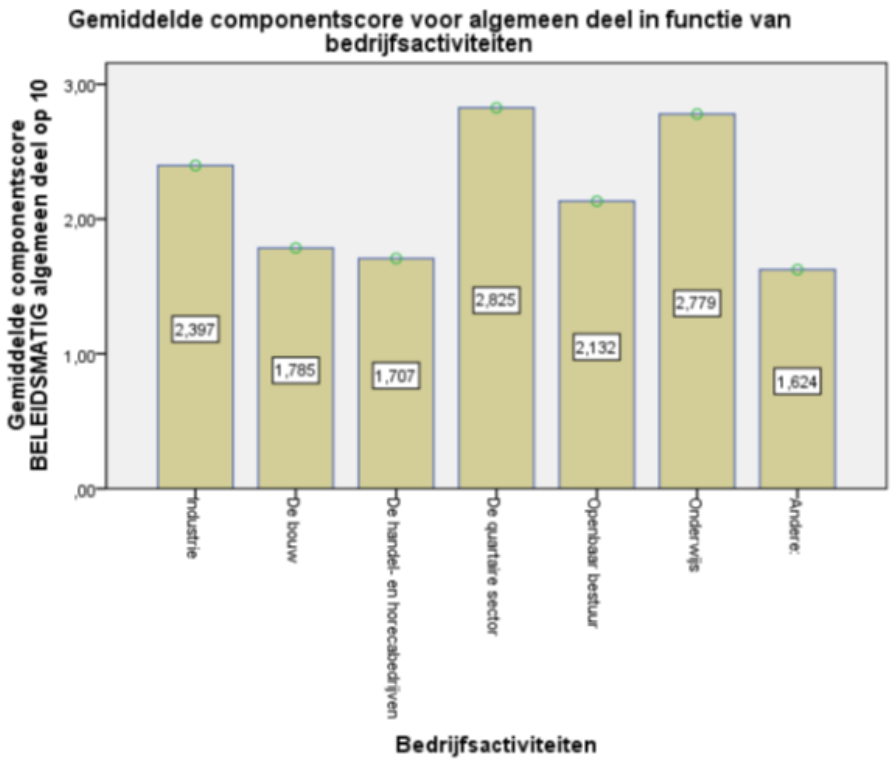
Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er geen significant verschil. We kunnen dus stellen dat bedrijven er voor de component 'Beleidsmatig werken' niet op vooruit noch op achteruit gegaan zijn.

Op basis van de bedrijfskenmerken vinden we gelijkaardige resultaten terug als bij de globale componentscores. Zo scoren grotere bedrijven beter dan kleinere. De verschillen tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers en de rest zijn significant.

Ook de non-profit sector scoort beter op deze component dan de profit, al is dit enkel significant in de privé. Een continu ploegensysteem zorgt voor significant betere scores dan een dagsysteem.

Bedrijven uit de handel/horeca en de bouw halen ook hier de laagste scores. Het verschil is significant met de quartaire sector, die de beste scores laat optekenen.





Een belangrijke parameter die de score van de component 'Beleidsmatig werken' bepaalt, is het opnemen van gezondheidsthema's in de beleidsdocumenten van de organisatie. Dit is enerzijds een teken van formeel engagement en kan anderzijds ook wijzen op een strategie van het bedrijf om te investeren in gezondheid van haar werknemers.

Mogelijke beleidsdocumenten kunnen zijn:

- Arbeidsreglement
- Jaarlijks actieplan
- Globaal preventieplan
- Formele goedkeuring directie
- Specifiek gezondheidsplan
- VTO-beleidsdocument

De aanwezigheid van een specifiek gezondheidsplan zou blijk geven van het grootste engagement op het vlak van gezondheidsbevordering. De drempel om hiertoe te komen is voor veel organisaties echter nog te hoog. Maar het thema gezondheid kan ook opgenomen worden in wettelijk verplichte documenten zoals het jaaractieplan en het globaal preventieplan van de organisatie.

Bovendien liggen gezondheid en welzijn ook nog eens dicht bij elkaar. Het arbeidsreglement leent zich dan weer niet altijd voor alle gezondheidsthema's zoals bijvoorbeeld voeding en beweging. Een formele goedkeuring van de directie die het nodige draagvlak weerspiegelt, lijkt voor deze thema's toch het minimum.

Uit de bevraging blijkt - net zoals in 2012 - dat vooral de thema's 'alcohol en drugs' (87 %),

'roken' (69 %), en in mindere mate 'mentaal welbevinden' (40 %) worden opgenomen in het arbeidsreglement. Dit hoeft niet te verbazen en valt te verklaren door het feit dat deze thema's gekaderd zijn binnen een verplichte wet- en regelgeving die bedrijven moeten naleven (cfr. Welzijnswet, CAO 100, wet roken op het werk).

Uit de bevraging blijkt verder dat de thema's 'voeding' (1 %), 'beweging' (3 %) en 'sedentair gedrag' (7 %) nauwelijks worden opgenomen in het arbeidsreglement. Ontbrekende regelgeving is hier wellicht de verklaring voor.

Merk op dat het thema 'sedentair gedrag' toch iets beter scoort. Het feit dat interventies voor dit thema in grote mate betrekking hebben op de inrichting van de werkplek en dus nauw aansluit bij verplichtingen in kader van de Welzijnswetgeving heeft hier ongetwijfeld mee te maken.

Antwoord: Gezondheidsthema's opgenomen in het arbeidsreglement?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	2		1
2 Beweging	11		3
3 Sedentair gedrag	29		7
4 Roken	280		69
5 Alcohol & drugs	354		87
6 Mentaal welbevinden	164		40
7 Suïcide Preventie	30		7
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument	55		13
9 Wij beschikken niet over dit beleidsdocument	11		3
- Weet niet	19		5
Totaal aantal respondenten: 408		0% 20% 40% 60% 80%	

Dezelfde drie thema's worden ook het meest opgenomen door bedrijven in hun jaaractieplan (JAP) en globaal preventieplan (GPP). Net als in 2012 valt op dat het thema 'Mentaal welbevinden' het vaakst wordt opgenomen, voor de thema's 'Alcohol en drugs' en 'Roken'.

Deze thema's krijgen hier wellicht een plaats omdat zij in het kader van de welzijnswetgeving onder een aantal verplichte risicobeheersingsdomeinen vallen. Zo kadert meer aandacht voor het thema 'mentaal welbevinden' wellicht in het kader van stresspreventie en het tegengaan van burn-out. Een topic dat de laatste jaren meer en meer aandacht krijgt op de werkplek want het is de belangrijkste oorzaak van (langdurig) verzuim.

De thema's 'Voeding', 'Beweging' en 'Sedentair gedrag' komen opnieuw duidelijk minder aan bod in het JAP of GPP, al neemt de aandacht hiervoor wel lichtjes toe ten opzichte van 2012.

Verder valt op dat bijna 1 op de 5 respondenten aangeeft niet te beschikken over een JAP of een GPP, terwijl deze documenten wettelijk verplicht zijn. Een vaststelling die we ook reeds in 2012 maakten. Verdere analyse toont aan dat dit de kleinste bedrijven zijn met minder dan 50 werknemers.

Antwoord: Gezondheidsthema's opgenomen in het jaaractieplan (JAP)?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	26		7
2 Beweging	49		12
3 Sedentair gedrag	44		11
4 Roken	69		17
5 Alcohol & drugs	91		22
6 Mentaal welbevinden	133		33
7 Suïcide Preventie	12		3
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument	121		30
9 Wij beschikken niet over dit beleidsdocument	72		18
- Weet niet	66		16
Totaal aantal respondenten:	**408**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

Antwoord: Gezondheidsthema's opgenomen in het globaal preventieplan (GPP)?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	32		8
2 Beweging	39		10
3 Sedentair gedrag	40		10
4 Roken	94		23
5 Alcohol & drugs	112		28
6 Mentaal welbevinden	124		30
7 Suïcide Preventie	15		4
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument	99		24
9 Wij beschikken niet over dit beleidsdocument	73		18
- Weet niet	86		21
Totaal aantal respondenten:	**408**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

Er werd eveneens bevraagd in hoeverre gezondheidsthema's in beleidsdocumenten werden opgenomen zoals in het huishoudelijk reglement, via een formele goedkeuring van de directie, in het kader van het VTO-beleid (vorming, training en opleiding) of als een specifiek en afzonderlijk gezondheidsplan.

In het algemeen worden gezondheidsthema's in veel mindere mate opgenomen in de hierboven opgesomde documenten. Als dit wel het geval was, bleek dit het meest in het huishoudelijk reglement gevolgd door VTO-beleid en een formele goedkeuring van de directie.

Gezondheidsthema's worden het minst opgenomen in een specifiek gezondheidsplan. Maar liefst 70% van de respondenten gaf aan niet over een specifiek en afzonderlijk gezondheidsplan te beschikken, 18 % wist niet of zo'n document aanwezig was binnen hun organisatie. In vergelijking met 2012 neemt dit aantal toe, toen bleek 61 % hier niet over te beschikken.

Wanneer we gaan kijken naar welke gezondheidsthema's dan worden opgenomen in de verschillende beleidsdocumenten, stellen we vast dat het in het huishoudelijk reglement en de formele goedkeuring gaat om dezelfde drie thema's (Mentaal welbevinden, Roken en Alcohol/drugs) als bij het JAP en het GPP.

Wat betreft het VTO-beleid gaf 38 % van de respondenten aan hier niet over te beschikken. 'Mentaal welbevinden' (17 %) werd het vaakst geciteerd door de respondenten in kader van vorming en opleiding. Voor de andere thema's was dit ongeveer gelijk en schommelde dit tussen 5 en 10 % van de bedrijven.

Antwoord: Gezondheidsthema's opgenomen in specifiek gezondheidsplan?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	18		4
2 Beweging	18		4
3 Sedentair gedrag	7		2
4 Roken	19		5
5 Alcohol & drugs	19		5
6 Mentaal welbevinden	16		4
7 Suïcide Preventie	1		0
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument	26		6
9 Wij beschikken niet over dit beleidsdocument	284		70
- Weet niet	75		18
Totaal aantal respondenten:	408	0% 20% 40% 60% 80%	

Een tweede belangrijk aspect binnen de component 'Beleidsmatig werken' is het voorzien van het nodige budget om te werken rond de verschillende gezondheidsthema's. 55 % van de bedrijven geeft aan dat hiervoor budget wordt voorzien, dit is vergelijkbaar met 2012 waar dit 58 % bedroeg.

Antwoord: Hebt u de voorbije 3 jaar geld gespendeerd aan de werking rond gezondheid of (één van) de gezondheidsthema's?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	223		55
Neen	162		40
Weet niet	22		5
Totaal aantal respondenten:	407	0% 20% 40% 60% 80%	

Wanneer gevraagd werd aan welke initiatieven voor welke gezondheidsthema's dit budget gespendeerd werd, bleek dit net als in 2012 vooral te gaan over het voorzien van 'Materialen en Acties'. Het budget werd dan vooral gespendeerd aan de thema's 'Voeding' (36 %), Beweging (34 %) en in mindere mate 'Mentaal welbevinden' (20 %). Voor de thema's 'Sedentair gedrag', 'Roken' en 'Alcohol/drugs' werd door ongeveer evenveel bedrijven geld gespendeerd, namelijk 13 à 14 %.

We kunnen vaststellen dat in 2015 meer budget gespendeerd werd aan de thema's 'Voeding' en 'Beweging' (en 'Sedentair gedrag'), wat ten koste ging van de thema's 'Roken' en 'Alcohol/drugs'. Voor het thema 'Mentaal welbevinden' bleef het percentage bedrijven gelijk (20 %).

Antwoord: Aspect waarvoor geld gespendeerd: materialen/acties	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	79		36
2 Beweging	74		34
3 Sedentair gedrag	28		13
4 Roken	31		14
5 Alcohol & drugs	29		14
6 Mentaal welbevinden	44		20
7 Suïcide Preventie	2		1
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument.	25		11
9 Aan dit aspect is geen geld gespendeerd.	29		13
- Weet niet	27		12
Totaal aantal respondenten: 218		0% 20% 40% 60% 80%	

In mindere mate werd budget gespendeerd aan 'Vorming/nascholing': 39 % van de bedrijven deed dit voor 'Mentaal welbevinden', 22 % voor 'Beweging', 13 % voor 'Voeding' 11 % voor 'Sedentair gedrag en 'Alcohol/drugs' en 7 % voor 'Roken'. Eén vijfde van de respondenten gaf aan geen budget voor 'Vorming/nascholing' vrij te maken.

Aan het thema 'Mentaal welbevinden' wordt wat betreft vorming/nascholing net als in 2012 het meeste budget voorzien. Dit blijft voor 4 op 10 bedrijven het geval. Dit gaat vooral ten koste van het thema 'Alcohol/drugs'. Waar in 2012 nog 20 % van de bedrijven aangaf hieraan budget te spenderen, is dit nu teruggevallen tot 11 %. Ook het thema 'Roken' verliest bij 4 % van de bedrijven aan budget.

Antwoord: Aspect waarvoor geld gespendeerd: vorming/nascholing	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	29		13
2 Beweging	48		22
3 Sedentair gedrag	23		11
4 Roken	16		7
5 Alcohol & drugs	24		11
6 Mentaal welbevinden	86		39
7 Suïcide Preventie	5		2
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument.	42		19
9 Aan dit aspect is geen geld gespendeerd.	45		20
- Weet niet	22		10
Totaal aantal respondenten: 218		0% 20% 40% 60% 80%	

In mindere mate worden door bedrijven financiële middelen vrijgemaakt voor consultancy en ondersteuning door externen. 31 % van de respondenten geeft aan hier geen budget voor te voorzien.

Als dit wel het geval was, gaven de meeste respondenten ook hier aan dit vooral te spenderen aan 'Mentaal welbevinden' van de werknemers (36 %). Voor alle andere thema's werd door bedrijven in gelijke mate budget gespendeerd aan externe ondersteuning, meer bepaald door 1 op 10.

Ongeveer drie op de tien bedrijven geeft aan geen beroep te doen op externe ondersteuning voor een specifiek gezondheidsthema. Deze resultaten zijn quasi hetzelfde in vergelijking met 2012. Uitgezonderd de thema's Alcohol & Drugs en Roken. Respectievelijk spendeerden 11 % en 6 % minder bedrijven hieraan budget voor consultancy.

Antwoord: Aspect waarvoor geld gespendeerd: consultancy/ondersteuning externen	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	23		10
2 Beweging	24		11
3 Sedentair gedrag	21		10
4 Roken	22		10
5 Alcohol & drugs	25		11
6 Mentaal welbevinden	79		36
7 Suïcide Preventie	10		4
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument.	33		15
9 Aan dit aspect is geen geld gespendeerd.	68		31
- Weet niet	13		6
Totaal aantal respondenten: 218		0% 20% 40% 60% 80%	

Het minst werd door bedrijven budget voorzien voor aanpassing van de infrastructuur. Enigszins logisch gaf het grootste aandeel van de bedrijven hiervoor geld uit aan het thema 'Beweging' (22 %). 17 % deed dit ter bevordering van het 'Mentaal welbevinden', 16 % voor 'Roken' en 14 % in kader van 'Sedentair gedrag'. Deze vraag werd voor het eerst gesteld in huidige bevraging, we kunnen dus geen vergelijking maken met 2012.

Antwoord: Aspect waarvoor geld gespendeerd: Infrastructuur	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	18		8
2 Beweging	48		22
3 Sedentair gedrag	30		14
4 Roken	36		16
5 Alcohol & drugs	8		4
6 Mentaal welbevinden	37		17
7 Suïcide Preventie	1		0
8 Andere dan voorgaande thema's staan in dit beleidsdocument.	28		13
9 Aan dit aspect is geen geld gespendeerd.	52		24
- Weet niet	31		14
Totaal aantal respondenten: 218		0% 20% 40% 60% 80%	

Een andere belangrijke indicatie voor 'Beleidsmatig werken' is de opname van gezondheidsthema's in de agenda van officiële overlegmomenten of –organen binnen de organisatie.

Voor 32 % van de bedrijven is gezondheid de voorbije 3 jaar geen agendapunt geweest op enig overlegmoment. Wanneer dit wel het geval was, was dit in gelijke mate op een directieoverleg (31 %), een personeelsvergadering (30 %) of een overleg in kader van het personeels- of kwaliteitsbeleid (30 %). Slechts bij 9 % van de bedrijven is er een werkgroep rond gezondheid, een kleine toename in vergelijking met 2012 (4 %).

Antwoord: Gezondheid agendapunt op welk overlegmoment?	Totaal	% van antwoorden	%
Er is geen agendapunt rond gezondheid geweest op een overlegmoment.	126		32
Op het directieoverleg	123		31
Op de personeelsvergadering	117		30
Op het overleg in het kader van het personeelsbeleid en/of kwaliteitsbeleid	119		30
Op een werkgroep rond gezondheid	37		9
Andere:	35		9
Weet niet	35		9
Totaal aantal respondenten: 395		0% 20% 40% 60% 80%	

Driekwart van de 42 % bedrijven die aangaven dat er in hun organisatie een overlegcomité (comité voor preventie en bescherming op het werk, basisoverlegcomité of tussenoverlegcomité) aanwezig was, bleken gezondheid hier ook op te agenderen.

Antwoord: Gezondheid agendapunt op overlegcomité (comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), basisoverlegcomité (BOC) of tussenoverlegcomité (TOC)?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	125		75
Neen	24		15
Weet niet	17		10
Totaal aantal respondenten: 165		0% 20% 40% 60% 80%	

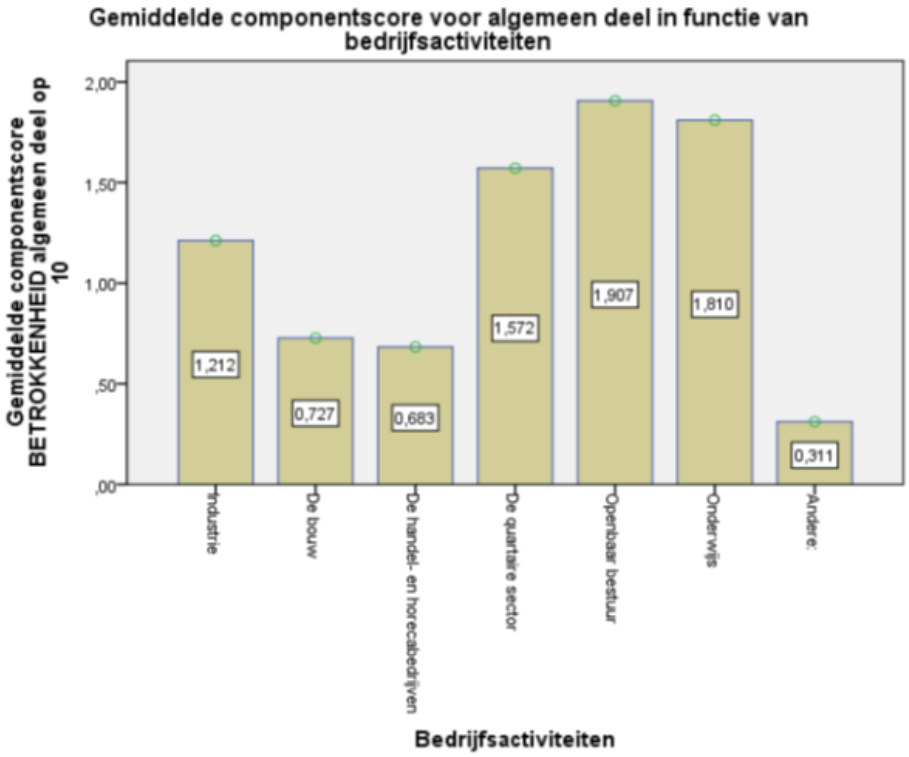
Component 'Betrokkenheid'

Wanneer we de component 'Betrokkenheid' van naderbij bekijken, scoren de deelnemende bedrijven gemiddeld 1,13 op 10. De mediaan bedraagt slechts 0,28. Een zeer grote groep van de bedrijven scoort laag, terwijl enkele bedrijven hogere scores hebben en zo het gemiddelde omhoog trekken.

Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er geen significant verschil. We kunnen dus stellen dat bedrijven er voor de component 'Betrokkenheid' niet op vooruit noch op achteruit gegaan zijn.

In tegenstelling tot de component 'Beleidsmatig werken' zijn er geen significante verschillen op basis van bedrijfsgrootte. Ook tussen de non-profit en de profit vinden we geen verschillen terug, net zo min als tussen de verschillende arbeidsstelsels. In 2012 zagen we hier nog wel verschillen tussen de soorten bedrijven.

Vooral bedrijven uit de handel/de horeca en de bouw scoren opnieuw het laagst. Wel dienen we hierbij op te merken dat zij het grootste aandeel aan bedrijven hebben met minder dan 50 werknemers, respectievelijk 75 % en 59 %.



De aanwezigheid van een gezondheidscoördinator is een heel belangrijke sleutelfactor binnen de component 'Betrokkenheid'. 75 % van de bedrijven geeft echter aan dat deze persoon niet aanwezig is binnen hun organisatie.

Antwoord: Is er binnen het bedrijf een coördinator voor gezondheid?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	80		20
Neen	293		75
Weet niet	18		5
Totaal aantal respondenten: 392		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien er toch een coördinator voor gezondheid is aangesteld, bleek dit bij 63 % van de bedrijven de interne preventieadviseur veiligheid te zijn. In mindere mate werd deze taak opgenomen door een (direct) leidinggevende of diensthoofd (33 %) of door de HR-manager/personeelsdienst (35 %). Bij een kwart van de bedrijven was dit een extern preventieadviseur en bij 20 % ging het om een vertrouwenspersoon. Dit is zeer vergelijkbaar met de resultaten van 2012.

Waar deze coördinator in 2012 evenveel moest plannen en adviseren, lijkt nu de adviserende rol belangrijker geworden (78 % nu vs. 67 % in 2012). Plannen, uitvoeren en evalueren behoren in gelijke mate bij de helft van de bedrijven tot het takenpakket van de coördinator.

Antwoord: Welke taken heeft een coördinator gezondheid?	Totaal	% van antwoorden	%
De coördinator plant de werking rond gezondheid.	33		50
De coördinator voert de werking rond gezondheid uit.	32		48
De coördinator evalueert de werking rond gezondheid.	32		49
De coördinator adviseert de werking rond gezondheid.	51		78
Weet niet	2		3
Totaal aantal respondenten: 66		0% 20% 40% 60% 80%	

Naast de aanwezigheid van een coördinator is ook de aanwezigheid van een evenwichtig samengestelde werkgroep rond gezondheid een sterke indicator voor de component 'Betrokkenheid'.

Slechts 9 % van de bedrijven gaf aan te beschikken over een specifieke werkgroep rond gezondheid. Die bleek dan vooral actief te zijn op het vlak van 'Mentaal welbevinden', 'Beweging' en 'Voeding'. In mindere mate was dit het geval voor 'Roken' en 'Alcohol/drugs'. In 2012 kregen deze laatste twee thema's meer aandacht, toen ten nadele van de thema's 'Beweging' en 'Voeding'. Net zoals we konden vaststellen bij het spenderen van budget is dit in 2015 omgedraaid.

Antwoord: Rond welk(e) gezondheidsthema('s) is (/zijn) de werkgroep(en) actief?	Totaal	% van antwoorden	%
Evenwichtige voeding	24		68
Beweging	24		68
Sedentair gedrag	8		23
Roken	17		46
Alcohol & drugs	13		35
Mentaal welbevinden	27		76
Suïcidepreventie	2		5
Andere gezondheidsthema's dan voorgaande	10		29
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten: 36		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Indien een werkgroep actief was bleek deze zich in dezelfde mate bezig te houden met het plannen, uitvoeren, evalueren en adviseren van de werking rond gezondheid, en dit ongeacht het gezondheidsthema.

Een laatste maar daarom niet minder belangrijk aspect binnen de procescomponent 'Betrokkenheid' is de participatie van en het draagvlak bij de medewerkers van een organisatie.

Bijna de helft van de respondenten gaf aan dat werknemers niet betrokken zijn bij de werking rond gezondheid. Indien dit wel het geval was, werd op werknemers het meeste beroep gedaan om advies te vragen (26 %).

Antwoord: Waren werknemers rechtstreeks betrokken bij:	Totaal	% van antwoorden	%
Plannen van de werking rond gezondheid	68		17
Uitvoeren van de werking rond gezondheid	89		23
Evalueren van de werking rond gezondheid	69		18
Adviseren van de werking rond gezondheid	100		26
Werknemers zijn bij geen van bovenstaande taken rechtstreeks betrokken.	186		48
Weet niet	45		11
Totaal aantal respondenten: 391		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Component 'Deskundigheid'

Een derde procescomponent die een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid typeert, is inzetten op 'Deskundigheid'. Gemiddeld halen de deelnemende bedrijven hierop een score van 1,52 op 10. De mediaan bedraagt slechts 0,13. Een zeer grote groep van de bedrijven scoort laag, terwijl enkele bedrijven 4 en hoger scoren en zo het gemiddelde omhoog trekken.

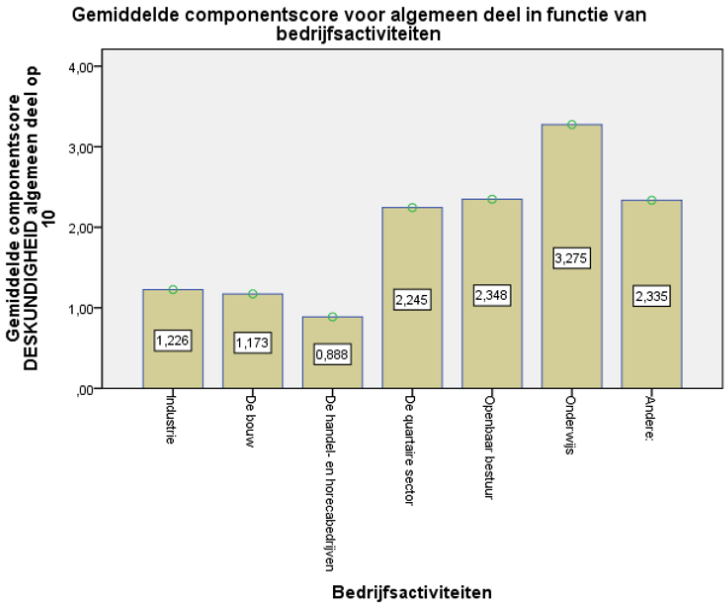
Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er een significante daling. We kunnen dus stellen dat bedrijven er voor de component 'Deskundigheid' op achteruit gegaan zijn.

De non-profit scoort beter dan de profit, in de privé is het verschil tussen beiden opnieuw significant. De handel- en horecabedrijven blijven de slechtste leerling van de klas, al moeten de bouw en de industrie zeker niet veel onderdoen. Het verschil is enkel met de quartaire sector significant[8].

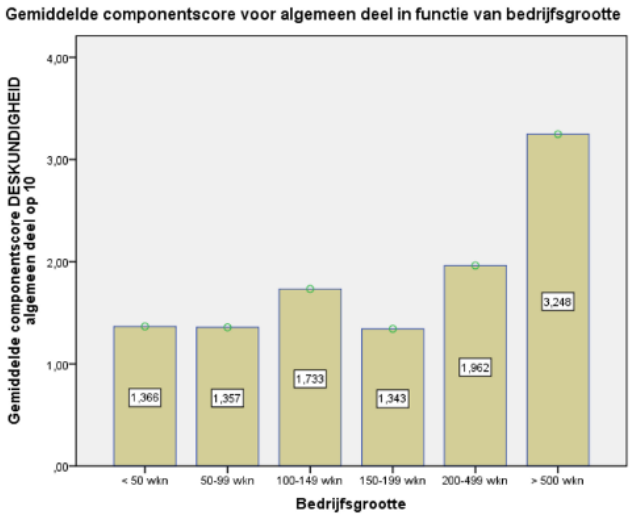
Verder doen ook bedrijven met een ploegsysteem het weer beter dan de bedrijven in een gewoon dagstelsel. Het verschil tussen dagstelsel en ploegenstelsel continuarbeid is significant.

In vergelijking met de vorige componenten zijn er wat betreft bedrijfsgrootte minder uitgesproken verschillen onderling. Er is enkel verschil tussen bedrijven met minder dan 100 werknemers en bedrijven met meer dan 500 werknemers. Bij de bedrijfsgrootten tussenin zijn geen significante verschillen waar te nemen.

Naargelang de verschillende bedrijfskenmerken in relatie tot de component 'Deskundigheid' zien we in feite heel gelijkaardige resultaten als in 2012, wat niet betekent dat de scores wel significant lager liggen.



[8] omwille van het mindere aantal organisaties binnen de onderwijssector kunnen we het verschil tussen deze en andere sectoren niet significant noemen



Samenwerken of netwerken met externe partners om deskundigheid rond gezondheid 'binnen te halen' of 'in te kopen' is een belangrijk aspect bij het in de praktijk brengen van een gezondheidsbeleid op het werk.

In de bevraging gaf 80,5 % van de bedrijven aan voor minstens 1 thema samen te werken met een Externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW). Dit bleek dan voornamelijk te gaan over 'Mentaal welbevinden' (42 %), 'Alcohol/drugs' (39 %) en 'Roken' (29 %).

De samenwerking betrof dan vooral het aanleveren van voorlichtingsmaterialen (63 %), het geven van infosessies (50 %) en het aanreiken van projecten/acties (46 %). 36 % van de bedrijven gaf aan beroep te doen op een EDPBW voor de uitbouw van een gezondheidsbeleid.

Antwoord: Samenwerking met externe diensten voor preventie en bescherming op het werk voor welk thema?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Evenwichtige voeding	34		9
2 Beweging	68		19
3 Sedentair gedrag	61		17
4 Roken	105		29
5 Alcohol & drugs	144		39
6 Mentaal welbevinden	156		42
7 Suïcide Preventie	40		11
8 Wij werken met deze (externe) partner/organisatie samen voor andere gezondheidsthema's dan voorgaande.	92		25
9 Wij werken niet samen met deze (externe) partner/organisatie rond gezondheid	60		16
- Weet niet	13		4

Antwoord: Samenwerking met externe diensten voor preventie en bescherming op het werk voor welk thema?	Totaal	% van antwoorden	%
Totaal aantal respondenten: 369		0% 20% 40% 60% 80%	
1 De (externe) partner/organisatie levert voorlichtings-materialen aan.	151		63
2 De (externe) partner/organisatie stelt accommodatie of infrastructuur ter beschikking.	13		5
3 De (externe) partner/organisatie geeft infosessies.	121		50
4 De (externe) partner/organisatie reikt projecten/acties aan die ons bedrijf kan doen.	113		46
5 De (externe) partner/organisatie voert projecten/acties in ons bedrijf uit.	50		21
6 De (externe) partner/organisatie begeleidt ons bedrijf bij de uitbouw van een gezondheidsbeleid voor één of meerdere thema's.	87		36
- Weet niet	21		9
Andere:	0		0
Totaal aantal respondenten: 242		0% 20% 40% 60% 80%	

Net zoals in 2012 wordt er met andere partners veel minder samengewerkt: cateraar (9,4 %), gemeente/stad (7,7 %), diëtist (7,6 %), CGG-preventiewerkers (7,2 %) en tabakologen (4 %). Het geven van infosessies en het aanleveren van voorlichtingsmaterialen blijken ook hier het voornaamste onderwerp van samenwerking.

Het voorzien van vormingen/nascholingen voor sleutelfiguren binnen het bedrijf is eveneens van groot belang binnen de component 'Deskundigheid'. Uit de bevraging blijkt dat 34 % van de bedrijven vormingen of nascholingen rond gezondheid organiseert voor sleutelfiguren binnen de organisatie. In 2012 was dit aandeel bedrijven nog 42 %.

Antwoord: Is er vorming gevolgd door sleutelfiguren rond gezondheid?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	125		34
Neen	206		56
Weet niet	36		6
Totaal aantal respondenten: 367		0% 20% 40% 60% 80%	

Uit verdere analyse blijkt dat indien er vorming of nascholing wordt aangeboden door een organisatie, dit voornamelijk gericht is naar of gevolgd wordt door de interne

preventieadviseur. 76 % van de respondenten geeft dit aan. Dit is een aanzienlijke toename in vergelijking met 2012, waar dit percentage amper 7 % bedroeg.

In mindere mate wordt opleiding gevolgd door directie/diensthoofden/HR-manager (63 %), (direct) leidinggevenden (54 %), bedrijfsverpleegkundigen (6,5 %), facilitatiemanager (12,5 %), keukenpersoneel (14 %) of mobiliteitscoördinator (4,5 %).

Ongeveer 4 op 10 bedrijven geeft aan dat vormingen rond gezondheid georganiseerd worden voor alle werknemers, dit betekent een toename van 9 % in vergelijking met 2012.

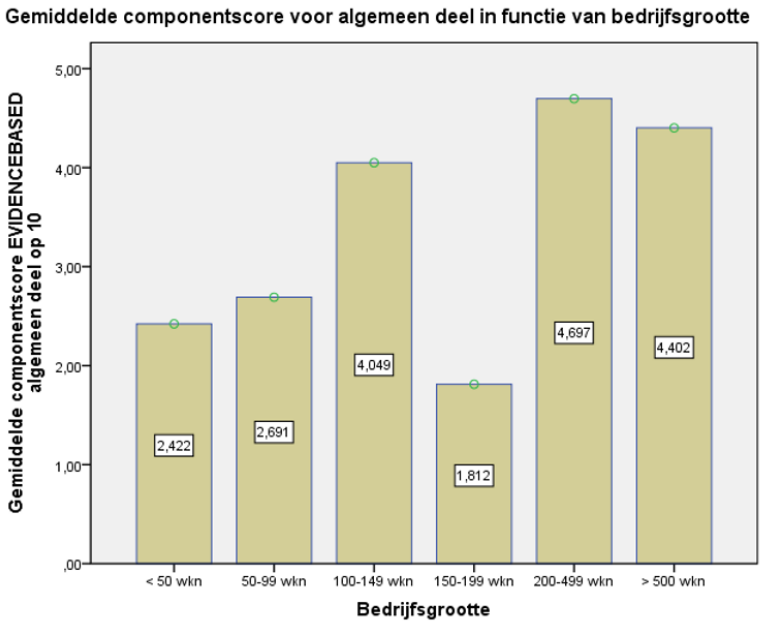
'Mentaal welbevinden' is duidelijk het thema waar het meeste vorming rond georganiseerd wordt. Andere thema's komen beduidend minder aan bod.

Component 'evidence-based werken'

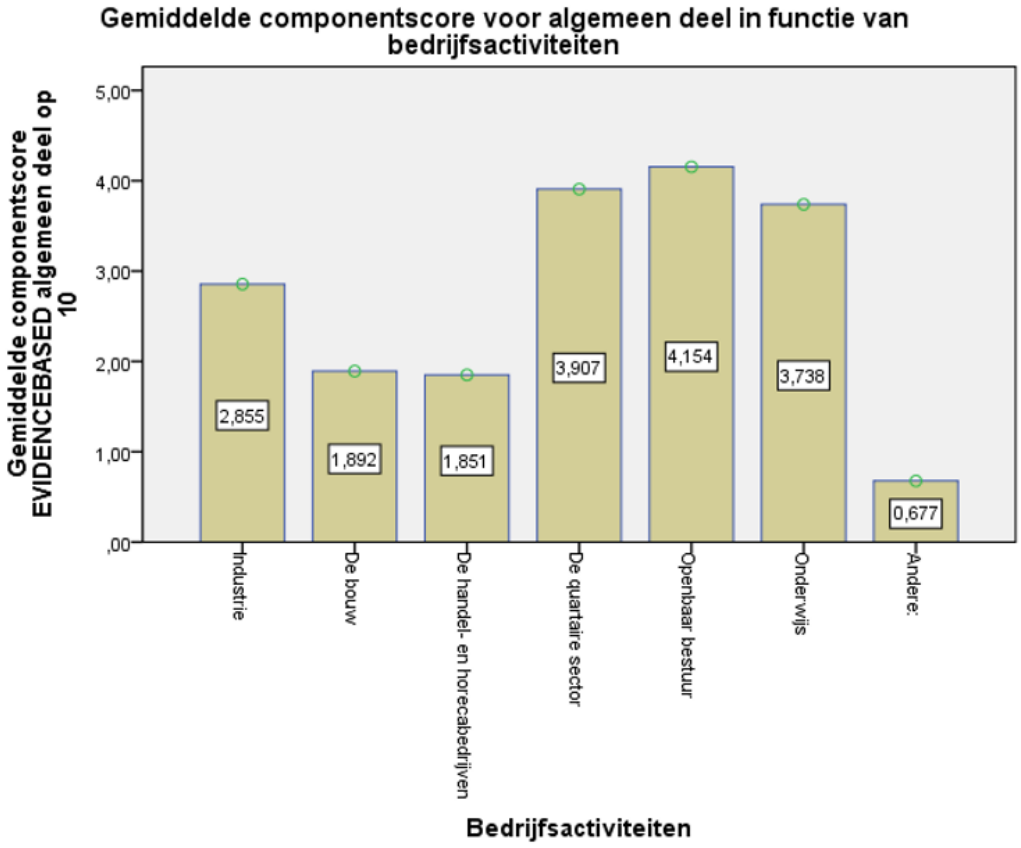
De laatste component die gepaard gaat met een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid is het 'evidence-based werken'. De bevraging geeft aan dat bedrijven hier gemiddeld 2,82 op 10 halen. De mediaan bedraagt slechts 1,33. Een zeer grote groep van de bedrijven scoort 1 of lager, terwijl enkele bedrijven hogere scores hebben en zo het gemiddelde omhoog trekken.

Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er een significante daling. We kunnen dus stellen dat bedrijven er voor de component 'evidence-based werken' eveneens op achteruit zijn gegaan.

Wanneer we rekening houden met de bedrijfskenmerken stellen we vast dat vooral bedrijven met minder dan 100 werknemers opnieuw significant lager scoren dan de rest. Verder valt ook de lage score op van bedrijven met 150 tot 199 werknemers. Non-profit (privé) doet het alweer significant beter dan de profitsector.



Op vlak van bedrijfsactiviteiten bengelen de handel-/horecasector en de bouw nog maar eens onderaan. Het verschil met de quartaire sector is opnieuw significant[9]. Arbeidsstelsel zorgt niet voor significante verschillen.



De manier waarop bedrijven prioriteiten kiezen om aan gezondheid te werken bepaalt in grote mate in hoeverre ze 'evidence-based' te werk gaan. Om kwaliteitsvol te kunnen werken rond gezondheid is het belangrijk om niet louter op basis van wettelijke richtlijnen deze prioriteiten vast te leggen, maar ook rekening te houden met andere gegevens zoals problematieken, wensen en verwachtingen van medewerkers.

Het merendeel van de bevraagde bedrijven (63 %) bepaalt de prioriteiten louter op basis van wettelijke richtlijnen of richtlijnen van het moederbedrijf (7 %). 1/3e houdt bij het bepalen van de prioriteiten rond gezondheid rekening met de problematieken, wensen en verwachtingen die leven bij de personeelsleden. Een kwart doet dit vanuit de strategische visie van het bedrijf en 15 % doet dit op basis van extern advies.

Deze resultaten verschillen weinig van de resultaten in 2012.

[9] omwille van het mindere aantal organisaties binnen de onderwijssector kunnen we het verschil tussen deze en andere sectoren niet significant noemen

Antwoord: Basis voor kiezen van prioriteiten binnen het werken rond gezondheid?	Totaal	% van antwoorden	%
Op basis van wettelijke richtlijnen.	221		63
Op basis van richtlijnen geformuleerd door het moederbedrijf.	24		7
Op basis van voorstellen geformuleerd door externen.	52		15
Vanuit de strategische visie van het bedrijf.	89		25
Op basis van beschikbare (verzamelde) gegevens over de problematieken, wensen en verwachtingen met betrekking tot het gezondheidsbeleid bij het personeel.	116		33
Wij kiezen onze prioriteiten niet op basis van één van bovenstaande opties.	37		10
Weet niet	21		6
Totaal aantal respondenten:	**354**	0% 20% 40% 60% 80%	

Een tweede belangrijk aspect van 'evidence-based werken' is evalueren. Dit is nodig om het gezondheidsbeleid of bepaalde acties te kunnen bijsturen en te optimaliseren.

55 % van de respondenten zegt de werking rond gezondheid niet te evalueren. Bijna een vijfde (18 %) doet dit om gezondheidsacties bij te sturen. Slechts 12 % evalueert en gebruikt deze gegevens voor het bijsturen van het gezondheidsbeleid. 6 % gebruikt de evaluatiegegevens helemaal niet. Dit zijn gelijkaardige resultaten als in 2012.

Antwoord: Evalueren van de werking rond gezondheid?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, en wij gebruiken deze gegevens om het gezondheidsbeleid bij te sturen.	41		12
Ja, en deze gegevens worden gebruikt om de acties rond gezondheid bij te sturen.	62		18
Ja, maar wij gebruiken deze gegevens niet.	19		6
Neen, wij evalueren onze werking rond gezondheid niet.	196		55
Weet niet	36		10
Totaal aantal respondenten:	**354**	0% 20% 40% 60% 80%	

Indien bedrijven evalueren op basis van beschikbare (verzamelde) gegevens over de problematieken, wensen en verwachtingen met betrekking tot gezondheid bij het personeel dan doen ze dit voornamelijk informeel via gesprekken (59 %).

45 % via gezondheidstoezichten en 30 % via een bevraging of een personeelsvergadering.

We wensen nog op te merken dat we via de bevraging niet kunnen achterhalen wat evaluatie juist inhoudt, we kunnen met andere woorden geen uitspraak doen over de kwaliteit van de uitgevoerde evaluatie die bedrijven uitvoeren.

2.2.3. Conclusies en aanbevelingen

In dit deel van de indicatorenmeting wordt vooral aandacht besteed aan het thema-overstijgende of **'geïntegreerde' gezondheidsbeleid**. Dit wordt gerealiseerd door in de bevraging een sterk accent te leggen op het te lopen proces dat gepaard gaat met een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid op het werk.

We kunnen dit proces onderverdelen in vier belangrijke **procescomponenten**: beleidsmatig werken, betrokkenheid, deskundigheid en evidence-based werken. Het zijn deze procescomponenten die werden bevraagd over de verschillende gezondheidsthema's heen.

Deze vier kwaliteitscomponenten resulteren elk afzonderlijk in een componentscore. De vier componentscores samen resulteren in een algemene en globale score. Deze globale score geeft eigenlijk weer in hoeverre gezondheidsbevordering procesmatig en gestructureerd door een bedrijf wordt aangepakt. Uit de resultaten blijkt dat bedrijven en organisaties in **2015** een gemiddelde score van 19,38 % laten optekenen.

Dit is geen significant verschil **met 2012**. Het wil eigenlijk zeggen dat het gevoerde beleid op vlak van gezondheid nog steeds te wensen overlaat en nog voor heel wat verbetering vatbaar is. Bedrijven zijn dus niet geëvolueerd naar een beter gezondheidsbeleid. Ze beperken zich met andere woorden nog steeds voornamelijk tot het 'wat' (inhoud), de manier 'waarop' (aanpak) krijgt nog steeds veel minder aandacht. Een negatief resultaat wanneer we weten dat slechts 19 % van de werknemers vandaag de dag tevreden is over de mogelijkheden die hun werkgever biedt om de eigen leefstijl op peil te houden of te verbeteren. Dit was één van de resultaten van het Nationale Gezonderzoek van Delta Lloyd Life[10] (2015), waarbij werknemers werden bevraagd omtrent de initiatieven vanuit de werkgever rond een gezonde leefstijl. Een onderzoek waar het VIGeZ aan heeft meegewerkt.

Bedrijven met minder dan 50 werknemers scoren significant minder goed dan bedrijven met meer werknemers. Zij halen een globale score van amper 15,88 %. Het lijkt er dus op dat **bedrijfsgrootte** en dan meer bepaald meer of minder dan 50 werknemers in grote mate bepalend is voor de kwaliteit van het gevoerde gezondheidsbeleid.

In tegenstelling tot de meting in 2012 blijkt meer of minder dan 500 werknemers geen significant verschil meer uit te maken. De grootste bedrijven scoren wel nog altijd het hoogst maar het significant verschil met de kleinere organisaties is verdwenen. Dit is eerder te wijten aan een achteruitgang in kwaliteit van het gezondheidsbeleid bij de grootste bedrijven dan aan een vooruitgang ervan bij de kleinere bedrijven.

Bedrijfsgrootte heeft ongetwijfeld nog steeds invloed op de kwaliteit van een

[10] Nationale Gezonderzoek – Studie Delta Lloyd Life (2015)

gezondheidsbeleid. Immers, hoe kleiner de organisatie, hoe minder mogelijkheden er zijn op vlak van budget, mankracht, beschikbare tijd en/of expertise. Dit geldt net als voor andere topics zoals bijvoorbeeld HR- of welzijnsbeleid ook voor gezondheidsbevordering op het werk[11].

Dit is in combinatie met het gegeven dat bedrijfsleiders van de kleinste KMO's nogal vaak 'octopussen' zijn die zich moeten ontfermen over meerdere domeinen tegelijk waardoor aandacht voor gezondheid op de achtergrond kan verzeild geraken[11]. Deze drempels zullen toch voor een groot stuk de lagere scores van de kleinere organisaties verklaren.

Dat kleinere bedrijven minder goed scoren dan grotere heeft wellicht ook te maken met de verplichtingen die moeten nageleefd worden in het kader van de welzijnswet. Grotere bedrijven voeren over het algemeen 'meer' welzijnsbeleid dan kleinere en hebben meer aandacht voor de processen die met welzijn op het werk gepaard gaan. Bovendien beschikken zij over een beter uitgebouwde en meer uitgebreide preventiestructuur dan kleinere.

Zo is de installatie van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk ook maar verplicht voor bedrijven met meer dan 50 werknemers. Vaak worden de verplichtingen in kader van de welzijnswetgeving door de kleinste bedrijven nog louter als een administratieve last ervaren. Ze beschouwen een preventief welzijnsbeleid niet altijd als een strategische hefboom voor het eigen bedrijf. Het hoeft dat dan ook misschien niet echt te verbazen dat deze bedrijven ook weinig of geen inspanningen doen op vlak van een gezondheidsbeleid. Dit is in feite ook normaal, een gezondheidsbeleid ligt bij voorkeur toch in het verlengde van een goed uitgewerkt welzijnsbeleid in een bedrijf.

Bedrijven met meer dan 500 werknemers doen het in deze editie dus niet meer significant beter dan de kleinere, met uitzondering dan van de bedrijven met minder dan 50 werknemers. Dat deze grote bedrijven eerder over een eigen medische dienst en een beter uitgebouwde preventiestructuur beschikken, zorgt met andere woorden niet echt voor significant betere scores. Dit is toch wat verbazend, aangezien grote bedrijven ook over meer middelen en mogelijkheden beschikken normaal gezien.

Een mogelijke en gedeeltelijke verklaring hiervoor zou kunnen liggen in het feit dat 1/3^{e} van de bedrijven met meer dan 500 werknemers uit de industriële **sector** komt. Een sector die jaar na jaar -en meer dan welke andere sector ook op de Vlaamse arbeidsmarkt- te kampen heeft met een dalende tewerkstelling[12]. Een tendens die zich trouwens al meerdere jaren voordoet[12].

Vooral de textielsector, de metaalsector en de assemblage delen hierbij in de klappen, met grote bedrijfssluitingen tot gevolg[12]. Dat door deze economische onzekerheid de aandacht voor het voeren van een gezondheidsbeleid niet altijd evident is, valt enigszins te begrijpen en verklaart mogelijk de lagere score. Bedrijven zijn immers ook niet wettelijk verplicht aan een gezondheidsbevorderend beleid te werken.

De mogelijke impact van de crisis die tijdens vorige bevraging nog als reden werd opgeworpen,

---

[11] ENWHP Report: Current Status of Workplace Health Promotion in SMEs (2001)
[12] De Vlaamse Arbeidsmarkt na 2020 (studiedienst departement WSE)

kunnen we in huidige meting meer en meer uitsluiten. Want alhoewel het nog broos is, toont de Vlaamse (en Belgische) economische bedrijvigheid sinds de voorbije twee jaar een voorzichtig herstel[13]. En dit betrof niet alleen de grotere bedrijven, ook de doorsnee KMO bleek er op vlak van omzet, productiviteit en tewerkstelling op te zijn vooruitgegaan[14].

Bedrijfssectoren en -activiteiten spelen met andere woorden een belangrijke rol in de resultaten van bedrijven. De handel en de horeca en de bouw blijven net als in 2012 de slechtste leerlingen van de klas. Hun lage scores kunnen deels verklaard worden door het grotere aandeel van bedrijven met minder dan 50 werknemers, respectievelijk 75 % in de handel/horeca en 59 % in de bouw. We weten dat de kleinste bedrijven sowieso al lager scoren dan de rest omwille van minder capaciteiten en mogelijkheden.

Ook op het vlak van de 'werkbaarheid' van het werk scoren de handel- en horecasector trouwens niet zo goed als de andere sectoren[15]. Dit geeft aan dat de algemene aandacht voor het welzijn van werknemers in deze sectoren gewoon minder is. Het feit dat er dus ook weinig of geen aandacht is voor het voeren van een structureel gezondheidsbeleid is niet zo verbazend. De 'mentaliteit' in een sector ten overstaan van het belang van welzijn en gezondheid van werknemers weerspiegelt zich met andere woorden ook in de kwaliteit van het gevoerde beleid.

Net als de handel en de horeca scoort ook de bouwsector systematisch laag wat betreft kwaliteit van het gezondheidsbeleid. Los van het feit dat bijna 6 op 10 bouwbedrijven in deze bevraging ook minder dan 50 werknemers tellen, speelt hier zeker ook de werkorganisatie een rol. Een bouwbedrijf is eerder atypisch op dat vlak, het merendeel van de werknemers doet zijn job op verplaatsing en veelal ook buiten. Het vergt voor bouwbedrijven daarom meer inspanningen om werknemers te ondersteunen en activiteiten te organiseren op vlak van gezondheid.

Daarbij komt bovendien het feit dat deze sector net als de industrie te kampen heeft met dalende werkgelegenheid en toenemende faillissementen[16]. Tot slot heerst in deze sector ook een mentaliteit van 'werknemers zijn al voldoende fysiek actief in hun job', waardoor de nood voor het voeren van een gezondheidsbeleid als minder urgent ervaren wordt. Een gezondheidsbeleid gaat echter verder dan louter bewegen of fysiek actief zijn, ook thema's zoals bijvoorbeeld voeding of roken dienen de nodige aandacht te krijgen.

Waar in 2012 de industriële sector nog het hoogst scoorde, valt deze eer nu te beurt aan de onderwijssector, op de voet gevolgd door de quartaire sector en de openbare besturen. Het verschil tussen deze sectoren is wel niet significant. De betere scores van de onderwijssector zijn wellicht het gevolg van het feit dat scholen het traditioneel goed doen op vlak van gezondheidsbeleid voor de leerlingen. Het lijkt er dus op dat het schoolpersoneel hiervan ook de vruchten plukt.

---

[13] SERV-SEKIV (2016)
[14] KMO-kompas 2015. Studie Deloitte (2015)
[15] Werkbaarheidsmonitor (2013)
[16] Bouwbarometer 2014/2015

En aangezien toch ook 45 % van de scholen minder dan 50 personeelsleden telt, kunnen we concluderen dat de grootte van de organisatie in deze sector hierin niet echt impact heeft.

Dat naast de onderwijssector ook de quartaire sector en de openbare besturen beter scoren, is niet helemaal toevallig. Net als de onderwijssector situeren openbare besturen zich immers in de non-profitsector. Ook de quartaire sector in onze bevraging bestaat voor 62 % uit non-profit organisaties. Op vlak van gezondheidsbeleid op het werk hebben non-profitsectoren steeds beter gescoord dan de profitsectoren. Dit is nu niet anders en verklaart de hogere scores van organisaties in deze sectoren.

Eén van de mogelijke redenen hiervoor is mogelijk het groter belang van de 'return' van investeringen - dus ook op vlak van gezondheid - voor profitbedrijven. Een return die voor deze bedrijven toch belangrijker is maar helaas ook niet altijd direct zichtbaar is op korte termijn, laat staan makkelijk uit te drukken in (financiële) winst. Dit kan een reden zijn waarom bedrijven uit de 'hardere' profitsectoren vooralsnog in mindere mate investeren in gezondheid.

Naast scholen en openbare besturen telt de non-profit sector ook tal van organisaties uit de welzijns- en zorgsector. De core business van deze zorginstellingen leunt natuurlijk dichter aan bij het thema gezondheid dan dat van bedrijven uit de profitsector. Het bewustzijn van het belang van een goede gezondheid van de werknemers zou daarom bij werkgevers uit de 'zachte' sector groter kunnen zijn.

Tot slot dienen we ook aan te geven dat de profitsector 17 % meer organisaties omvat met minder dan 50 werknemers. De non-profit telt dus meer grotere organisaties met meer middelen en mogelijkheden. Dit is mogelijk ook een deel van de verklaring voor de betere resultaten van de non-profitsector in deze bevraging.

Verder maakt deze bevraging duidelijk dat bedrijven met ploegensystemen over het algemeen beter scoren dan bedrijven met dagsystemen. Nochtans zou men kunnen verwachten dat het voeren van een gezondheidsbeleid complexer zou zijn voor organisaties met een ploegensysteem omdat rigoureuzer moet worden vastgehouden aan een vaste structuur. Het omgekeerde is echter waar.

Het feit dat organisaties met een ploegsysteem procesgericht gestructureerd zijn voor hun activiteiten, maakt het misschien toch wat evidenter om ook gezondheidsbevordering op die manier aan te pakken. Hoe meer continu het ploegensysteem is (systeem met zowel dag-, avond-, nacht- als weekendshifts), hoe beter de score.

Meer dan de helft van de organisaties met een volcontinu ploegensysteem blijkt wel uit de quartaire dienstensector te komen en is vooral non-profit georiënteerd. Zoals eerder aangehaald is de aandacht voor gezondheid van werknemers hier sowieso groter. De goede scores van bedrijven met een ploegensysteem dienen we daarom toch enigszins te nuanceren.

Wanneer we inzoomen op de componenten afzonderlijk, zien we op het vlak van grootte, activiteiten en sectoren in feite telkens opnieuw dezelfde tendensen terugkomen als die die we kunnen vaststellen bij de globale score. Dit is uiteraard niet verwonderlijk aangezien de globale score het resultaat is van de afzonderlijke componentscores samen.

Voor de component **'Evidence-based werken'** blijken organisaties en bedrijven net als bij vorige bevraging het best te scoren. 'Evidence-based werken' wil zeggen dat men rekening houdt met beschikbare gegevens binnen de organisatie om prioriteiten te bepalen op het vlak van gezondheid. Deze gegevens worden dan systematisch geëvalueerd om prioriteiten bij te sturen en op termijn te verankeren.

Gemiddeld wordt hierop een score van 2,70 op 10 gehaald, wat geen significant verschil betekent in vergelijking met 2012. De meerderheid van de bedrijven en organisaties echter bepaalt prioriteiten nog steeds louter op basis van wettelijke verplichtingen. Bedrijven geven met andere woorden aan dat zij geen gezondheidsbeleid voeren omwille van het ontbreken van enige wet- of regelgeving. Dit wil zeggen dat zij een gezondheidsbeleid niet als strategisch belang beschouwen voor de eigen organisatie.

Dit wordt weerspiegeld in het feit dat bedrijven weinig of geen rekening gehouden met gezondheidsgerelateerde gegevens of verwachtingen van werknemers. Draagvlak bij de werknemers is nochtans cruciaal in het welslagen van een gezondheidsbeleid. Het ontbreken van draagvlak en betrokkenheid bij de werknemers verklaart voor een groot stuk de lage score voor deze component.

Bovendien worden deze gegevens bijna niet of nauwelijks gebruikt om het beleid te evalueren of bij te sturen. Hoe kleiner de organisatie, hoe minder er geïnvesteerd wordt in evalueren en analyseren. Dit is een algemene vaststelling bij kleinere KMO's. Hoe kleiner de KMO, hoe groter het informele karakter van beleid voeren.

Het formele beeld dat KMO's hebben van verzamelen van gegevens en evalueren, kan een verklaring zijn waarom ze hierin achterwege blijven. Nog al te vaak denken kleinere organisaties wellicht dat er moet overgegaan worden tot grootse bevragingen of metingen die heel wat administratieve last met zich meebrengt, terwijl ze over meer gegevens beschikken dan ze soms wel denken. Minder capaciteit en een gebrek aan tijd bij kleinere bedrijven om hierin te investeren, zijn opnieuw de belangrijkste oorzaken.

Voor grote organisaties is evalueren en beoordelen in het algemeen dan ook meer geïntegreerd in het beleid. Ook al scoren ze hierop beduidend beter dan de kleinere organisaties, het blijft ondermaats voor wat betreft gezondheidsbevordering. Veel interessante gegevens en beschikbare tools om een gezondheidsbeleid rond op te bouwen, blijken dus nog te veel onbenut of zijn gewoon (nog) niet gekend.

'Beleidsmatig werken' rond gezondheid doen bedrijven en organisaties ook nog steeds te weinig. Gemiddeld halen ze een score van 2,35 op 10 voor deze component. Beleidsmatig werken houdt in dat bedrijven initiatieven nemen om gezondheid werkelijk te verankeren in het beleid en hiervoor ook de nodige middelen voorzien. Het opnemen van gezondheidsthema's in 'officiële' beleidsdocumenten van de organisatie is immers een teken van formeel engagement.

Het verschil tussen grote en kleine organisaties is groot. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat gezondheid bij voorkeur gekaderd wordt binnen een welzijns- of HR-beleid. Hoe groter een organisatie is, hoe beter uitgewerkt deze beleidsdomeinen zijn. Hoe beter geïntegreerd

ook het thema gezondheid is.

Toch blijkt het dan vooral nog steeds over de thema's roken, alcohol & drugs en mentaal welbevinden te gaan, thema's die vervat liggen in een wettelijk kader en dus verplicht zijn. En als er al budget wordt vrijgemaakt voor deze thema's, dan wordt dit voornamelijk gespendeerd aan eenvoudige acties en materialen die op zich belangrijk zijn maar onvoldoende effect teweegbrengen om daadwerkelijk gezondheidsgedrag te veranderen bij werknemers.

Bovendien stellen we ook vast dat desondanks het feit dat deze thema's gebonden zijn aan enige wet- en regelgeving, er een uitdovend effect van de wetgeving optreedt. Bedrijven doen met andere woorden enkel het uiterst noodzakelijke om deze regelgeving na te leven terwijl er ook meer nodig is dan dat. Gedrag veranderen van mensen vergt immers ook andere strategieën die niet wettelijk verplicht zijn en dus vooralsnog louter afhangen van het engagement van een bedrijf.

Andere belangrijke leefstijlthema's zoals gezonde voeding, voldoende beweging of het beperken van sedentair gedrag komen niet of nauwelijks aan bod. Grote bedrijven integreren gezondheidsbevordering weliswaar beter in het strategische beleid in vergelijking met kleinere, maar het lijkt erop dat dit ook bij hen louter is ingegeven op basis van wettelijke verplichtingen. In de volgende hoofdstukken gaan we op het gevoerde beleid voor elk thema afzonderlijk nog dieper in en wordt dit duidelijker.

Op de component **'Deskundigheid'** scoren bedrijven nog wat minder, gemiddeld wordt 1,55 op 10 gehaald. Dit is een significante daling met de resultaten van 2012. Deskundigheid heeft enerzijds betrekking op het voorzien van opleiding voor de eigen medewerkers. Maar evengoed betekent deskundigheid ook dat bedrijven beroep doen op de expertise van externe organisaties.

En alhoewel de grotere bedrijven nog steeds beter scoren, blijkt voor deze component het verschil minder uitgesproken. Het feit dat (kleinere) KMO's nauwelijks beroep doen op externe deskundigen of investeren in opleiding is niet nieuw. Nochtans zou men kunnen veronderstellen dat hoe kleiner de organisatie is, hoe groter de nood aan externe dienstverlening zou moeten zijn.

In kleine organisaties moeten de taken immers verdeeld worden onder minder mensen, de tijdsinvestering voor de core business activiteiten is hier dan ook veel groter. Toch wordt er nog minder beroep gedaan op externen voor wat betreft de verschillende gezondheidsthema's.

Directe en indirecte kosten die hiermee gepaard gaan spelen hierin ongetwijfeld een belangrijke rol. Opleiding voorzien voor medewerkers of beroep doen op deskundig advies is voor kleine organisaties natuurlijk relatief gezien duurder dan voor grotere organisaties. Temeer daar ook de indirecte kosten – het feit dat werknemers niet kunnen worden ingezet voor hun normale activiteiten - eveneens hoger dreigen uit te vallen. Het voorzien van financiële steunmaatregelen of incentives en dan vooral voor KMO's, lijkt dan ook onvermijdelijk om enige progressie te kunnen maken op dit vlak.

Ook grote bedrijven doen relatief weinig beroep op externe deskundigheid zo blijkt, terwijl de

financiële drempel toch lager zou moeten zijn. Indien beroep gedaan wordt op externe partners, is dit grotendeels voor wettelijk verplichte thema's zoals roken, mentaal welbevinden (cfr. psychosociale belasting van werknemers) en alcohol & drugs.

Net als tijdens vorige bevragingen lijkt het er dus op dat bedrijven enkel maar investeren in opleidingen die een gezonde leefstijl van de werknemers bevorderen indien dit de implementatie van de verplichte welzijnswetgeving op de werkvloer bevordert. Het feit dat zij dus vooral beroep (moeten) doen op Externe Diensten voor Preventie en Bescherming, hoeft dus ook niet te verbazen. Dat de kleinere bedrijven dit duidelijk minder doen dan de grotere, heeft wellicht te maken met de kosten die met deze dienstverlening gepaard gaan.

Op de component **'Betrokkenheid'** zetten bedrijven het minst in, dit konden we ook in 2012 vatstellen. Gemiddeld scoren zij hiervoor 1,20 op 10. Hoge betrokkenheid wil zeggen dat er gezorgd wordt voor voldoende draagvlak langs werkgeverszijde maar vooral ook bij werknemers. Dit is noodzakelijk voor het installeren van een duurzaam gezondheidsbeleid. Participatie van werknemers op het vlak van gezondheidsbevordering is hoger naarmate de organisatie groter is.

Vakbondsvertegenwoordiging speelt hierin meer dan waarschijnlijk een bepalende rol. Deze wettelijk verplichte 'drempel' komt in de resultaten mooi tot uiting. Bedrijven met meer dan 50 werknemers scoren beduidend beter op betrokkenheid van werknemers dan die met minder dan 50 werknemers, wellicht te wijten aan de aanwezigheid van een vakbondswerking en -vertegenwoordiging. De aanwezigheid van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (vanaf 50 werknemers) kan dus de verhoogde betrokkenheid van werknemers op het vlak van gezondheid bij deze organisaties verklaren. Bedrijfsgrootte is met andere woorden bepalend voor wat betreft de behaalde scores voor de component 'betrokkenheid'.

Wat betreft de verschillende gezondheidsthema's waar rond gewerkt wordt, is het duidelijk dat vooral de thema's 'Alcohol & Drugs', 'Roken' en 'Mentaal welbevinden' telkens opnieuw het meeste aandacht krijgen in het gezondheidsbeleid. Niet toevallig zijn deze thema's ook gebonden aan wettelijke verplichtingen voor de werkgever. Thema's zoals voeding, sedentair gedrag en beweging staan zoals eerder aangegeven duidelijk minder op de agenda.

Algemeen stellen we vast dat de kwaliteit van het gevoerde gezondheidsbeleid door de bedrijven in Vlaanderen en Brussel er **niet op vooruit gaat** in vergelijking met vorige bevragingen en dus zeer ondermaats blijft. Het beleid dat bedrijven op vlak van gezondheidsbevordering momenteel voeren, blijft eenzijdig en is in feite louter gebaseerd op - voornamelijk federale - wetgeving die bedrijven verplicht om in een welzijnsbeleid te voorzien.

De federale context waarin bedrijven zich de dag van vandaag bevinden en die ook voor een groot stuk de (Vlaamse) arbeidsmarkt bepaald, is hier voor een groot stuk de oorzaak van. Aandacht voor gezondheidsbevordering en het voeren van een preventief gezondheidsbeleid is voor bedrijven bij voorkeur een eerste en cruciale stap in het voeren van een kwaliteitsvol welzijnsbeleid.

In België echter is een onderscheid tussen bevoegdheden voor wat betreft 'welzijn op het

werk' en 'gezondheidsbevordering op het werk'. Op beide niveaus worden bijgevolg initiatieven genomen - die voor alle duidelijkheid toe te juichen zijn - die weinig structureel en gecoördineerd naar de bedrijven worden gebracht.

Een echt 'facetbeleid' tussen de respectievelijke Vlaamse en Federale beleidsdomeinen zou zeker soelaas kunnen bieden. Een integraal gezondheids- en welzijnsbeleid waar leefstijl- en welzijnsthema's aan elkaar gekoppeld zijn, zou qua implementeerbaarheid de drempel voor bedrijven aanzienlijk verlagen om ook aan gezondheidsbevordering te doen. De integratie van het aspect gezondheidsbevordering op het werk binnen het concept 'Werkbaar werk' en dit zowel op Vlaams als op federaal niveau, zou hiervoor een concrete en effectieve strategie zijn. Een sterk signaal met het potentieel om bedrijven te sensibiliseren, op voorwaarde dat dit gezamenlijk en openbaar gedragen wordt door de sociale partners.

Gezondheidsbevordering op het werkt draagt op termijn immers bij tot meer gezondheidswinst voor de beroepsactieve bevolking. Dit impliceert besparing op tal van maatschappelijke en arbeidsgerelateerde kosten, kosten die beide beleidsdomeinen in rekening kunnen nemen.

Een effectief facetbeleid op Vlaams niveau echter tussen de departementen 'Gezondheid' en 'Werk' lijkt sneller realiseerbaar maar is anderzijds ook meer urgent. Uit de resultaten blijkt heel duidelijk dat bedrijven in Vlaanderen en Brussel zich nog niet bewust zijn van het strategisch belang dat een gezondheidsbeleid op het werk kan betekenen.

Een gezamenlijk en structureel engagement van alle sociale partners op Vlaams niveau is een eerste stap die noodzakelijk is om hier verandering in te brengen. Een engagement dat effectief het principe van 'Health in all policies' realiseert en dat in de praktijk kan gebracht worden door de lancering van een Vlaamse sensibilisatiecampagne voor bedrijven. De resultaten van huidige bevraging wijzen uit dat er in eerste instantie nog nood is aan bewustmaking bij bedrijven om gezondheidsbeleid te voeren. Eerst een 'sense of urgency' creëren zeg maar.

Sensibilisering van bedrijven is een eerste stap. Uit de resultaten van huidige bevraging blijkt eveneens dat bedrijven weinig of geen beroep doen op externe ondersteuning. Expertise bij de opzet van een gezondheidsbeleid kan nochtans voor veel bedrijven helpen. We stellen echter vast dat zeker voor de kleinere bedrijven budget ook een beperkende factor is.

Een effectieve en directe manier om deze financiële drempel te verkleinen, is dat de overheid financiële incentives geeft voor het ondersteunen van bedrijven. Gezonde werknemers zijn uiteindelijk gezonde burgers en dus goed voor de maatschappij in het algemeen. Denk maar aan de besparingen die dit op economisch én sociaal vlak kan opleveren.

Een mogelijkheid is om bedrijven die een kwaliteitsvol gezondheidsbeleid uitwerken tegemoet te komen met sociale lastenverlagingen[17]. Dit zou hun investering in gezondheidsbevordering (gedeeltelijk) kunnen compenseren. Omwille van de eerder vernoemde federale

[17] Workplace Health Promotion: Policy Recommendations that Encourage Employers to Support Health Improvement Programs for their Workers (2008)

bevoegdheden die hierop betrekking hebben, lijkt dit systeem voor de Vlaamse bedrijfscontext op korte termijn wellicht te omslachtig.

Een manier die eerder haalbaar lijkt, is om financiële tussenkomst te geven aan bedrijven door erkende dienstverleners te vergoeden. Mits correcte opvolging en een duidelijk afgesproken terugbetalingssysteem kunnen zij hun dienstverlening aan bedrijven (al dan niet gedeeltelijk) terugvorderen van de overheid.

Op die manier kunnen bedrijven voor een lagere kost (of zelfs gratis) genieten van een kwaliteitsvolle ondersteuning op het vlak van gezondheidsbevordering. In combinatie met een top-down draagvlak van de sociale partners, zal dit ongetwijfeld de implementatie van een gezondheidsbeleid op het werk in Vlaamse en Brusselse bedrijven en organisaties een noodzakelijke boost geven. Werkgevers, werknemers, overheid en de Vlaamse bevolking in het algemeen zullen er alleen maar wel bij varen.

4. Voedingsbeleid

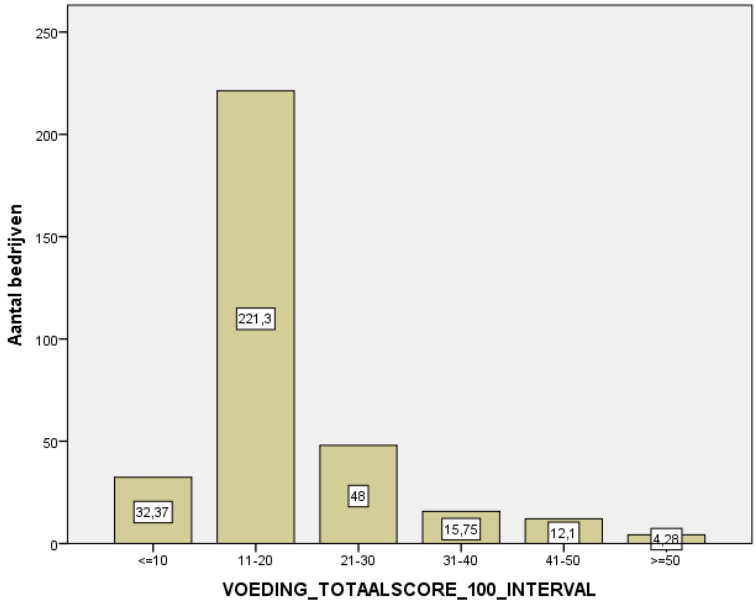
2.1. Globale score van een voedingsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Stimuleren bedrijven hun medewerkers de dag van vandaag om gezonder en evenwichtiger te eten? Hoe pakken ze dit dan concreet aan, is er met andere woorden aandacht voor verankering van het thema 'Voeding' in het algemene beleid?

Gemiddeld scoren bedrijven globaal gezien 18,54 op 100 op hun voedingsbeleid. De mediaan ligt op 15,89.

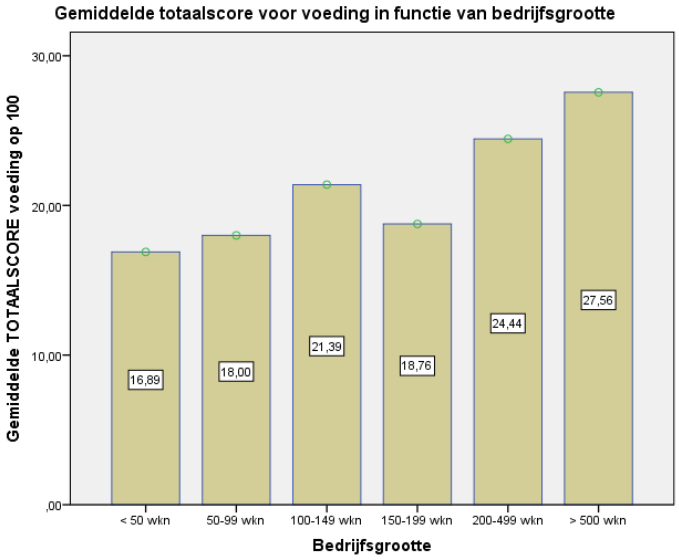
Zoals ook blijkt uit onderstaande grafiek haalt slechts een kwart van de organisaties een score van meer dan 20 op 100. Amper 1 % haalt voor het gevoerde voedingsbeleid meer dan de helft.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde totaalscore in 2012 stellen we toch vast dat bedrijven het significant beter doen (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven vooruitgaan wat betreft kwaliteit van het gevoerde voedingsbeleid.



Wat betreft het aantal werknemers merken we op dat er significante verschillen zijn tussen bedrijven met meer dan 200 werknemers en bedrijven met minder dan 100 werknemers. Gelijkaardige conclusies konden we ook in 2012 reeds trekken.

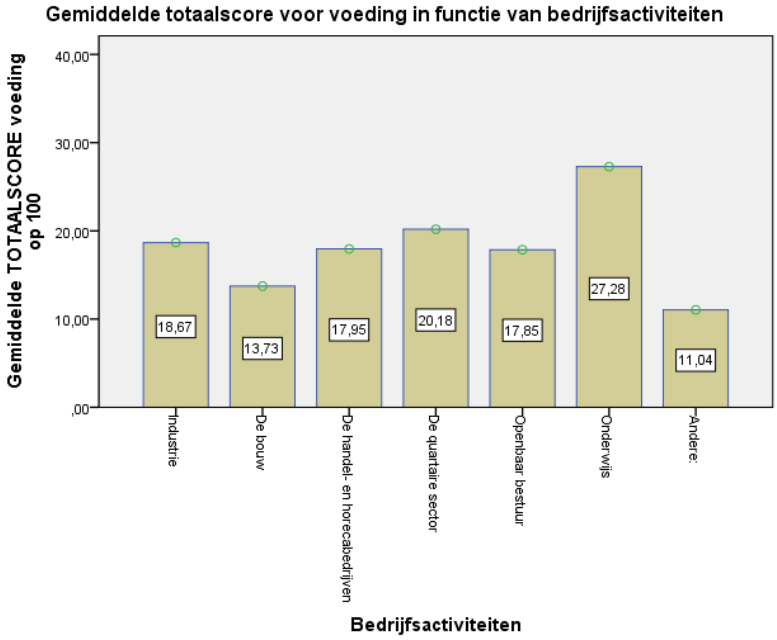
Mogelijk zijn de aanwezigheid van een eigen medische dienst en een beter uitgebouwde preventiestructuur hiervoor deels een verklaring. Bovendien voeren de grootste bedrijven wellicht ook een kwalitatiever welzijnsbeleid dan kleinere bedrijven. Grotere bedrijven hebben natuurlijk ook meer mogelijkheden qua budget en personeel.



Zijn er verschillen op het vlak van bedrijfsactiviteiten wat betreft het voedingsbeleid? Enkel tussen de bouw en respectievelijk de quartaire sector en het onderwijs zijn de verschillen significant. Het verschil met de handel/horeca is niet meer significant, dit was in 2012 nog wel het geval.

Verder valt op dat de onderwijssector de beste score laat optekenen terwijl dit in 2012 nog voorbehouden was voor de quartaire sector. Een plausibele verklaring zou kunnen zijn dat onderwijs traditioneel goed scoort voor het voedingsbeleid gericht naar de leerlingen, het personeel blijkt hiervan voordeel te ondervinden.

Het belang van de voorbeeldfunctie van leerkrachten, zeker in het basisonderwijs, is mogelijk ook een reden waarom scholen meer aandacht hebben voor een voedingsbeleid op het werk dan andere sectoren.



4.1 Componentscores van een voedingsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Net als bij een beleid voor andere gezondheidsthema's stoelt een goed beleid voor gezonde voeding ook op **drie belangrijke kwaliteitscomponenten**:

- Voorlichting rond evenwichtige voeding in het bedrijf
- Reglementering en afspraken rond voeding
- Een gezond voedings- en drankenaanbod op het werk.

Per kwaliteitscomponent wordt de vergelijking met 2012 (=LINK-scores) gemaakt. Enkel identieke vragen die de component bepalen en die in beide jaren bevraagd werden, worden voor deze vergelijking in rekening gebracht. Dit zorgt voor methodologisch correcte vergelijkingen.

Er wordt nog bekeken of er verschillen tussen bedrijven met andere bedrijfskenmerken (bijv. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …) zijn. Voor elk van de componenten wordt in dit rapport beschreven welke vragen bepalend zijn voor de score die wordt toegekend aan de component.

4.1.1 Reglementering

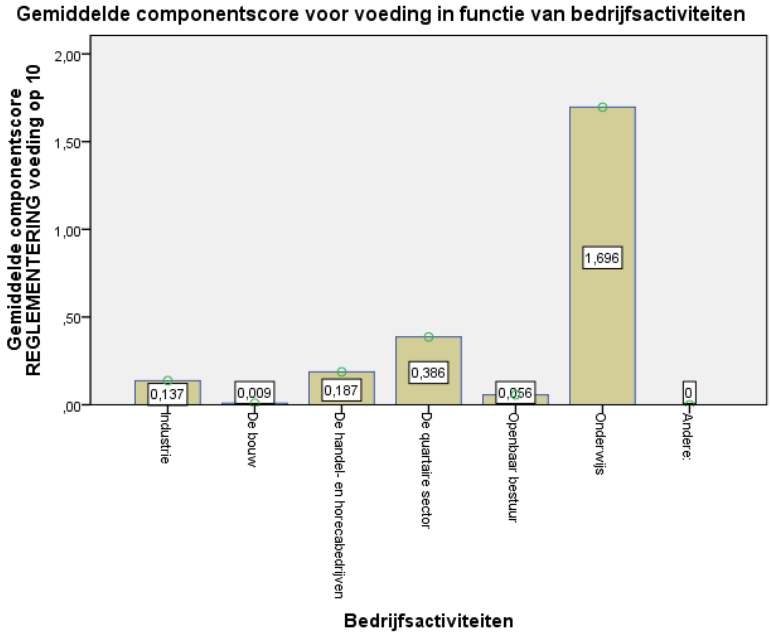
De eerste component die een kwalitatief voedingsbeleid typeert, is reglementering. Onder reglementering kunnen we hier de formele aspecten van het voedingsbeleid verstaan zoals bijvoorbeeld de opname van het thema voeding in de beleidsdocumenten of het maken van afspraken met cateraars omtrent een gezonder voedingsaanbod. Hierover later meer.

Eerst gaan we na hoe de respondenten gemiddeld scoren op deze component. Het resultaat is eerder bedroevend: 0,25 op 10. Aan deze component wordt door bedrijven dus nauwelijks meer aandacht besteed dan in 2012.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 hoeft het ook niet te verbazen dat bedrijven significant niet beter doen (= LINK-score). Voor de component 'Reglementering' doen bedrijven dus niet beter of slechter.

Formele beleidsafspraken op het werk rond het thema voeding worden het meeste gemaakt in de onderwijssector. Onderwijsinstellingen doen significant beter voor de component 'Reglementering' dan bedrijven uit alle andere sectoren. De andere sectoren scoren onderling niet significant verschillend.

Hiermee stoot het onderwijs de quartaire sector van de troon. Zoals eerder aangegeven zal het formeel voedingsbeleid voor de leerlingen wellicht ook van toepassing zijn op het schoolpersoneel.



Bedrijfsgrootte, arbeidsstelsel en profit of non-profit blijken geen invloed te hebben op deze component. Dit was in 2012 ook het geval, uitgezonderd op vlak van bedrijfsgrootte waren de verschillen tussen de kleinste en de grootste bedrijven significant. We kunnen stellen dat dit eerder te maken heeft met een achteruitgang van de bedrijven met meer dan 500 werknemers dan door een verbetering bij de kleinste bedrijven.

Bovenstaande resultaten geven op vlak van de bedrijfskenmerken een minder rooskleurige stand van zaken omtrent reglementering van voeding op de werkplek. Onderstaande tabel geeft hiervoor een verklaring. Bijna 9 op 10 bedrijven geeft aan niet over enig reglement of afspraken te beschikken omtrent het thema voeding.

Indien er afspraken bestaan, zijn deze enkel mondeling (7 %). Slechts 1 % geeft aan over schriftelijke afspraken te beschikken. Net als in 2012 geeft dit aan dat het thema voeding helemaal nog niet op de bedrijfsagenda staat.

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over een reglement/afspraken met betrekking tot evenwichtige voeding?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, er zijn schriftelijke afspraken/reglement die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.	5		1
Ja, er zijn schriftelijke afspraken/reglement die niet zijn opgenomen in het arbeidsreglement.	2		1
Ja, maar enkel mondeling of impliciete afspraken.	24		7
Neen	307		89
Weet niet	8		2
Totaal aantal respondenten: 346		**0% 20% 40% 60% 80%**	

De weinige bedrijven die over een reglement beschikken voor het thema voeding communiceren dit voornamelijk naar hun bedienden (69 %) of arbeiders (42 %). In mindere mate naar de leidinggevenden (22 %). 16 % communiceert de gemaakte afspraken ook naar niet-werknemers. 28 % communiceert het gewoonweg niet.

Antwoord: Worden afspraken/reglement omtrent evenwichtige voeding actief gecommuniceerd?	Totaal	% van antwoorden	%
Neen, deze worden niet actief gecommuniceerd.	8		28
Ja, aan (direct) leidinggevenden	7		22
Ja, aan mandatarissen	0		0
Ja, aan lesgevend personeel	1		33
Ja, aan administratief personeel	1		33
Ja, aan technisch personeel	0		0
Ja, aan arbeiders	11		42
Ja, aan bedienden	19		69
Ja, aan anderen (vb. bezoekers, onderaannemers, bewoners)	5		16
Weet niet	1		2
Totaal aantal respondenten: 31		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Het al dan niet instellen van een prijsbeleid voor voedingsmiddelen en dranken weerspiegelt eveneens de inspanningen van een bedrijf op vlak van reglementering voor voeding. Amper 1 % van de bedrijven geeft aan dergelijk prijsbeleid te hanteren.

Een andere indicator voor de component 'Reglementering' is het maken van afspraken met externe cateraars of voedingsleveranciers zodat een gezond aanbod binnen de organisatie bevorderd wordt en een ongezond beperkt wordt. Ook dit vindt momenteel nog geen ingang binnen bedrijven, respectievelijk bij 0% en 2 %.

Antwoord: Hoe voert uw bedrijf een beleid bij het personeel om de consumptie van voedingsmiddelen/dranken te bevorderen (algemeen evenwichtige voeding, fruit, groenten, melk of water) of te verminderen (suikersnoep, zoute of vette tussendoortjes, frisdrank)?	Totaal	% van antwoorden	%
Aan de hand van een prijsbeleid: suikersnoep, zoute of vette tussendoortjes en/of frisdrank worden duurder gemaakt dan de alternatieven.	3		1
Aan de hand van een prijsbeleid: de voorkeursproducten worden goedkoper gemaakt dan de alternatieven.	3		1
De beperking van het aanbod van suikersnoep, zoute of vette tussendoortjes en/of frisdrank opnemen in de overeenkomsten met externen (uitbating van infrastructuur).	8		2
De bevordering van het aanbod van voorkeur voedingsmiddelen/dranken opnemen in de overeenkomsten met externen (uitbating van infrastructuur).	1		0
Totaal aantal respondenten: 336		0% 20% 40% 60% 80%	

4.1.2 Voorlichting

Een tweede kwaliteitscomponent die een voedingsbeleid kenmerkt, is het inzetten op voorlichting. Dit is het sensibiliseren en informeren van de werknemers over het belang van gezonde en evenwichtige voeding.

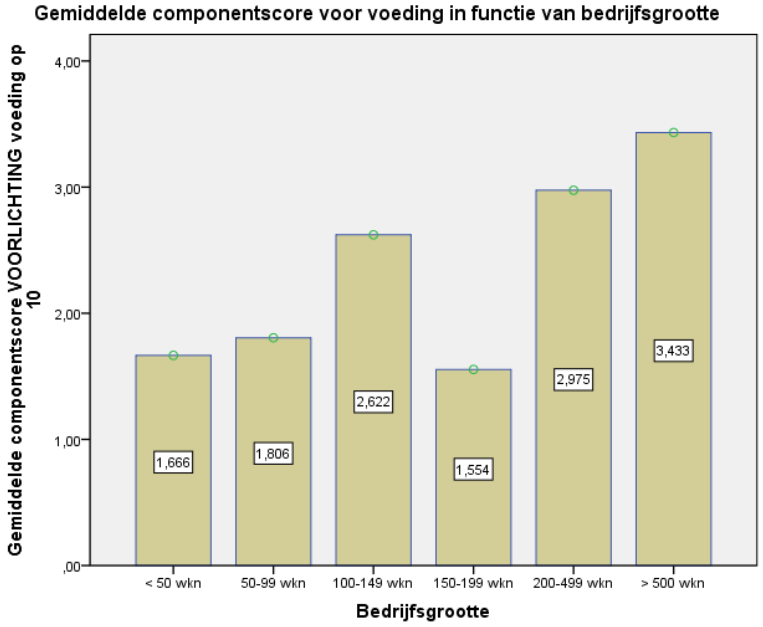
In vergelijking met de eerste component 'Reglementering' scoren bedrijven hiervoor beduidend beter, gemiddeld halen organisaties 1,94 op 10 op 'Voorlichting' voor het thema voeding.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 doen bedrijven het significant beter (= LINK-score). Voor de component 'Voorlichting' gaan bedrijven er dus op vooruit.

In tegenstelling tot de vorige component 'Reglementering' kunnen we geen significante verschillen onderscheiden naargelang bedrijfsactiviteiten. In 2012 was hier nog een significant verschil tussen handel/horeca en quartaire sector. Reden hiervoor is vooral een terugval van de quartaire sector.

Op vlak van bedrijfsgrootte kunnen we concluderen dat er een significant verschil is tussen de kleinste bedrijven met minder dan 50 werknemers en de grotere vanaf 200 werknemers. Het feit dat grotere bedrijven over meer middelen beschikken om te investeren in voorlichting en bovendien over meer eigen expertise beschikken zou hiervoor een mogelijke verklaring kunnen zijn.

Waar er in 2012 ook een duidelijk en significant verschil was tussen de grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers en de kleinere bedrijven met minder dan 500 werknemers, is dit nu niet meer het geval. Reden hiervoor is het feit dat de kleinere bedrijven betere scores laten optekenen en intussen het gat blijkbaar wat meer dichtgereden hebben.



Tussen profit- en non-profitorganisaties bleken er enkel significante verschillen te bestaan in de privé. Dit verschil is wellicht eerder te verklaren vanwege het feit dat het aandeel van kleinere bedrijven in privé-profit groter is dan in de privé-non profit.

Naargelang arbeidsstelsel werden geen effectieve verschillen teruggevonden. Nochtans scoorden in 2012 de bedrijven met een ploegensysteem continu beter dan bedrijven met een dagsysteem. Dit was toen mogelijk te wijten aan het feit dat bedrijven met ploegwerkers zich meer bewust waren van het belang van voorlichting over voedings- en maaltijdstructuur, omdat mensen die werken in ploegverband immers nogal vaak kampen met spijsverteringsproblemen.

Deze argumentatie gaat in huidige bevraging echter niet meer op. Wellicht komt dit omdat het aantal bedrijven met minder dan 50 werknemers dat een dagsysteem hanteert met 10 % is toegenomen in vergelijking met 2012. Terwijl dit aantal met 10 % daalde bij bedrijven met een volcontinu ploegsysteem. Bedrijfsgrootte zal met andere woorden eerder een rol gespeeld hebben.

We stellen dus vast dat bedrijven iets beter scoren op het organiseren van voorlichting over gezonde voeding. Toch blijft dit nog steeds ondermaats. In volgende tabel is dit ook te zien. 8 op 10 bedrijven doet niets om werknemers te sensibiliseren of informeren. 7 % doet dit éénmaal per jaar en 4 % meerdere malen.

Antwoord: Wordt er op het werk voorlichting omtrent evenwichtige voeding georganiseerd?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, meerdere keren per jaar	15		4
Ja, één keer per jaar	23		7
Ja, minder dan één keer per jaar	24		7
Neen	279		80
Weet niet	157		32
Totaal aantal respondenten: 348		0% 20% 40% 60% 80%	

Als bedrijven al inspanningen leveren op vlak van voedingsvoorlichting, is dit vooral gericht naar bedienden (84 %) en arbeiders (59 %). In het onderwijs alleen naar lesgevend personeel volgens onderstaande tabel.

In mindere mate wordt voorlichting georganiseerd voor directie (47 %), leidinggevenden (45 %) en kaderleden (33 %). Opvallend is wel dat 15 % deze voorlichting ook aanbiedt aan niet-medewerkers.

Antwoord: Wie krijgt voorlichting omtrent evenwichtige voeding?	Totaal	% van antwoorden	%
Directie / werkgever / ondernemer	29		47
Kaderleden	19		33
(direct) leidinggevende(n)/diensthoofden	28		45
Mandatarissen	0		0
Lesgevend personeel	3		100
Administratief personeel	0		0
Technisch personeel	0		0
Bedienden	50		84
Arbeiders	35		59
Anderen (vb. bezoekers, bewoners, onderaannemers, ...)	10		15
Weet niet	1		1
Totaal aantal respondenten: 62		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien dan gepeild werd naar de gebruikte strategieën om werknemers te informeren over gezonde voeding bleek dit vooral te gebeuren door op recepties zelf het goede voorbeeld te

geven (12%). In mindere mate via bijeenkomsten of vergaderingen (9 %). In 2012 koos nog 17 % van de bedrijven voor deze laatste strategie.

Informeren via klassieke materialen zoals affiches (7 %) en folders (6 %) was iets minder gangbaar maar eigenlijk nog vergelijkbaar met 2012. Een infosessie werd amper door 5 % van de bedrijven georganiseerd, een vermindering van 6 % in vergelijking met vorige bevraging.

Digitale kanalen die relatief weinig inspanningen vergen zoals het intranet, sociale media of online testen bleken bijna niet benut te worden, slechts door 1 % van de bedrijven. Het labelen of aanduiden van voorkeursproducten wordt door bedrijven ook quasi nooit gebruikt als educatie-strategie. Nochtans wijst onderzoek uit dat dergelijke 'nudging-methoden' effectief zijn en weinig of niets moeten kosten. Het lijkt er dus op dat bedrijven nog te weinig op de hoogte zijn van dergelijke strategieën.

Antwoord: Hoe voert uw bedrijf een beleid bij het personeel om de consumptie van voedingsmiddelen/dranken te bevorderen (algemeen evenwichtige voeding, fruit, groenten, melk of water) of te verminderen (suikersnoep, zoute of vette tussendoortjes, frisdrank)?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Informatie geven over evenwichtige voeding op een bijeenkomst of vergadering met personeel.	32		9
Informatie geven over evenwichtige voeding via affiches	24		7
Informatie geven over evenwichtige voeding via folders en brochures	19		6
Informatie geven over evenwichtige voeding via een artikel in het bedrijfsblad	10		3
Organiseren van een infosessie over evenwichtige voeding.	15		5
Extra promotie voor deze producten (vb.: voorkeur keuzes worden extra aangeduid, voedingswaarde wordt vermeld, bordje of slogan bij de voorkeur keuze)	2		1
Bij gelegenheden zoals recepties het gezonde voorbeeld geven.	41		12
Op het intranet wordt informatie over evenwichtige voeding vermeld (vb. recepten of een voedingstest).	3		1
Informatie geven over evenwichtige voeding via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms).	3		1
Doorverwijzen naar voedingstest, vb. fruittest, vochttest, ... op www.gezondheidstest.be of www.mijndriehoek.be	2		1
Totaal aantal respondenten: 336		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Op de vraag of werknemers via het bedrijf professioneel voedingsadvies konden verkrijgen, bleek het antwoord eerder negatief, 80% gaf aan dat dit niet het geval was. In 2012 was dit 86 %. Indien het personeel hier wel de mogelijkheid voor kreeg, was dit in de meeste gevallen (16 %) bij de arbeidsgeneesheer. Slechts 3 % van de bedrijven nam een diëtist onder de arm.

Antwoord: Heeft het personeel de mogelijkheid om via het bedrijf professioneel voedingsadvies te verkrijgen?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, bij een diëtist op het bedrijf	11		3
Ja, bij een diëtist naar keuze	1		0
Ja, bij een arbeidsgeneesheer	55		16
Ja, bij een bedrijfsverpleegkundige	7		2
Neen, er is geen mogelijkheid om via het bedrijf professioneel voedingsadvies te verkrijgen.	278		80
Weet niet	6		2
Totaal aantal respondenten: 346		0% 20% 40% 60% 80%	

Desondanks het feit dat de component voedingsvoorlichting bij bedrijven licht verbeterd is, zijn de percentages op vlak van ondernomen interventies nog zeer laag. Dit heeft waarschijnlijk veel te maken met kosten- en tijdbesparing, een algemeen gegeven binnen bedrijven. Toch zien we dat ook interventies die weinig of niets kosten qua budget of tijd nauwelijks ingang vinden. Er blijft dus nog enorm veel ruimte voor verbetering.

4.1.3 Aanbod

De derde component van een kwaliteitsvol voedingsbeleid betreft het aanbod van evenwichtige en gezonde voedingsmiddelen en dranken op het werk.

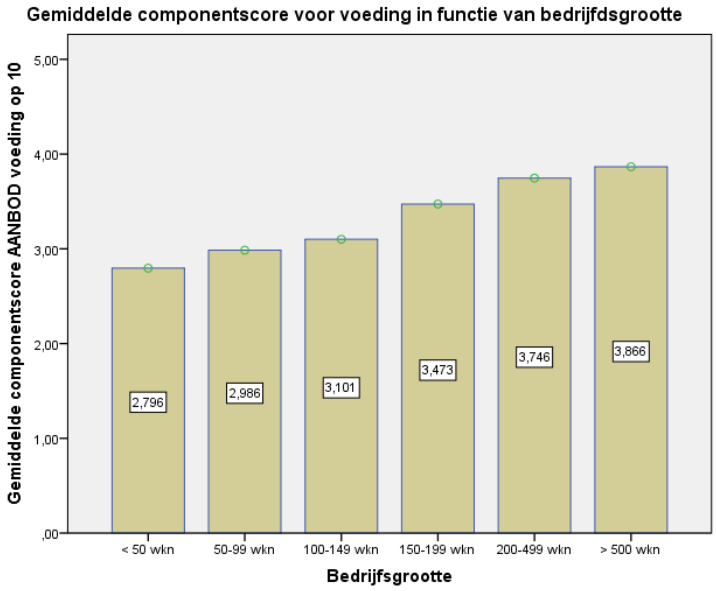
Alhoewel de score duidelijk beter is dan de andere componentscores van een voedingsbeleid blijft deze nog steeds ondermaats. Gemiddeld scoren bedrijven en organisaties 3 op 10 op de component 'Aanbod'.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 doen bedrijven het significant beter (= LINK-score). Voor de component 'Aanbod' gaan bedrijven er dus op vooruit.

Op het vlak van bedrijfsgrootte is er een significant verschil tussen de kleinere bedrijven met minder dan 100 werknemers en de grotere vanaf 200 werknemers. Het feit dat grotere bedrijven over meer middelen beschikken om ingrepen te doen in hun aanbod is hiervoor opnieuw een mogelijke verklaring. Bovendien hebben grotere bedrijven meestal een grootkeuken in eigen beheer waardoor zij hier ook meer impact op kunnen hebben.

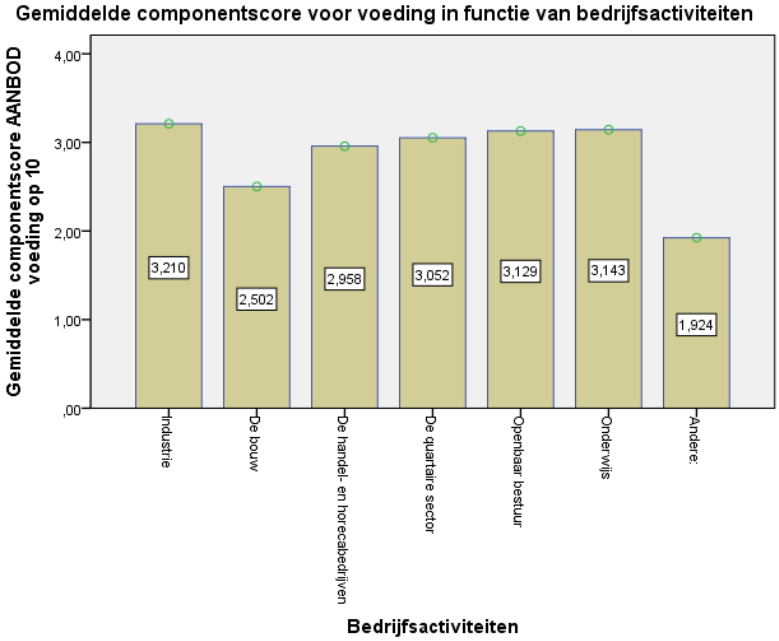
Waar er in 2012 een significant verschil was tussen de grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers en de kleinere bedrijven met minder dan 50 werknemers, is dit nu niet meer het

geval. Reden hiervoor is het feit dat de kleinere bedrijven ondertussen wat van hun achterstand goedgemaakt hebben en betere scores laten optekenen.



Op vlak van bedrijfsactiviteiten zien we kleine verschuivingen in vergelijking met de eerder gemeten componenten. De industriële sector scoort net als in 2012 het best wat betreft aanbod. De bouwsector doet het opnieuw het minst goed. Het verschil tussen beide sectoren is ook significant. Tussen de andere sectoren is er onderling geen significant verschil.

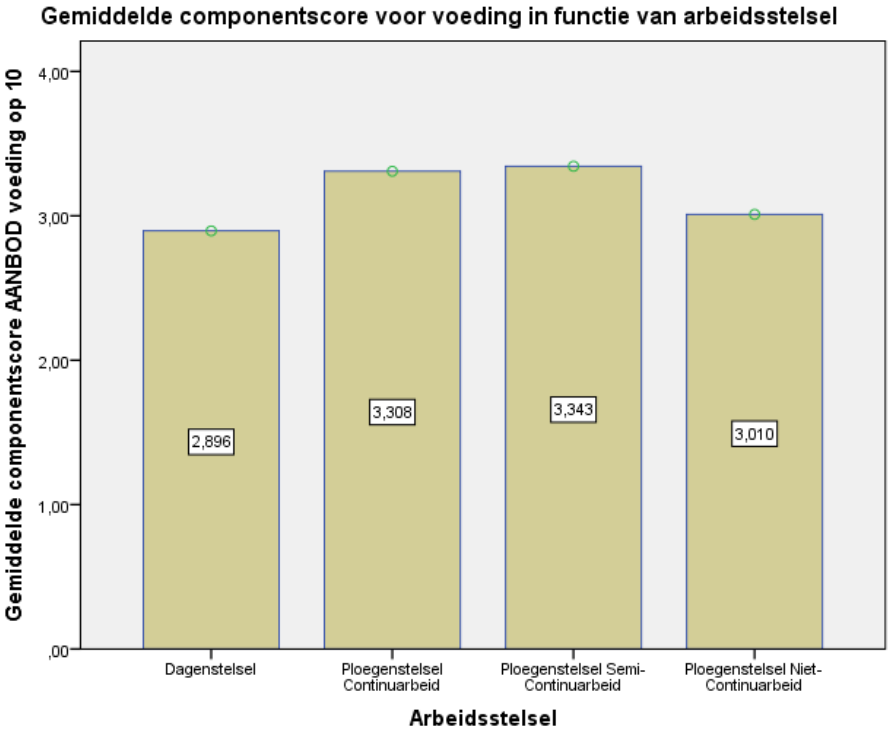
De lage score van de bouw valt wellicht enerzijds te verklaren doordat deze sector vooral uit kleinere bedrijven bestaat met minder mogelijkheden en middelen. Anderzijds is het zo dat bouwbedrijven veelal op externe locaties werkzaam zijn waardoor een eigen aanbod minder aanwezig is.



Tussen profit- en non-profitbedrijven zijn er geen significante verschillen. Bedrijven met een continu ploegensysteem blijken significant beter te scoren dan bedrijven met een dagsysteem. We hebben eerder al vastgesteld dat het vooral grotere bedrijven zijn die een ploegensysteem hanteren. Dit kan dus de reden zijn waarom zij beter scoren.

Anderzijds kan het ook zijn dat bij bedrijven met een ploegsysteem meer aandacht is voor het voedingsaanbod en dit in functie van toegankelijkheid en beschikbaarheid van voeding voor werknemers.

Bedrijven met een continu ploegensysteem draaien immers ook nacht- en weekendshifts, momenten waar moeilijk een beroep kan gedaan worden op externe leveranciers. De aandacht voor een voedingsaanbod kan daarom groter zijn.



Wanneer we het aanbod van voedingsmiddelen en dranken wat nauwkeuriger onder de loep nemen, zien we dat bijna 5 op de 10 organisaties een koude drankenautomaat ter beschikking hebben. Dit is bijna 10 % minder in vergelijking met vorige bevraging. 55 % beschikt over een warme drankenautomaat, een percentage dat vergelijkbaar is met 2012.

Positief is dat 6 op de 10 bedrijven een waterfontein ter beschikking heeft voor het personeel, een toename van 10 %. 41 % heeft een eigen cafetaria en 8 % een bedrijfsrestaurant.

Voor dit laatste bedroeg dit percentage tijdens vorige bevraging nog 17 %. Het feit dat het aandeel kleinere bedrijven in huidige bevraging groter is, verklaart wellicht deze daling. Bijna geen enkel bedrijf beschikt over een melkautomaat (1 %). Een goede zaak is dat bij slechts 1 op 5 bedrijven de werknemers toegang hebben tot een snoepautomaat.

Bij 40 % is er een broodjeszaak in de buurt van het bedrijf. 20 % van de bedrijven heeft een afhaalrestaurant in de buurt. 8 % van de organisaties geeft aan dat er helemaal geen aanbod beschikbaar is. Dit zijn gelijkaardige percentages als in 2012.

Antwoord: Tot welke van volgende faciliteiten heeft het personeel toegang om voedingsmiddelen of drank op het werk of in de buurt van het werk te kunnen kopen/krijgen?	Totaal	% van antwoorden	%
Een kantine, cafetaria	138		41
Een winkel	76		22
Drankenautomaat (vb. water, fruitsap, frisdranken)	165		49
Snackautomaat (vb. chocoladereep, suikerwafels, suikersnoep)	67		20
Melkautomaat	4		1
Warme drankenautomaat (vb. koffie, thee, soep)	185		55
Waterfontein of waterreservoir	199		59
Broodjeszaak	134		40
Bedrijfsrestaurant	28		8
(Afhaal)restaurants in de buurt (vb. snackbar, frituur)	68		20
Geen van bovenstaande	28		8
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	**336**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

De automaten, de cafetaria of het bedrijfsrestaurant zijn voor bedienden bij 80 % van de bedrijven doorlopend ter beschikking. Doorlopend wil zeggen dat ze beschikbaar zijn zowel tijdens de pauzes als tijdens de arbeidstijd.

Voor arbeiders ligt dit iets lager (70 %), zij hebben bij meer bedrijven enkel maar toegang tot deze voorzieningen tijdens de pauzes, voornamelijk tijdens de middagpauze (35 %). Het feit dat zij meer gebonden zijn aan een bepaald arbeidssysteem is hier wellicht niet vreemd aan.

Welke dranken zijn vooral beschikbaar op het werk? Positief is dat 89 % van de bedrijven aangeeft dat er (gratis) water beschikbaar is voor het personeel. Bij 17 % van de bedrijven is het mineraal- of spuitwater betalend. Dit zijn vergelijkbare resultaten als in 2012.

Bijna in de helft van de bedrijven hebben werknemers de mogelijkheid om soep te nuttigen op het werk. Ook light of zero frisdranken zijn terug te vinden bij 57 % van de bedrijven, een lichte toename in vergelijking met 2012. Een minderheid van de organisaties (8 %) biedt melkdranken aan.

Gesuikerde frisdranken die niet tot de voorkeurdranken behoren, zijn bij 54 % van de bedrijven beschikbaar, een kleine daling van 6 % in vergelijking met vorige bevraging. Op zich zeker een positieve tendens. Vanuit de voedselconsumptiepeiling 2014 zien we deze tendens voor gans Vlaanderen, waarbij de consumptie van gesuikerde dranken lichtjes is gedaald tussen 2004 en 2014.

Amper 3% van de bedrijven heeft alcoholische dranken in het aanbod. Dit heeft zo goed als zeker te maken met de CAO 100 (2010) die bedrijven oplegt om een preventief alcohol- en drugsbeleid te voeren, het beperken van het aanbod is hierin een essentiële pijler. In 5 % van de bedrijven is er geen enkel drankenaanbod voor de werknemers.

Antwoord: Welke van deze dranken zijn (wel eens) beschikbaar op het werk?	Totaal	% van antwoorden	%
Gratis water tijdens pauzes (via waterfontein, waterreservoir, kraantjeswater,...)	296		89
Betalend water (plat of spuitwater)	55		17
Melk, melkdranken of calciumverrijkte sojadranken met toevoeging van suiker	26		8
Melk, melkdranken of calciumverrijkte sojadranken zonder toevoeging van suiker	27		8
Soep	160		48
Fruitsap	75		22
Light of zero frisdranken	190		57
Gesuikerde frisdranken	183		54
Sportdranken (vb. aquarius)	22		7
Energiedranken (vb. red bull)	20		6
Alcoholische dranken	11		3
Geen van bovenstaande	16		5
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	335	0% 20% 40% 60% 80%	

Wat betreft het aanbod van dranken tijdens vergaderingen merken we weinig verschillen in vergelijking met vorige bevraging. Koffie of thee (91 %) en water (94 %) worden nog steeds het meest aangeboden door bedrijven.

Een positieve evolutie is wel dat het aantal bedrijven dat gesuikerde frisdranken aanbiedt tijdens vergaderingen daalt van 47 % naar 32 %. Opnieuw een dalende trend, die ook uit de resultaten van de voedselconsumptiepeiling 2014 kwam. Het aantal bedrijven dat light of zero frisdranken aanbiedt blijft ongeveer gelijk (29 %).

Opvallend is ook dat 11 % van de bedrijven soep aanbiedt tijdens vergaderingen, een kleine toename. Dit is positief aangezien soep toch een voorkeurdrank is die kan bijdragen aan de dagelijkse aanbevolen hoeveelheid groenten van 300 gram. Amper 2 % van de bedrijven biedt alcoholische dranken aan tijdens vergadermomenten, een daling van 3 %.

Antwoord: Duid aan welke dranken er (wel eens) bij een vergadering beschikbaar zijn.	Totaal	% van antwoorden	%
Er worden geen dranken aangeboden bij vergaderingen	16		5
Water (flessen- of kraantjeswater)	313		94
Soep	35		11
Koffie of thee	303		91
Fruitsap	55		17
Melkproducten (niet bedoeld als koffiemelk)	7		2
Light of zero frisdranken	98		29
Gesuikerde frisdranken	108		32
Alcoholische dranken	7		2
Andere:	2		1
Weet niet	1		0
Totaal aantal respondenten:	334	0% 20% 40% 60% 80%	

65 % van de bedrijven geeft aan dat ongezonde tussendoortjes zoals chocolade, snoep of chips nooit beschikbaar zijn op het werk, dit zijn evenveel bedrijven dan in 2012. Dit is op zich zeker positief.

Wat evenzeer positief is, is dat het aantal bedrijven dat nooit fruit aanbiedt aan het personeel gedaald is met 10 %. Tussendoortjes zoals yoghurt en koeken met een laag vetgehalte zijn nooit ter beschikking bij respectievelijk 82 % en 78 % van de bevraagde bedrijven, wat ook een lichte daling inhoudt. We kunnen dus stellen dat gezondere tussendoortjes toch meer ingang gevonden hebben bij bedrijven.

Bij 1 op 3 bedrijven worden er 's middags belegde broodjes aangeboden. In dit geval kunnen werknemers in 95% van de gevallen kiezen voor bruin of grijs brood, bij 86 % kan er ook gekozen worden voor groenten en bij 79 % voor mager beleg. Deze percentages blijven gehandhaafd. Slechts bij 3 % van de bedrijven kan men voor geen enkele van deze mogelijkheden kiezen. Dit geeft toch aan dat een groot aantal bedrijven hun werknemers de mogelijkheid blijft geven om te kiezen voor gezond. Hierbij zien we een sterke gelijkenis met de cijfers uit 2012.

Antwoord: Kan er bij de belegde broodjes of boterhammen (één van) volgende mogelijkheden verkregen worden?	Totaal	% van antwoorden	%
Geen van onderstaande mogelijkheden kunnen verkregen worden	3		3
Bruin, grijs of meergranen brood	104		95
Groenten	94		86
Mager beleg	87		79
Zonder saus	71		65
Weet niet	1		1
Totaal aantal respondenten:	109	0% 20% 40% 60% 80%	

Warme maaltijden worden net als in 2012 relatief weinig aangeboden. 76 % van de respondenten biedt geen warme maaltijd aan. Het grote aandeel kleinere bedrijven speelt hier natuurlijk een rol in, dit is voor hen niet echt haalbaar om hierin te kunnen voorzien. Als er toch warm kan gegeten worden op het werk, gebeurt dit bij 12 % van de organisaties via een keuken in eigen beheer, dit zijn wellicht opnieuw de grotere bedrijven. 10 % van de bedrijven doet beroep op een traiteur of cateraar.

Antwoord: Worden er in uw bedrijf warme maaltijden aangeboden?	Totaal	% van antwoorden	%
Neen, er worden geen warme maaltijden aangeboden	256		76
Ja, via een keuken in eigen beheer	40		12
Ja, via een externe leverancier (bijv. lokale traiteur of cateringbedrijf)	33		10
Ja via andere kanalen:	10		3
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	335	0% 20% 40% 60% 80%	

Hoe zijn warme maaltijden samengesteld die worden aangeboden? Een volwaardige groenteportie (200-300g of ½ bord) wordt in 60 % van de bedrijven die een warme maaltijd aanbieden bijna dagelijks aangeboden, in 11 % 2 tot 3x/week en bij 17 % is dit nooit het geval. Dit is hetzelfde resultaat als in 2012.

Frieten of kroketten worden blijkbaar meer aangeboden en komen maar bij de helft van de bedrijven nooit tot minder dan 1x/week op het menu. In 2012 was dit nog driekwart van de bedrijven, een minder goede evolutie met andere woorden.

Dit gaat blijkbaar ten koste van het aanbod aan gekookte aardappelen, rijst of deegwaren. Bij de helft van de bedrijven staan zij dagelijks op het menu, terwijl dit in 2012 nog bij 60 % van

de bedrijven was.

Het aanbod van vis en mager vlees daalt lichtjes. In 2012 was dit bij 1/5e van de bedrijven elke dag ter beschikking, nu nog maar bij 14 %. Bijna 1 op 5 bedrijven geeft aan dit nooit op de menu te plaatsen. Vet vlees blijft bij 11 % van de bedrijven een dagelijks onderdeel van de aangeboden menu, de meerderheid (38 %) biedt vet vlees 2 tot 3x/week aan.

Vers fruit als dessert wordt door iets meer dan een 1/3e van de bedrijven dagelijks aangeboden. 31 % biedt zelfs nooit fruit aan als dessert, een kwalijke stijging van 10 % in vergelijking met 2012. Melkdesserten worden nog minder aangeboden, 31 % heeft dit niet op het menu staan. Dit is ook een stijging.

We kunnen dus stellen dat de samenstelling van de warme maaltijden er zeker niet gezonder en evenwichtiger op geworden is in vergelijking met de bevraging van 2012.

4.2 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het thema voeding, dit gebeurt door de essentiële **componenten** van een voedingsbeleid onder de loep te nemen. Een goed voedingsbeleid op het werk bestaat uit drie belangrijke componenten: voorlichting, reglementering en aanbod.

Deze componenten zijn afhankelijk van een aantal parameters die bevraagd werden, dit resulteerde vervolgens per component in een score. Op die manier zien we hoe bedrijven en organisaties invulling geven aan een voedingsbeleid. Deze scores werden dan samengeteld wat resulteerde in een totaalscore. Deze totaalscore geeft een beeld van de kwaliteit van het gevoerde voedingsbeleid binnen bedrijven.

Een gemiddelde **totaalscore** van 18,54 op 100 voor het voedingsbeleid betekent dat er nog veel ruimte voor verbetering is. Positief is evenwel dat bedrijven er in vergelijking met 2012 significant op vooruit gaan. Toch staat het thema voeding nog veel te weinig op de agenda van bedrijven en organisaties.

Het feit dat er voor leefstijlthema's zoals voeding en beweging geen regelgeving bestaat als zogenaamde stok achter de deur speelt zeker een rol. Toch lijkt het erop dat bedrijven ook nog te weinig inzicht en kennis hebben over het aandeel dat ongezonde leefgewoonten – zoals onder andere een ongezond eetpatroon - hebben op de gezondheidstoestand van werknemers. Denk hierbij aan gevolgen op het vlak van overgewicht, cardiovasculaire gezondheidsproblemen of spijsverteringsproblemen.

Nochtans heeft de gezondheidstoestand een niet te onderschatten impact op het functioneren van werknemers en bijgevolg dus ook op de bedrijfsresultaten. Meermaals is door onderzoek reeds aangetoond dat een slechte gezondheidstoestand resulteert in hoger verzuim, lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid en minder betrokkenheid van de werknemer. Gevolgen die ook het bedrijfsimago zeker niet ten goede komen. Inzetten op een gezonde leefstijl en het promoten van een gezonde voeding bij werknemers loont voor bedrijven dus zeker de moeite.

Toch zien nog steeds veel werkgevers én werknemers de promotie van een gezonde leefstijl - door onder meer een evenwichtig voedingspatroon - als een louter privéaangelegenheid waar

een bedrijf niet in tussen moet komen. Dit zou ook een mogelijke verklaring kunnen zijn voor de mindere resultaten die bedrijven en organisaties laten optekenen op het vlak van een voedingsbeleid.

Bedrijfskenmerken als grootte, activiteiten en arbeidssysteem blijken ook een invloed te hebben op het voeren van een voedingsbeleid. Algemeen gezien kunnen we stellen dat hoe groter het bedrijf is, hoe meer 'voedingsbeleid' er gevoerd wordt. Vooral bedrijven met meer dan 200 werknemers doen het duidelijk beter. Voor een groot stuk heeft dit te maken met minder mogelijkheden die de kleinste bedrijven hebben op het vlak van budget, tijdsinvestering en expertise.

Ook een eigen voedingsaanbod, al dan niet in eigen beheer, kan ervoor zorgen dat de aandacht voor het thema groter is. Omdat het voornamelijk de grotere bedrijven zijn die in zo'n aanbod voorzien, zou dit een mogelijke verklaring kunnen zijn voor hun hogere scores. Dit moeten we wel relativeren, zelfs de scores van grote organisaties blijven nog steeds te laag.

Het feit dat de kleinere bedrijven ongeacht sector of activiteit systematisch minder goed scoren dan de grotere bedrijven heeft wellicht ook vooral te maken met de wettelijke verplichtingen die moeten nageleefd worden in het kader van de welzijnswet. Zo dienen grotere bedrijven voor hun preventiestructuur in het kader van deze wet aan meer en andere voorwaarden te voldoen dan de kleinere.

Grotere bedrijven lijken deze wetgeving ook veel consequenter na te leven en hebben bovendien meer aandacht voor de processen die met welzijn op het werk gepaard gaan. Zo is de installatie van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bijvoorbeeld pas verplicht voor bedrijven met meer dan 50 werknemers. Dit verklaart wellicht ook waarom bedrijven met minder dan 50 werknemers het zwakst scoren. Gezondheidsthema's lijken dus meer structureel ingang te vinden naarmate de preventiestructuur beter en uitgebreider is.

We stellen vast dat de onderwijssector op vlak van voedingsbeleid het beste scoort. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat onderwijs traditioneel goed scoort voor het voedingsbeleid gericht naar de leerlingen, de kans bestaat dat hierdoor ook het personeel hiervan de voordelen ondervindt. Het belang van de voorbeeldfunctie die leerkrachten hebben, is mogelijk ook een reden waarom scholen meer aandacht hebben voor een voedingsbeleid op het werk dan andere sectoren.

Het minst voedingsbeleid wordt gevoerd in de bouwsector. De wisselende werkomstandigheden die in deze sector typerend zijn, kunnen een verklaring zijn. Zij maken het namelijk niet altijd evident om een gericht en beheersbaar beleid te voeren. Een thema zoals voeding dat niet aan wettelijke verplichtingen gebonden is, wordt daarom waarschijnlijk makkelijker aan de kant geschoven. Bovendien telt de bouwsector voornamelijk kleine bedrijven die sowieso al minder middelen ter beschikking hebben.

Gezien voornamelijk mensen met een eerder lage opleidingsachtergrond werkzaam zijn in deze sector zou een voedingsbeleid hier nochtans geen overbodige luxe zijn. Onderzoek wijst uit dat hoe lager het opleidingsniveau van een persoon is, hoe minder goed ook zijn of haar gezondheidstoestand. Dit geldt ook voor werknemers in de bouw, zij houden er niet altijd de

meest gezonde en evenwichtige eet- en drinkgewoonten op na.

Als bedrijven en organisaties al een voedingsbeleid voeren, blijkt dat zij hieraan nogal een eenzijdige invulling geven. De aandacht van bedrijven gaat dan vooral uit naar de component **aanbod**. In vergelijking met de bevraging van 2012 doen bedrijven het wel beter wat betreft kwaliteit van het aanbod. We stellen vast dat bedrijven in het algemeen meer fruit, soep en water aanbieden, dit gaat ten koste van het aanbod van gesuikerde frisdranken. We kunnen dus stellen dat gezondere tussendoortjes toch meer ingang gevonden hebben bij bedrijven. Minpuntje is wel dat de warme maaltijden die worden aangeboden minder evenwichtig en gezond zijn samengesteld.

De verbeterde inzet op het aanbod van gezonde voeding en dranken is een mooie aanvulling op de resultaten uit het Nationale Gezonderzoek van Delta Lloyd Life (2015). Daar werd duidelijk dat telkens zo wat de helft van de werknemers openstaat voor een gezonder aanbod, indien voorzien door de werkgever.

Grotere bedrijven scoren voor hun aanbod beter dan kleinere. De kans op aanwezigheid van een bedrijfsrestaurant of een eigen aanbod is hier natuurlijk ook groter. Voor kleinere organisaties is dit minder evident, zij dienen zich in de meeste gevallen te beperken tot het ter beschikking stellen van een snack- of drankenautomaat voor het personeel.

Het feit dat het voornamelijk bedrijven uit de bouwsector zijn die minder scoren qua aanbod, heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat werknemers van bouwbedrijven veel onderweg zijn of tewerkgesteld zijn op een werf buiten de onderneming. En zoals eerder al aangehaald, zijn organisaties uit de bouwsector veelal ook (heel) kleine bedrijven.

Voor de componenten **'reglementering'** en 'voorlichting' scoren bedrijven duidelijk minder. Vooral de structurele integratie van het thema voeding in het bedrijfsbeleid laat nog veel te wensen over. Het feit dat bijna 9 op 10 bedrijven aangeven niet over enig reglement of afspraken te beschikken omtrent het thema voeding, spreekt voor zich.

De lage scores voor de component reglementering wijzen er dus op dat het thema voeding amper wordt opgenomen in de beleidsdocumenten, dat er weinig of geen budget aan wordt gespendeerd of dat het nauwelijks wordt opgenomen door een coördinator of werkgroep. Bedrijfsgrootte, arbeidsstelsel of sector blijken geen invloed te hebben op deze component en zorgen niet voor significante verschillen.

Wat betreft **voorlichting** doen bedrijven het iets beter dan in 2012, al blijft de score nog steeds ondermaats. 8 op 10 bedrijven organiseert dan ook geen voedingsvoorlichting voor het personeel. Indien dit toch het geval is, gebeurt dit voornamelijk door het geven van informatie op recepties, vergaderingen of bijeenkomsten.

Grotere bedrijven doen het iets beter dan kleinere. Het feit dat zij over meer middelen beschikken om te investeren in voorlichting en bovendien over meer eigen expertise beschikken zou hiervoor een mogelijke verklaring kunnen zijn.

Desondanks het feit dat de kwaliteit van het gevoerde voedingsbeleid bij bedrijven licht

verbeterd is, zijn de percentages op vlak van ondernomen interventies voor de verschillende componenten nog zeer laag. Dit heeft waarschijnlijk veel te maken met kosten- en tijdbesparing, een algemeen gegeven dat zeker opgaat bij de kleinste bedrijven.

Zeker de kleinste bedrijven vereisen daarom ondersteuning zodat gezondheid en meer specifiek het thema voeding structureel ingebed wordt in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod moet uiteraard (financieel) haalbaar zijn voor kmo's wat maakt dat enige overheidssteun hierbij wellicht noodzakelijk is.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat er aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Heel wat bedrijven moeten immers nog overtuigd worden van het strategisch belang van gezonde en fitte werknemers. Om hierin te slagen en dus bedrijven hiervan te kunnen overtuigen, lijkt draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

5. Bewegingsbeleid

5.1 Globale score van een bewegingsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Vooreerst geven we graag nog even mee wat verstaan wordt onder beweging. Beweging gaat over alle activiteiten waarbij energieverbruik en spierwerking vereist is. Beweging is met andere woorden meer dan vrijetijdsactiviteiten zoals sport alleen, en betreft dus ook onze dagelijkse bewegingsactiviteiten. Hier horen ook de bewegingsactiviteiten bij die we op of via het werk doen. Mensen spenderen immers veel tijd op het werk, het is dan ook noodzakelijk om beweging eveneens te promoten op de werkplek.

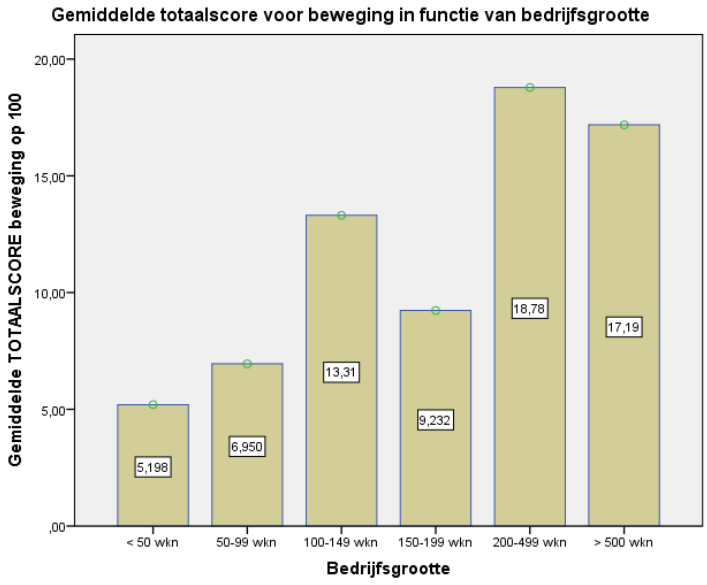
Stimuleren bedrijven hun medewerkers nu om meer te bewegen? Is het gezondheidsthema beweging opgenomen in de beleidsagenda van een organisatie? Worden stresspreventie of ergonomische interventies misschien gebruikt als invalshoek om aan bewegingspromotie te doen op de werkvloer?

Het antwoord op deze vragen is eerder negatief. Gemiddeld halen de bevraagde organisaties een score van 7,87 op 100. De mediaan bedraagt echter slechts 3,97 vanwege enkele bedrijven met hoge scores. 77 % van de bedrijven haalt een score van 10 op 100 of minder voor het bewegingsbeleid. Slechts 0,5 % van de bedrijven haalt 50 op 100 of meer.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we vast dat bedrijven significant lager scoren voor wat betreft het gevoerde bewegingsbeleid (= LINK-score).

In relatie tot de bedrijfskenmerken stellen we vast dat de scores wel beter zijn naarmate bedrijven groter worden. Dit is te zien in onderstaande grafiek. We stellen opnieuw significante verschillen vast tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers en bedrijven met meer dan 100 werknemers. Uitzondering zijn wel de bedrijven met 150-199 werknemers, hiermee is het verschil niet significant.

Het ontbreken van of minder uitgewerkt zijn van een degelijke preventiestructuur of een uitgebouwd welzijns- of preventiebeleid zou hiervoor een verklarende factor kunnen zijn. In dit opzicht beschikken de grotere bedrijven ook over een eigen medische dienst. Dit kan maken dat gezondheidsthema's zoals bijvoorbeeld beweging makkelijker ingang vinden binnen de grotere in vergelijking met de kleine bedrijven en dat hiervoor 'medisch' personeel ter beschikking is.



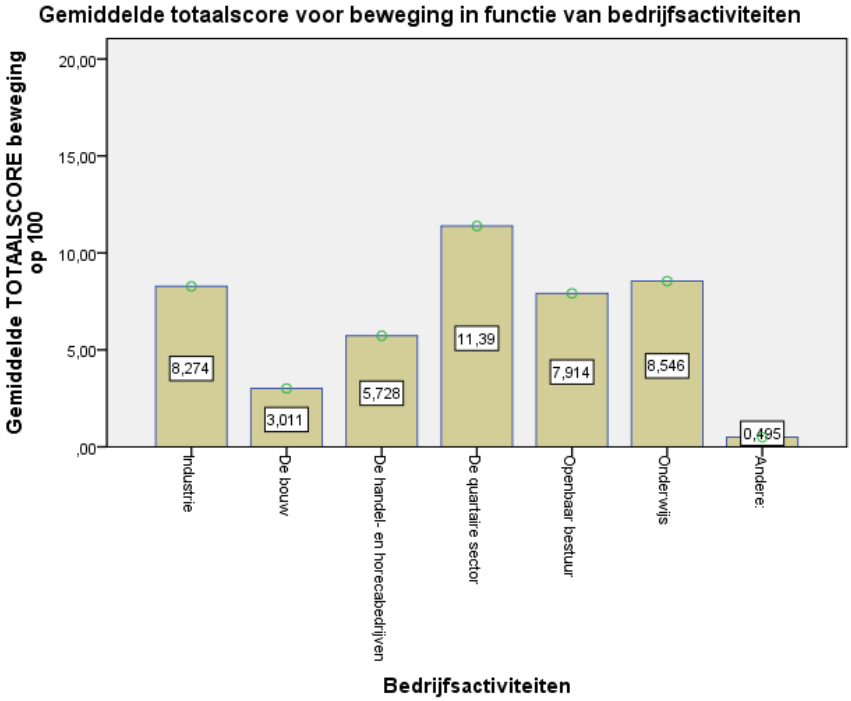
Net als in 2012 zijn er significante verschillen naargelang de bedrijfsactiviteiten, meer bepaald de horeca/de handel en de bouw scoren minder goed dan de quartaire of dienstverlenende sector. Voor de rest zijn er onderling geen noemenswaardige verschillen waarneembaar.

Het aandeel aan kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers is groter in sectoren als de bouw en de handel/de horeca. Deze bedrijven hebben algemeen gezien ook minder mogelijkheden waardoor de aandacht voor het voeren van een bewegingsbeleid ook sneller achterwege blijft.

Daarnaast zijn in deze sectoren -en dan voornamelijk in de bouw- meer arbeiders tewerkgesteld terwijl dit in de quartaire sector voornamelijk bedienden zijn met een zittend beroep. Dit kan ervoor zorgen dat bedrijven uit de quartaire sector zich meer bewust zijn van het belang van voldoende beweging en daardoor meer inzetten op beweging op het werk.

Omgekeerd zou het kunnen dat in minder goed scorende sectoren zoals de bouw en de handel/horeca de perceptie leeft dat er al genoeg bewogen wordt via het werk en hierin dus minder geïnvesteerd wordt. Hoewel de horeca en bouwsector gemiddeld meer beweging genieten tijdens de werkuren, hebben deze ook baat bij een bewegingsbeleid. We denken hierbij aan aandacht voor gerichte fitheidsoefeningen ter ondersteuning van de fysiek belastende job (bv. krachtoefening voor specifieke spieren), aandacht voor compensatiegedrag en meer bepaald bewegingstekort in de vrije tijd of thuis.

Wat betreft de bouwsector kan ook de werkorganisatie een invloed hebben, bouwbedrijven hebben natuurlijk minder mogelijkheden om aan bewegingspromotie op het werk te doen. Vermits zij veel op werven actief zijn, ontbreekt vaak ook de nodige omkadering en infrastructuur ter plaatse om een beweegbeleid te voeren.

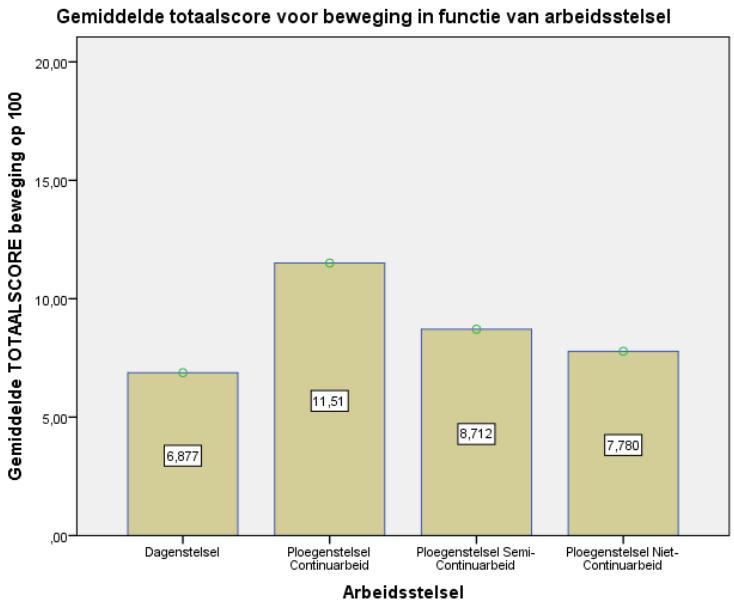


De algemene tendens in de vorige bevraging dat de non-profit beter scoort dan de profit, wordt voor het thema beweging niet echt gehandhaafd. Er zijn geen significante verschillen meer merkbaar tussen profit en non-profit. Dit was in 2012 nog wel het geval.

Het feit dat bedrijven uit de non-profitsector steeds minder gesubsidieerd worden en ook meer en meer moeten besparen kan een mogelijke verklaring zijn. Een leefstijlthema als beweging wordt door organisaties misschien nog al te vaak als een vrijetijds- of sportbesteding beschouwd die buiten de werkuren valt. Nochtans is het zeker ook zinvol voor organisaties om aan (laagdrempelige) bewegingspromotie op het werk te doen. Fittere werknemers presteren nu éénmaal beter.

Als het gaat over arbeidsstelsel blijven bedrijven met een ploegenstelsel volcontinuarbeid het best presteren. Het verschil met bedrijven in een dagstelsel is significant. Dit kan liggen aan het feit dat bedrijven met dergelijke ploegensystemen gewend zijn om procesmatig te werken en hun structuur het misschien makkelijker toelaat om ook gezondheidsthema's structureel aan te pakken. Daarnaast is het aannemelijk deze bedrijven zich meer bewust zijn van gezondheidsproblemen omdat ze zich meer stellen bij werknemers met volcontinue ploegensystemen.

Toch lijkt de kans groot dat dit niet de enige oorzaak is. Bedrijven met een volcontinu ploegensysteem blijken voornamelijk grotere bedrijven te zijn. Dit in tegenstelling tot de bedrijven met een ander systeem, waar het aandeel aan kleinere bedrijven aanzienlijk groter is. De betere scores van bedrijven met een volcontinu ploegensysteem hebben dus wellicht ook eerder te maken met de bedrijfsgrootte. Grotere bedrijven hebben meer middelen beschikbaar om een beweegbeleid in de praktijk te brengen.



5.2 Componentscores van een bewegingsbeleid in relatie tot de bedrijfs-kenmerken

Een kwalitatief bewegingsbeleid werd in huidige bevraging gebaseerd op **drie** belangrijke **componenten**:

- het voorzien van voorlichting rond beweging,
- het voorzien van een bewegingsaanbod en -infrastructuur
- het reglementeren van het thema beweging in het beleid.

Per kwaliteitscomponent wordt de vergelijking met 2012 (=LINK-scores) gemaakt. Enkel identieke vragen die de component bepalen en die in beide jaren bevraagd werden, worden voor deze vergelijking in rekening gebracht. Dit zorgt voor methodologisch correcte vergelijkingen.

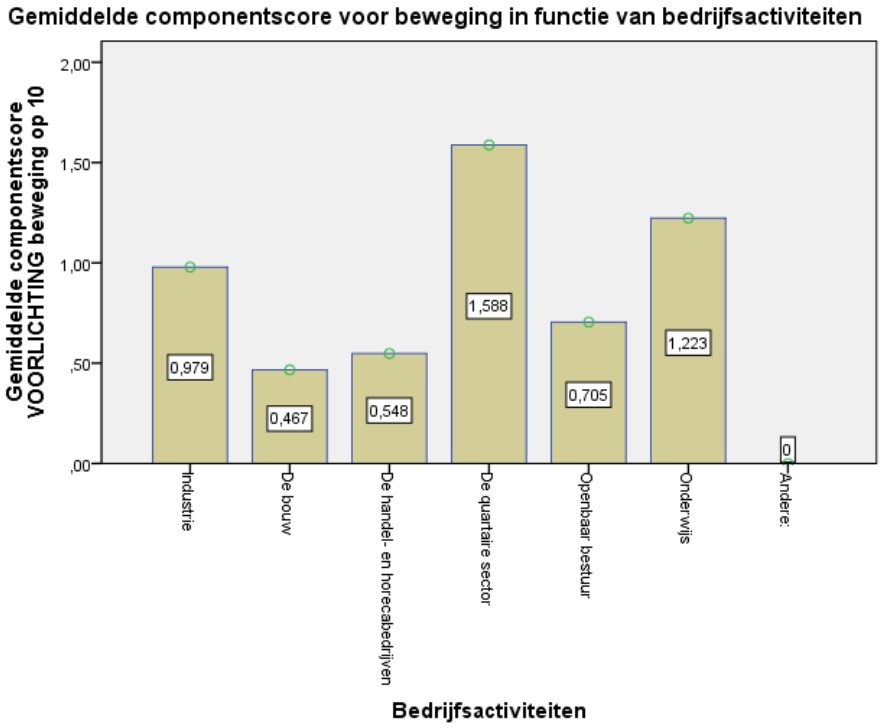
Er wordt nog bekeken of er verschillen tussen bedrijven met andere bedrijfskenmerken (bvb. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …) zijn. Voor elk van de componenten wordt in dit rapport beschreven welke vragen bepalend zijn voor de score die wordt toegekend aan de component.

5.2.1 Voorlichting

Onder de component voorlichting worden alle initiatieven van een bedrijf verstaan die kennis en vaardigheden aan werknemers bijbrengen over het belang van voldoende en regelmatig bewegen. Gemiddeld halen bedrijven en organisaties op deze component een score van 0,97 op 10.

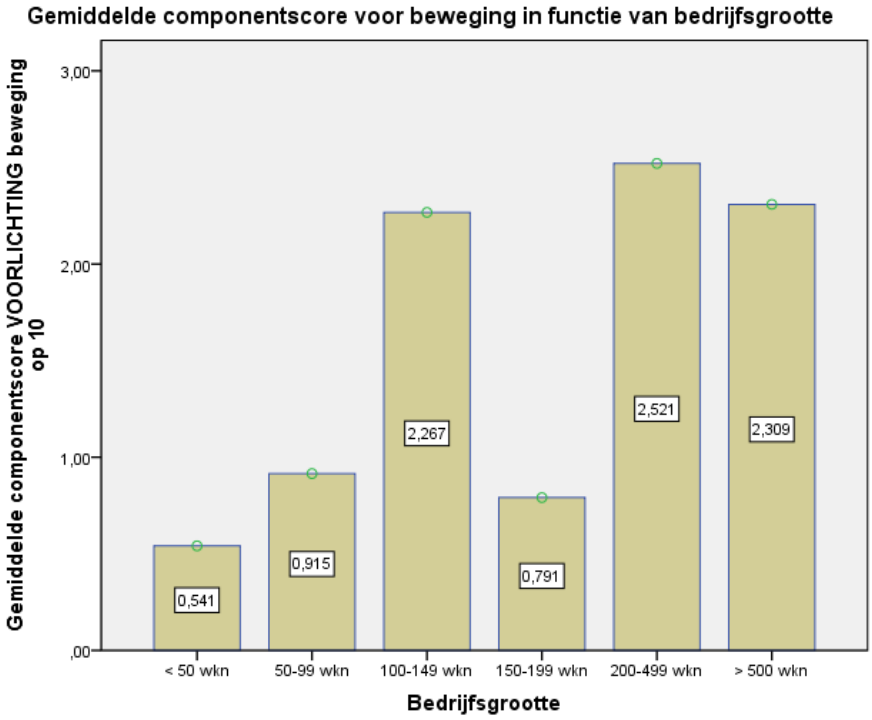
Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er geen significant verschil, we kunnen dus stellen dat bij de bedrijven de component 'Voorlichting' er niet op vooruit noch op achteruit gegaan is.

Net zoals in 2012, scoren bedrijven uit de quartaire sector voor bewegingsvoorlichting het best, het verschil is weliswaar enkel significant met de handel- en horecabedrijven.



Wat betreft bedrijfsgrootte stellen we opnieuw vast dat bedrijven met minder dan 50 werknemers significant lager scoren dan de grotere, uitgezonderd van de bedrijven met 150 tot 200 werknemers.

Het ontbreken of het te weinig uitgewerkt zijn van een degelijke preventiestructuur en -beleid zal hier wellicht een rol inspelen en is hiervoor zeker een plausibele verklaring.



Sector (profit of non-profit) of arbeidsstelsel zorgen niet voor significante verschillen op vlak van bewegingsvoorlichting.

Nu we de verschillen op basis van de bedrijfskenmerken kennen, is de vraag vanwaar deze lage scores van bedrijven op het vlak van bewegingsvoorlichting nu komen? De antwoorden op de volgende vragen zullen hier meer duidelijkheid in verschaffen.

Op de vraag of er de laatste 3 jaar voorlichting werd georganiseerd rond beweging, antwoordde 75 % van de bedrijven negatief. 10 % deed dit minstens één maal per jaar. Dit was ook in 2012 het geval.

Antwoord: Wordt (/Werd) er (de voorbije 3 jaar) op het werk voorlichting georganiseerd met betrekking tot beweging?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, meerdere keren per jaar	15		5
Ja, één keer per jaar	15		5
Ja, minder dan één keer per jaar	41		13
Neen	245		75
Weet niet	10		3
Totaal aantal respondenten: 327		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Bij die bedrijven die voorlichting organiseren, zijn informatie en sensibilisatie via folders en brochure of via affiches de meest gebruikte methoden: 37 % van de bedrijven gaat zo te werk.

Informatie geven via een bijeenkomst of vergadering geldt voor 34 % van de bedrijven. 32 % verkiest een individueel gesprek, in 2012 was dit nog 44 %. Het feit dat in deze bevraging het aandeel van kleine organisaties met minder dan 50 werknemers met 12 % is toegenomen kan hier een rol in gespeeld hebben. Deze bedrijven hebben in het algemeen minder middelen om dergelijke individuele gesprekken te organiseren,

Anderzijds werd in deze bevraging voor het eerst ook gepeild naar het gebruik van digitale en sociale mediakanalen in kader van voorlichting. 11 % van de bedrijven gaf aan deze kanalen te gebruiken, dit ging misschien ten koste van het voorzien van een individueel gesprek.

We stellen in het algemeen vast dat geen enkele voorlichtingsvorm door de helft of meer van de bedrijven wordt toegepast.

Antwoord: Op welke manier wordt voorlichting georganiseerd?	Totaal	% van antwoorden	%
Via folders en brochures	27		37
Via affiches	27		37
Via een artikel in het bedrijfsblad	12		17
Organiseren van een infosessie in groep	12		17
Informatie geven over beweging op een bijeenkomst of vergadering met personeel	24		34
Via intranet	10		14
Via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms)	8		11
Door middel van een individueel gesprek (vb. tijdens een medisch onderzoek)	23		32
Andere:	6		9
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten: 72		**0% 20% 40% 60% 80%**	

In de eerste plaats wordt voorlichting georganiseerd voor de werknemers. 83 % van de bedrijven organiseert dit voor bedienden, voor arbeiders wordt dit maar bij 58 % van de bedrijven voorzien. Net als in 2012 zijn arbeiders dus minder doelgroep wat betreft voorlichtingsactiviteiten rond beweging dan bedienden.

59 % voorziet voorlichting voor management of directie, terwijl dit voor leidinggevenden en diensthoofden in 52 % van de bedrijven het geval is. 7 % meldt ook een voorlichtingsaanbod voor externen zoals klanten of bezoekers.

Antwoord: Voor wie wordt voorlichting georganiseerd?	Totaal	% van antwoorden	%
Directie / werkgever / ondernemer	42		59
Kaderleden	30		42
Mandatarissen	0		0
(direct) Leidinggevende(n)/diensthoofden	37		52
Lesgevend personeel	2		100
Administratief personeel	2		100
Technisch personeel	0		0
Bedienden	58		83
Arbeiders	41		58
Anderen (vb. bezoekers, bewoners, onderaannemers, …)	5		7
Weet niet	6		9
Totaal aantal respondenten: 72		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Bij 69 % van de bedrijven kan het personeel nergens terecht voor individueel bewegingsadvies. Indien wel advies gegeven wordt, gebeurt dit voornamelijk via de arbeidsgeneesheer (22 %). In veel mindere mate door een ergonoom (4 %), een kinesist (3 %) of een personal coach (1 %). Dit zijn vergelijkbare resultaten met 2012.

Antwoord: Heeft het personeel de mogelijkheid om via het bedrijf individueel professioneel bewegingsadvies te verkrijgen?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, bij een ergonoom	14		4
Ja, bij een kinesist	9		3
Ja, via een personal trainer of een fitness coach	4		1
Ja, bij een arbeidsgeneesheer	71		22
Ja, bij een bedrijfsverpleegkundige	8		3
Neen	226		69
Weet niet	17		5
Totaal aantal respondenten: 326		**0% 20% 40% 60% 80%**	

5.2.2 Aanbod

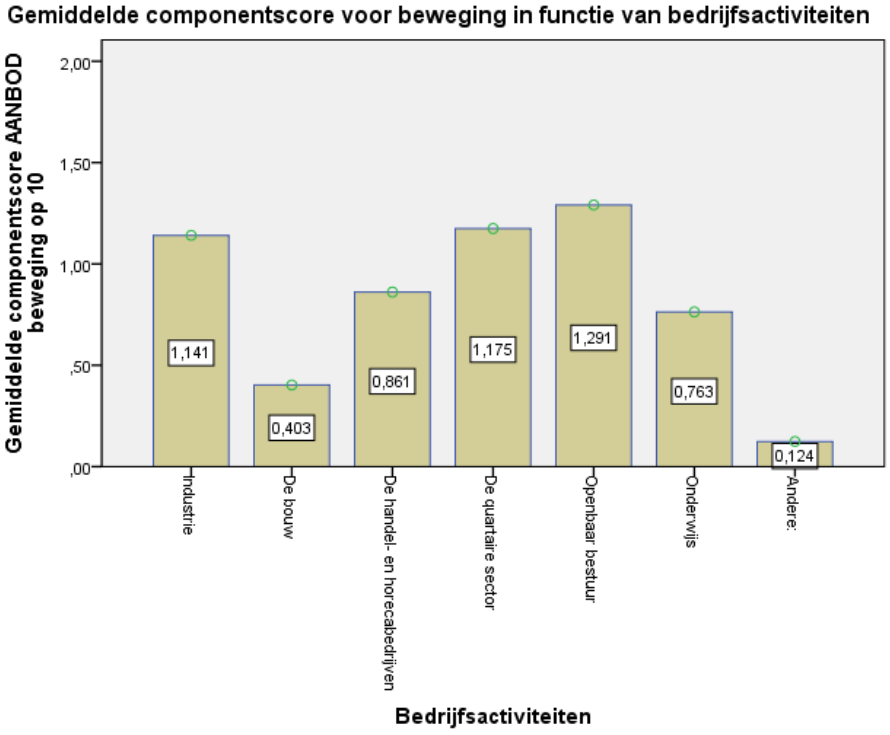
Naast voorlichting bestaat een goed bewegingsbeleid op het werk ook uit een aanbod om meer beweging te stimuleren. Dit betekent niet enkel dat er beweegactiviteiten georganiseerd worden binnen de organisatie, maar ook dat er een werkomgeving gecreëerd wordt die werknemers stimuleert om meer te bewegen.

De bedrijven uit deze bevraging halen op de component aanbod een gemiddelde score van 0,98 op 10. Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er een significante stijging, we kunnen dus stellen dat bij de bedrijven de component 'Aanbod' erop vooruit gegaan is.

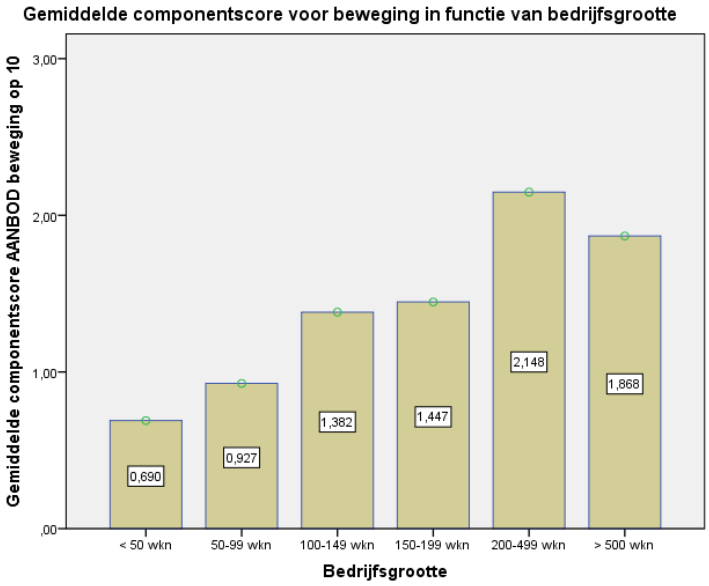
Naargelang bedrijfsactiviteiten zien we dat de quartaire sector en de industrie het best scoren op bewegingsaanbod. Het verschil met de bouw is significant. Openbare besturen scoren ook merkelijk beter dan de bouwsector, maar omwille van het kleiner aantal openbare besturen is het moeilijker om statistische significanties te genereren en is dit verschil bijgevolg niet significant.

De bouwsector scoort net als in 2012 ook voor deze component het slechtst. Zoals eerder al aangegeven speelt de werkorganisatie hier een invloed in. Vermits werknemers vooral op werven actief zijn buiten de eigen organisatie, is het niet evident om in te zetten op aanbod en infrastructuur binnen het bedrijf zelf.

De goede score van de openbare besturen viel ook op in 2012 en valt wellicht te verklaren door de infrastructurele mogelijkheden die deze organisaties voor hun burgers veelal ter beschikking hebben zoals sporthallen, gemeentelijke of stedelijke zwembaden, sportterreinen,…



Net als bij de component 'Voorlichting', en zoals bij de bevraging van 2012, scoren bedrijven met minder dan 50 werknemers significant minder goed dan bedrijven die groter zijn. Het ontbreken of een minder uitgewerkt preventie- of welzijnsbeleid in vergelijking met de grote bedrijven is net als bij de vorige meting meer dan waarschijnlijk hiervoor de verklaring.



Wat betreft het arbeidsstelsel en bedrijfssector (profit versus non-profit) kunnen geen significante verschillen opgemerkt worden. Zij hebben met andere woorden geen impact op aanbod en faciliteiten van bedrijven op vlak van beweging.

Hoe bedrijven te werk gaan om meer beweging te stimuleren en wat dan concreet hun infrastructurele maatregelen en aanbod zijn, blijkt uit volgende vragen. 33 % van de bedrijven geeft aan geen initiatieven te nemen om beweging bij de werknemers te stimuleren. In vergelijking met 2012 kunnen we op dit vlak spreken van een positieve tendens.

Indien wel geïnvesteerd wordt, blijkt dit op de eerste plaats te gaan om enkele specifieke infrastructurele maatregelen en dan met name het voorzien van een fietsenstalling (38 %), het installeren van douches en kleedkamers (37 %) en het op afstand plaatsen van printers in de kantoorruimte (37 %). 1/5^{e} van de bedrijven voorziet in draadloze telefoons, 17 % moedigt trapgebruik aan en 13 % stimuleert beweging aan de hand van bedrijfsfietsen.

Aanbod van beweegactiviteiten voor werknemers blijft grotendeels afwezig, bedrijfscompetities bleken het meest voor te komen, al is dit nog relatief weinig (11 %).

Laagdrempeligere initiatieven zoals stappentellers (6 %), lunchwandelingen (6 %), korte bewegingssessies van max. 10 minuten (1 %) of initiatielessen (1 %) komen quasi niet voor. Nochtans zijn deze kosteneffectief en zijn zij makkelijk te organiseren.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Het bedrijf zet geen faciliteiten of aanbod in om lichaamsbeweging te stimuleren.	107		33
Sessie rond time management met aandacht voor beweging als ontspanning	13		4
Signalisaties (bv. stappenborden, wandel- en fietsroutes rondom bedrijf, ...)	7		2
Bedrijfsfietsen / dienstfietsen	43		13
Fietsstalling	123		38
Gepersonaliseerd transportplan voor de werknemer om fietsen en wandelen te promoten	5		2
Douches met kleedkamers	122		37
Jaarlijkse sportdag	27		8
Aanmoedigen trapgebruik	56		17
Stappentellers	19		6
Printers op afstand	120		37
Mogelijkheid tot gebruik van draadloze telefoon	66		20
Vuilbakken gecentraliseerd i.p.v. aan elk bureau	26		8
Sportmaterialen	18		5
Fitnessruimte of polyvalente ruimte	18		5
Park of groenterrein in de nabije bedrijfsomgeving	31		10
Sportterrein(en)	10		3
Lunchwandelactiviteiten/wandelgroepen	20		6
Initiatielessen	4		1
Persoonlijke fitheidstesting	5		1
Korte bewegingssessies van een 10tal minuten (stretching, activerende bewegingstussendoortjes)	3		1
Bedrijfscompetities (vb. voetbal, basket, ...)	36		11
Andere:	25		8
Weet niet	22		7
Totaal aantal respondenten: 326		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Bij die minderheid van bedrijven die initiatieven aanbieden, bleek de mogelijkheid voor het personeel om hieraan deel te nemen tijdens de werkuren afhankelijk van de soort activiteit. Algemeen stellen we vast dat vooral de infrastructurele maatregelen zoals bedrijfsfietsen

(94 %), fietsstallingen (81 %), stappentellers (94 %) en kleedkamers (64 %) tijdens de werkuren beschikbaar zijn voor de werknemers. Uitzondering hierop zijn de sportterreinen of de fitnessruimte, zij zijn bij het merendeel van de bedrijven enkel toegankelijk tijdens de pauzes.

Wat betreft aanbodgerichte activiteiten zoals bedrijfscompetities of initiatielessen, deze vinden respectievelijk voor 95 % en 73 % buiten de werkuren plaats. Een persoonlijke fitheidstest kan voor 44 % wel en voor 44 % niet tijdens de werkuren. Het valt op dat zelfs korte bewegingstussendoortjes van max. 10 minuten voor slechts 27 % van de respondenten tijdens de arbeidstijd mogelijk zijn.

Beweeginitiatieven worden bij de meeste bedrijven georganiseerd voor bedienden met zittend werk (96 %), voor directie (78 %) en voor leidinggevenden (70 %). In vergelijking met bedienden worden minder initiatieven genomen voor arbeiders. Bij 65 % van de bedrijven voor arbeiders met een staand beroep en bij amper 51 % voor arbeiders met zittend beroep.

Nochtans worden arbeiders eerder gekenmerkt door een lager opleidingsniveau en zijn zij bijgevolg risicoprofielen voor fysieke inactiviteit. Toch merken we een positieve evolutie, in vergelijking met 2012 zijn beweegfaciliteiten en -aanbod meer beschikbaar binnen bedrijven voor arbeiders. Ook voor bedienden met een zittend beroep zien we een aanzienlijke verbetering op dit vlak.

Antwoord: Voor wie waren deze faciliteiten en aanbod beschikbaar om beweging te stimuleren?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Directie / werkgever / ondernemer	154		78
Kaderleden	123		64
(direct) leidinggevende(n)	139		70
Mandatarissen	0		0
Lesgevend personeel	3		100
Administratief personeel	3		100
Technisch personeel	2		66
Bedienden met zittend werk	186		96
Bedienden met staand werk	131		67
Arbeiders met zittend werk	100		51
Arbeiders met staand werk	127		65
Anderen (vb. bezoekers, bewoners, onderaannemers, ...)	33		17
Weet niet	4		2
Totaal aantal respondenten: 197		**0% 20% 40% 60% 80%**	

5.2.3 Reglementering

Een derde en laatste component die impact heeft op de kwaliteit van een beweegbeleid is 'Reglementering'. Deze component geeft aan in welke mate het thema 'Beweging' wezenlijk onderdeel is van het bedrijfsbeleid en in hoeverre hier 'officiële' afspraken rond bestaan.

Gemiddeld scoren bedrijven 0,35 op 10. Wanneer we dit vergelijken met de score in 2012 is er een significante daling, we kunnen dus stellen dat bij de bedrijven de component 'Reglementering' erop achteruit gegaan is[18].

Op vlak van bedrijfskenmerken werden tussen de bedrijven onderling geen significante verschillen waargenomen.

Wanneer bedrijven gevraagd werd naar een reglement/afspraken met betrekking tot het thema 'Beweging', gaf maar liefst 87 % aan dat zij hier niet over beschikken. Als dit het geval was (10 %) bleek het louter over mondelinge afspraken te gaan, die weliswaar maar in 65 % van de gevallen effectief gecommuniceerd werden.

Indien afspraken gecommuniceerd werden, was dit voornamelijk naar bedienden (53 %), in mindere mate naar arbeiders (35 %) en leidinggevenden (27 %).

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over een reglement/afspraken met betrekking tot beweging?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er is een schriftelijk reglement dat is opgenomen in het arbeidsreglement.	1		0
Ja, er is een schriftelijk reglement dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement.	4		1
Ja, maar enkel mondelinge of impliciete afspraken.	34		10
Neen	284		87
Weet niet	5		1
Totaal aantal respondenten: 326		**0% 20% 40% 60% 80%**	

De maatregelen die door bedrijven genomen worden om beweging te stimuleren bleken voornamelijk algemeen gangbare initiatieven zoals wettelijke fietsvergoeding (65 %) of terugbetaling in kader van het gebruik van openbaar vervoer (42 %). Extralegale maatregelen zoals kortingen of gedeeltelijke terugbetalingen om meer beweging te stimuleren bleken in veel mindere mate aan de orde.

Ook blijken er nog veel groeikansen te zijn in het kader van beleidsinitiatieven om de bereikbaarheid voor openbaar vervoer, fietsers en voetgangers te bevorderen in de nabije

[18] Dit verschil dient met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Omdat de component 'Reglementering' in vorige bevraging omwille van statistische redenen niet afzonderlijk bevraagd werd, heeft huidige vergelijking enkel betrekking op een beperkt aantal antwoordcategorieën

bedrijfsomgeving. Dit vergt in veel gevallen afspraken maken met lokale en/of provinciale overheden. Toch is dit zeker te overwegen, het kan immers de actieve woon-werkverplaatsingen bij werknemers aanzienlijk doen toenemen.

Antwoord: Welke maatregelen in het kader van regels/afspraken worden door uw bedrijf genomen om beweging te stimuleren?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Beleidsmaatregelen om de bereikbaarheid voor openbaar vervoer, fietsers en voetgangers te bevorderen in de nabije bedrijfsomgeving (verkeersveiligheid, kwaliteitsvolle fiets- en voetpaden i.s.m. de lokale overheden).	7		18
Fietsvergoedingen (gelijk aan het wettelijk verplichte)	25		65
Fietsvergoedingen (hoger dan het wettelijk verplichte)	2		5
Mobiliteitsbudget	3		8
(Gedeeltelijke) terugbetaling fietsdeelsysteem (vb. Blue Bike, Villo, Velo, ...)	3		7
(Gedeeltelijke) terugbetaling abonnement openbaar vervoer	16		42
Vergoeding voor verplaatsing te voet	1		2
Gratis regenkledij of sportuitrusting	8		22
Korting in sportzaken (vb. bij aankoop sportmateriaal, ...)	4		9
Korting op abonnement in sportcentra	4		11
Korting bij broodjeszaak/brasserie op wandelafstand van het bedrijf	0		0
Aansluiting bij bedrijfssportbond (Vlaamse Liga van Bedrijfssport)	0		0
Mogelijkheid om bedrijf te verlaten tijdens pauzes	27		71
Flexibele werkroosters	16		42
Variatie in taken	4		9
Andere:	3		7
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten: 38		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Het gebrek aan extra financiële stimuli vanuit bedrijven om werknemers meer te laten bewegen, wordt ook weerspiegeld in het feit dat maar liefst 87 % van de bedrijven aangeeft geen afspraken te hebben of te maken met aanbieders van bewegingsfaciliteiten, inclusief sport- en fitnessfaciliteiten in de buurt van het werk. Deze vaststelling werd ook reeds gemaakt in 2012.

Antwoord: Heeft uw bedrijf afspraken met aanbieders van sport-/fitness-/bewegingsfaciliteiten in de buurt van het werk?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja	27		8
Neen	285		87
Weet niet	14		4
Totaal aantal respondenten: 326		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien er toch afspraken gemaakt werden, is dit bij de helft van de bedrijven met een reguliere sportclub of fitnesscentrum, bij 17 % met een professional in bewegingsadvies en bij 11 % van de bedrijven met een gemeentelijke sportdienst. Hierbij hebben we geen zicht op het laagdrempelig karakter van het aanbod in sportclubs en fitnesscentra, toch een belangrijke voorwaarde voor het aanmoedigen van inactieve werknemers.

5.3 Conclusies en aanbevelingen

Een kwalitatief **bewegingsbeleid** op het werk wordt gekenmerkt door drie belangrijke componenten: voorlichting, regelgeving en aanbod/infrastructuur. Op basis van een aantal vragen werd voor elke component een score berekend.

Op die manier zien we hoe bedrijven invulling geven aan hun bewegingsbeleid. De drie componentscores werden samengeteld en resulteerden in een totaalscore. Deze totaalscore geeft een beeld van het gevoerde bewegingsbeleid binnen bedrijven in Vlaanderen en Brussel.

En dit beeld ziet er niet bepaald rooskleurig uit. Bedrijven halen gemiddeld een **totaalscore** van amper 7,87 op 100. Dit betekent dat zij er **in vergelijking met 2012** nog verder op achteruit gaan voor wat betreft de kwaliteit van het gevoerde bewegingsbeleid. Het belang van werknemers die voldoende bewegen wordt met andere woorden door werkgevers nog steeds niet erkend, gebrek aan beweging is sinds 2005 nochtans erkend als een fysiek arbeidsrisico.

Bovendien toont veelvuldig onderzoek aan dat een gebrek aan beweging van werknemers resulteert in hoger verzuim, lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid en minder betrokkenheid van de werknemer. Gevolgen die ook het bedrijfsimago zeker niet ten goede komen. Inzetten op een gezonde leefstijl van werknemers loont voor bedrijven dus zeker de moeite.

Toch blijken bedrijven hiervan helemaal nog niet overtuigd. Werkgevers beschouwen een gezonde leefstijl met voldoende lichaamsbeweging wellicht nog al te vaak als louter de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Het zou ook gedeeltelijk kunnen verklaren waarom werkgevers zulke zwakke scores laten optekenen en geen of weinig bewegingsbeleid voeren. Nochtans kunnen werkgevers een belangrijke ondersteunende rol spelen bij het stimuleren van meer beweging bij hun werknemers. Zo vinden ook de werknemers zelf. Uit het nationale Gezonderzoek van Delta Lloyd Life (2015) bleek namelijk dat 53 % van de bevraagde werknemers het de rol van de werkgever vindt om structurele maatregelen te nemen om medewerkers te laten bewegen.

Grotere bedrijven zijn hiervan wel meer overtuigd dan kleinere organisaties. Hoe groter het bedrijf, hoe beter het bewegingsbeleid is uitgewerkt. Dit heeft voor een groot deel te maken met het feit dat kleinere bedrijven in het algemeen over minder mogelijkheden beschikken op het vlak van budget, tijdsinvestering en expertise.

Het feit dat de kleinere bedrijven - ongeacht sector of activiteit - systematisch minder goed scoren dan de grotere bedrijven heeft wellicht ook te maken met de invulling die aan de wettelijke verplichtingen moet gegeven worden in het kader van de Welzijnswet. Zo dienen grotere bedrijven voor hun preventiestructuur in het kader van deze wet aan meer voorwaarden te voldoen dan de kleinere.

De installatie van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is bijvoorbeeld pas verplicht voor bedrijven die meer dan 50 werknemers tellen. Dit verklaart wellicht ook waarom bedrijven met minder dan 50 werknemers significant zwakker scoren dan de rest.

Het thema 'beweging' lijkt dus pas structureel aandacht te krijgen indien er ook een goed uitgebouwde preventiestructuur en -beleid aanwezig is binnen het bedrijf. Dit is trouwens een vaststelling die ook voor de andere gezondheidsthema's opgaat.

Bedrijfsgrootte verklaart wellicht voor een groot stuk ook de zwakkere scores van **de sectoren** horeca/handel en bouw. Het aandeel aan kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers is immers groter in vergelijking met de andere sectoren.

Daarnaast zijn in deze sectoren -en dan voornamelijk in de bouw- meer arbeiders tewerkgesteld terwijl dit in de quartaire sector voornamelijk bedienden zijn met een zittend beroep. Dit kan ervoor zorgen dat bedrijven uit de quartaire sector zich meer bewust zijn van het belang van voldoende beweging en daardoor meer inzetten op beweging op het werk.

Omgekeerd zou het kunnen dat in minder goed scorende sectoren zoals de bouw en de handel/horeca de perceptie leeft dat er al genoeg bewogen wordt via het werk en hierin dus minder geïnvesteerd wordt. Hoewel de horeca en bouwsector gemiddeld meer beweging genieten tijdens de werkuren, hebben deze ook baat bij een bewegingsbeleid.

We denken hierbij aan aandacht voor gerichte fitheidsoefeningen ter ondersteuning van de fysiek belastende job (bv. krachtoefening voor specifieke spieren), aandacht voor compensatiegedrag en meer bepaald bewegingstekort in de vrije tijd of thuis.

Wat betreft de bouwsector kan ook de werkorganisatie een invloed hebben, bouwbedrijven hebben natuurlijk minder mogelijkheden om aan bewegingspromotie op het werk te doen. Vermits zij veel op werven actief zijn, ontbreekt vaak ook de nodige omkadering en infrastructuur ter plaatse om een beweegbeleid te voeren.

Als het gaat over **arbeidsstelsel** presteren bedrijven met een volcontinu ploegenstelsel het best. Het verschil met bedrijven in een dagstelsel is significant. Dit zou kunnen liggen aan het feit dat bedrijven met dergelijke ploegensystemen meer gewend zijn om procesmatig te werken en hun structuur het daardoor makkelijker toelaat om ook gezondheidsthema's structureel aan te pakken. Daarnaast is het eveneens aannemelijk dat deze bedrijven zich meer bewust zijn van mogelijke gezondheidsproblemen omdat ze zich meer stellen bij werknemers met volcontinue ploegensystemen.

Toch lijkt de kans groot dat dit niet de enige oorzaak is. Bedrijven met een volcontinu ploegensysteem blijken voornamelijk grotere bedrijven te zijn. Dit in tegenstelling tot bedrijven met een ander arbeidssysteem, waar het aandeel aan kleinere bedrijven aanzienlijk groter is. De betere scores van bedrijven met een volcontinu ploegensysteem hebben dus wellicht ook eerder te maken met de bedrijfsgrootte.

Wat betreft de invulling van het bewegingsbeleid blijkt dat algemeen gezien bedrijven het meest investeren in de component voorlichting. Dan volgt de component aanbod, het minst wordt aandacht besteed aan de component reglementering. Dit is natuurlijk relatief, gemiddeld wordt voor geen enkele van de drie componenten meer dan 1 op een schaal van 10 gescoord. Er is met andere woorden nog heel wat progressie mogelijk voor alle drie de componenten.

Op vlak van **voorlichting** scoren de kleinste bedrijven met minder dan 50 werknemers significant minder goed dan de rest. Het ontbreken van een goed uitgebouwde preventiestructuur is hiervoor ongetwijfeld een deel van de verklaring. Handel-, horeca- en bouwsector zijn voor deze component de slechtste leerlingen van de klas. De quartaire sector scoort het hoogst. Het feit dat in deze laatste sector het aandeel grotere bedrijven groter is, zal echter eerder van doorslaggevend belang zijn.

Indien geïnvesteerd wordt in voorlichting blijkt het sensibiliseren via folders en affiches de meest gangbare methode. Klassieke voorlichtingsmethoden hebben echter een geringe impact, zeker indien ze niet gecombineerd worden met de andere twee componenten van een bewegingsbeleid.

Bovendien blijkt dat voorlichting rond beweging in veel mindere mate gericht wordt op arbeiders, dit in vergelijking tot bedienden. Nochtans worden arbeiders eerder gekenmerkt door een lager opleidingsniveau en zijn zij bijgevolg risicoprofielen voor fysieke inactiviteit[1]. Het spreekt voor zich dat zij dus meer baat hebben bij bewegingsvoorlichting.

Naast voorlichting bestaat een goed bewegingsbeleid op het werk ook uit een **aanbod en infrastructurele maatregelen** om meer beweging te stimuleren. Dit betekent niet enkel dat er beweegactiviteiten georganiseerd worden binnen de organisatie, maar ook dat er een werkomgeving gecreëerd wordt die werknemers stimuleert om meer te bewegen. Op de component 'bewegingsaanbod' scoren bedrijven gemiddeld gezien net iets minder dan op

voorlichting. Bedrijven scoren op deze component wel significant beter dan in 2012.

Wat betreft de bedrijfskenmerken kunnen we voor de component 'aanbod' gelijkaardige conclusies trekken als voor de component 'voorlichting'. Dit wil zeggen dat de kleinste bedrijven slechter doen dan de grotere. Opnieuw de betere uitbouw van het preventiebeleid en –structuren kunnen dit verklaren.

Naargelang bedrijfsactiviteiten zien we dat opnieuw de quartaire sector goed scoort. Ook de industrie en de sector van de openbare besturen doen het goed op het vlak van bewegingsaanbod. De bouwsector scoort net als in 2012 ook voor deze component het slechtst.

Zoals eerder al aangegeven speelt de werkorganisatie hier toch een invloed in. Vermits werknemers vooral op werven actief zijn buiten de eigen organisatie, is het niet evident om in te zetten op aanbod en infrastructuur binnen het bedrijf zelf.

De goede score van de openbare besturen viel ook op in 2012 en valt wellicht te verklaren door de infrastructurele mogelijkheden die deze organisaties voor hun burgers veelal ter beschikking hebben zoals sporthallen, fit-o-meters, gemeentelijke of stedelijke zwembaden, sportterreinen,…

Bedrijven die een aanbod hebben, kiezen voor tal van verschillende initiatieven. Toch blijkt dat laagdrempeligere initiatieven zoals aanmoedigen van trapgebruik, aanbieden van stappentellers, organiseren van lunchwandelingen en voorzien van korte bewegingstussendoortjes quasi niet voorkomen bij bedrijven.

Nochtans vereisen zij relatief weinig budget, zijn ze zeer kosteneffectief en zijn ze relatief makkelijk te organiseren. Drempels als budget en tijd zijn dus niet echt een excuus. Bovendien worden initiatieven vooral gericht naar management en bedienden, eerder dan naar arbeiders.

Deze laatste zijn immers meer gebonden aan werksystemen en –organisatie en beschikken over minder flexibiliteit.

Nochtans zijn laaggeschoolde arbeiders risicogroepen voor wat betreft fysieke inactiviteit[19], net als werknemers met een zittend beroep trouwens. Industriële sectoren, waar veel arbeiders tewerkgesteld zijn, zouden dus zeker moeten inzetten op het stimuleren van meer bewegen van hun werknemers.

Infrastructurele maatregelen op vlak van beweging beperken zich vooralsnog tot het voorzien van een fietsenstalling, douches of kleedkamers binnen het bedrijf zelf. Maatregelen in de bedrijfsomgeving hebben echter ook impact op het beweeggedrag van de werknemers met name door de bereikbaarheid van het bedrijf voor openbaar vervoer, fietsers en voetgangers te bevorderen. Een samenwerking tussen bedrijven en openbare besturen op lokaal vlak is hiervoor noodzakelijk en dient meer aangemoedigd te worden.

[19] Kirk, M. A., & Rhodes, R. E. (2011). Occupation Correlates of Adults' Participation in Leisure-Time Physical Activity: A Systematic Review. *American journal of preventive medicine, 40*(4), 476-485.

Op de component **reglementering** scoren bedrijven het minst goed en in tegenstelling tot de andere componenten zorgen bedrijfskenmerken zoals grootte of sector niet voor wezenlijke verschillen. De maatregelen op vlak van reglementering bleken voornamelijk algemeen gangbare initiatieven zoals het aanbieden van een wettelijke fietsvergoeding of een terugbetaling in het kader van het gebruik van openbaar vervoer.

Extralegale maatregelen zoals kortingen of gedeeltelijke terugbetalingen om meer beweging te stimuleren bleken in veel mindere mate aan de orde. Nochtans kan het voor heel wat sectoren -waaronder zeker de bouw en de horeca- zinvol zijn om werknemers ook aan te zetten tot meer bewegen buiten de werkuren. De werkcontext en -organisatie laten het immers niet altijd toe om tijdens de werkuren of binnen de werkomgeving een beweegaanbod te voorzien.

Globaal gezien wijzen de resultaten uit dat zeker de kleinste bedrijven ondersteuning vereisen zodat gezondheid en meer specifiek beweging structureel ingebed wordt in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod moet uiteraard (financieel) haalbaar zijn voor kmo's wat maakt dat enige overheidssteun hierbij wellicht noodzakelijk is.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat er aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Heel wat bedrijven moeten immers nog overtuigd worden van het strategisch belang van gezonde en fitte werknemers. Om hierin te slagen en dus bedrijven te kunnen overtuigen, lijkt draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

6. Sedentair gedrag

Met sedentair gedrag bedoelen we alle activiteiten die uitgevoerd worden in een zittende of liggende houding buiten de slaaptijd én die gekenmerkt worden door een laag energieverbruik, zoals televisie kijken, computeren, zitten op het werk of in de auto. Wanneer we ons richten naar de algemene bevolking gebruiken we in plaats van sedentair gedrag eerder de term 'lang stilzitten'.

Sedentair gedrag en lichaamsbeweging worden beiden beïnvloed door andere factoren en zijn bijgevolg onafhankelijke gezondheidsthema's. Dit betekent dat werknemers die wel voldoen aan de beweegnorm van dagelijks 30 minuten matig intensief bewegen, omdat ze bijvoorbeeld dagelijks naar het werk fietsen, maar verder vooral zittend de dag doorbrengen, toch een sedentair levensstijl kunnen hebben. En een sedentaire leefstijl of lang stilzitten heeft negatieve effecten op de gezondheid.

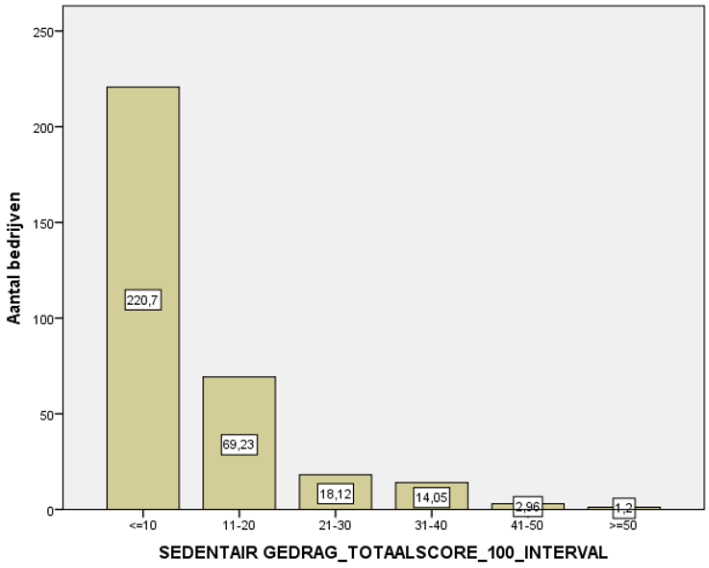
In deze bevraging werd het door bedrijven gevoerde beleid rond het gezondheidsthema sedentair gedrag voor het eerst afzonderlijk en volwaardig bevraagd. We kunnen met andere woorden (nog) geen uitspraken doen over eventuele evoluties of veranderingen in vergelijking met de vorige bevraging in 2012.

6.1 Globale score van een beleid sedentair gedrag in relatie tot de bedrijfskenmerken

Gemiddeld scoren bedrijven 8,79 op 100, de mediaan ligt op 5,69. Het overgrote deel (68 %) scoort minder dan 10 op 100. 21 % scoort tussen 10 en 20 op 100. Slechts enkele bedrijven scoren hoger, waardoor de mediaan veel lager ligt dan het gemiddelde.

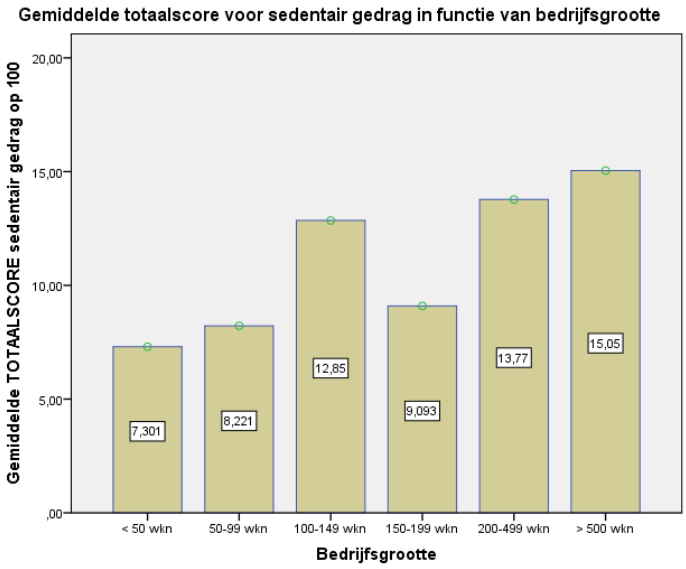
Desondanks het feit dat sedentair gedrag een relatief nieuw gezondheidsthema is, valt het op dat de score globaal gezien iets hoger lijkt dan bijvoorbeeld een beter gekend thema als beweging (7,74 op 100).

Het feit dat bedrijven rechtstreeks veel impact kunnen uitoefenen op dit thema door ingrepen te doen aan werkomgeving kan hier zeker mee te maken hebben. Toch dienen we deze globale score voor sedentair gedrag ook te nuanceren, de score is nog steeds onvoldoende.



In relatie tot de bedrijfskenmerken scoren de grootste bedrijven het best (15,05 op 100). Een tendens die ook bij de andere gezondheidsthema's aan de orde is. We merken een significant verschil op tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers en bedrijven met 200 tot 500 werknemers[20].

Het feit dat bedrijven met het minst aantal werknemers significant lager scoren (7,30 op 100), heeft wellicht te maken met de minder kwalitatief uitgebouwde preventiestructuur op vlak van welzijnsbeleid. Daarnaast beschikken de kleinere bedrijven in het algemeen ook over minder middelen om actie te ondernemen of beleid te voeren.



[20] omwille van het mindere aantal organisaties binnen de groep van bedrijven met meer dan 500 werknemers kunnen we het verschil tussen deze groep en die van de bedrijven met minder dan 50 werknemers niet significant noemen

Voor alle andere bedrijfskenmerken (sector, activiteit en arbeidsstelsel) werden geen significante verschillen vastgesteld. Buiten de grootte van het bedrijf hebben deze kenmerken dus geen impact op de kwaliteit van het gevoerde beleid rond sedentair gedrag.

Dit is toch enigszins verbazend, sommige sectoren hebben bijvoorbeeld eerder baat bij een beleid rond sedentair gedrag dan andere, dit omwille van profielen van werknemers. Denk hier bij meer specifiek aan zorgmedewerkers, leerkrachten of bouwvakkers versus bedienden met een hoofdzakelijk zittend profiel of vrachtwagenchauffeurs.

6.2 Componentscores van een beleid sedentair gedrag in relatie tot de bedrijfskenmerken

Net als bij de andere gezondheidsthema's bestaat een kwaliteitsvol beleid op vlak van sedentair gedrag ook uit **drie belangrijke componenten**:

- het voorzien van voorlichting rond sedentair gedrag
- het voorzien van aanbod/infrastructuur om sedentair gedrag te beperken
- het reglementeren van het thema sedentair gedrag in het beleid.

Per component bekijken we of er verschillen zijn tussen bedrijven op basis van bedrijfskenmerken (vb. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …). Dit doen we aan de hand van een aantal vragen die uiteindelijk voor elke component resulteren in een afzonderlijk score.

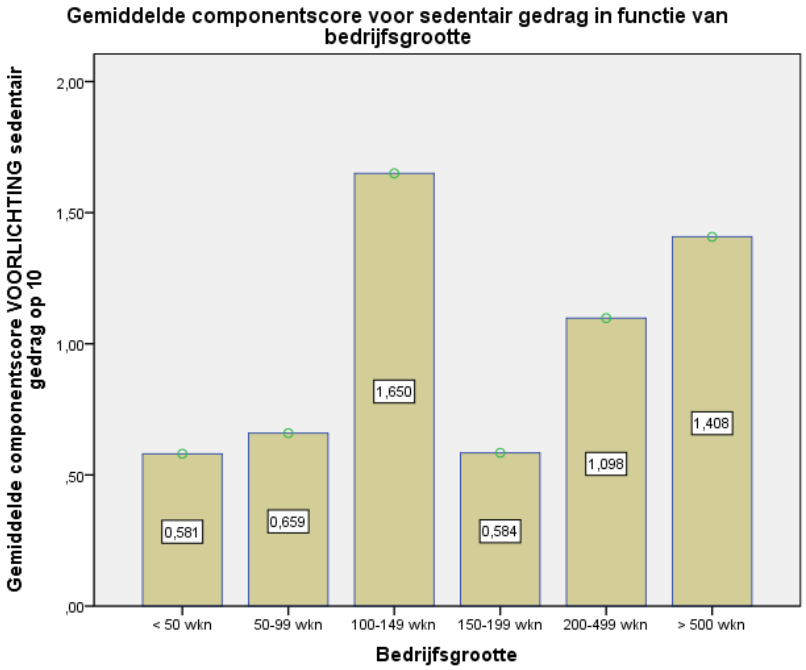
6.2.1 Voorlichting

Onder de component voorlichting worden alle initiatieven van een bedrijf verstaan die kennis en vaardigheden van werknemers verhogen om langdurig zitten te beperken of regelmatig te onderbreken op het werk.

Gemiddeld halen bedrijven en organisaties op deze component een score van 0,75 op 10.

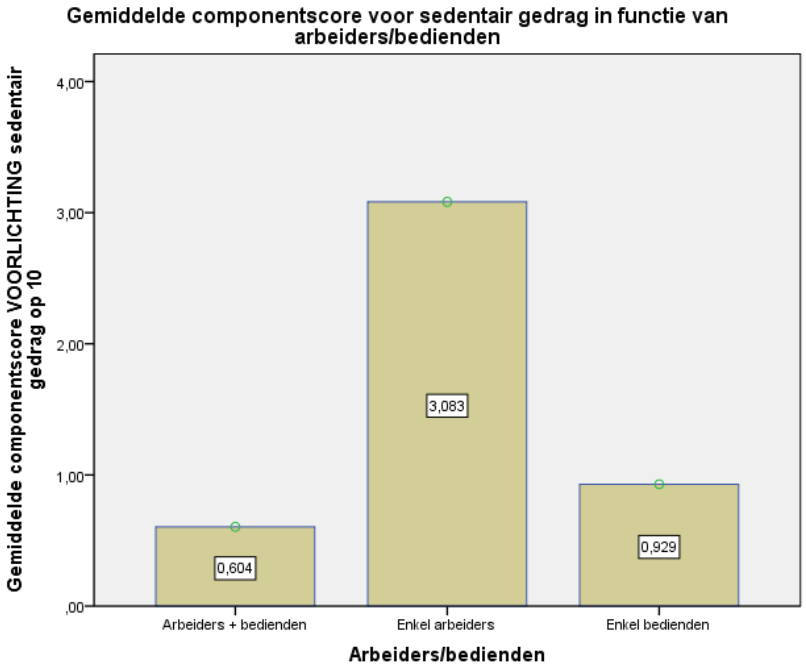
Naargelang bedrijfsgrootte zien we significante verschillen tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers (0,58 op 10) en bedrijven met 100 tot 150 werknemers (1,65 op 10). Het feit dat de kleinste bedrijven niet over een goed uitgebouwde preventiestructuur beschikken en hun middelen beperkt zijn is een mogelijke verklaring voor hun lagere scores.

Bovendien scoren bedrijven met 100 tot 150 werknemers wellicht ook significant beter dan de kleinste bedrijven omdat het aandeel aan organisaties uit de quartaire sector en de sector van de openbare besturen hier groter is. In deze bedrijven is het aantal mensen met een zittend beroep groter, wat mee kan verklaren waarom deze bedrijven meer inzetten op voorlichting op vlak van sedentair gedrag.



Wanneer we kijken naar de tewerkstelling van arbeiders en/of bedienden valt het op dat bedrijven die enkel arbeiders tewerkstellen significant beter scoren dan bedrijven waar ook bedienden zijn tewerkgesteld.

Dit is opvallend aangezien bedienden met een zittend beroep in principe meer baat hebben bij voorlichting en sensibilisering dan arbeiders, die over het algemeen ook een meer 'staande' job hebben. We dienen wel op te merken dat het aantal bedrijven dat enkel arbeiders tewerkstelt, relatief klein is. Bovendien hebben we niet meteen zicht op het feit of de arbeiders die tewerkgesteld zijn eerder een zittend of een staand profiel hebben.



Wat betreft de component 'Voorlichting' van het thema sedentair gedrag zijn er voor de andere bedrijfskenmerken zoals sector, activiteit en arbeidsstelsel geen significante verschillen waar te nemen.

De lage score voor de component 'Voorlichting' resulteert uit antwoorden op vragen waar we hierna wat dieper op in zullen gaan. Maar liefst 83 % van de bedrijven geeft aan geen voorlichting te organiseren, amper 6 % doet dit minstens eenmaal per jaar.

Antwoord: Wordt er op het werk voorlichting omtrent sedentiar gedrag georganiseerd?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, meerdere keren per jaar	8		3
Ja, één keer per jaar	11		3
Ja, minder dan één keer per jaar	28		9
Neen	270		83
Weet niet	9		3
Totaal aantal respondenten: 326		0% 20% 40% 60% 80%	

De weinige bedrijven die toch aan voorlichting omtrent sedentair gedrag doen op de werkvloer, doen dit voornamelijk via een individueel gesprek (49 %). 35% verspreidt folders en brochures en 29 % geeft informatie op een bijeenkomst of vergadering. 1/5e van de bedrijven organiseert een infosessie in groep.

Antwoord: Op welke manier wordt deze voorlichting georganiseerd op het werk?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Via folders en brochures	16		35
Via affiches	12		26
Via een artikel in het bedrijfsblad	6		13
Organiseren van een infosessie in groep	9		20
Informatie geven over sedentair gedrag op een bijeenkomst of vergadering met personeel	13		29
Op het intranet wordt informatie over sedentair gedrag vermeld.	5		11
Via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms)	1		3
Door middel van een individueel gesprek (vb. tijdens een medisch onderzoek)	23		49
Andere:	3		7
Weet niet	1		1
Totaal aantal respondenten: 47		0% 20% 40% 60% 80%	

Van de weinige bedrijven die toch aan voorlichting omtrent sedentair gedrag doen op de werkvloer, wordt voorlichting door 96 % van de bedrijven georganiseerd voor bedienden, in veel mindere mate voor arbeiders (16 %).

Dit hoeft eigenlijk niet zo zeer te verbazen, de meeste bedienden hebben een zittend beroep en hebben dus ook het meeste baat bij voorlichting rond sedentair gedrag. Toch dienen we op te merken dat sommige arbeidersprofielen zoals bv. chauffeurs en kraanwerkers ook veel zitten op het werk. Zij hebben dus eveneens baat bij informatie en educatie omtrent sedentair gedrag. Bij driekwart van de bedrijven die aan voorlichting doen richt deze zich naar de directie, bij 71 % naar de kaderleden en bij 66 % naar (direct)leidinggevenden.

58 % van alle bedrijven geeft dan weer aan dat personeel niet de mogelijkheid heeft om individueel advies in te winnen over sedentair gedrag. Dit is ongeveer 10 % minder dan voor het thema 'Beweging'.

Als er toch individueel advies ter beschikking is van het personeel, blijkt dit bij bijna 1/3e van de bedrijven te gebeuren via de arbeidsgeneesheer. We kunnen aannemen dat dit advies wellicht kadert binnen risicobeheersing op vlak van ergonomie.

Antwoord: Heeft het personeel de mogelijkheid om via het bedrijf individueel professioneel advies rond sedentair gedrag te verkrijgen?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, bij een ergonoom	19		6
Ja, bij een kinesist	10		3
Ja, via een personal trainer of een fitness coach	3		1
Ja, bij een arbeidsgeneesheer	104		32
Ja, bij een bedrijfsverpleegkundige	9		3
Neen	190		58
Weet niet	20		6
Totaal aantal respondenten: 326		0% 20% 40% 60% 80%	

Nog een belangrijke determinant die bijdraagt aan de score van voorlichting is draagvlak bij het management of de directie. Onderzoek wijst namelijk uit dat indien een voorbeeldrol wordt opgenomen door het management dit aanzienlijke impact kan hebben op het sedentaire gedrag van medewerkers.

In dit opzicht geeft 6 op 10 bedrijven aan dat het management deze voorbeeldrol eigenlijk niet opneemt. Bij bijna 1 op 5 bedrijven geeft het management zelf het voorbeeld door gebruik te maken van de faciliteiten. Bij 8 % van de bedrijven doet het management dit door zelf recht te staan tijdens vergaderingen.

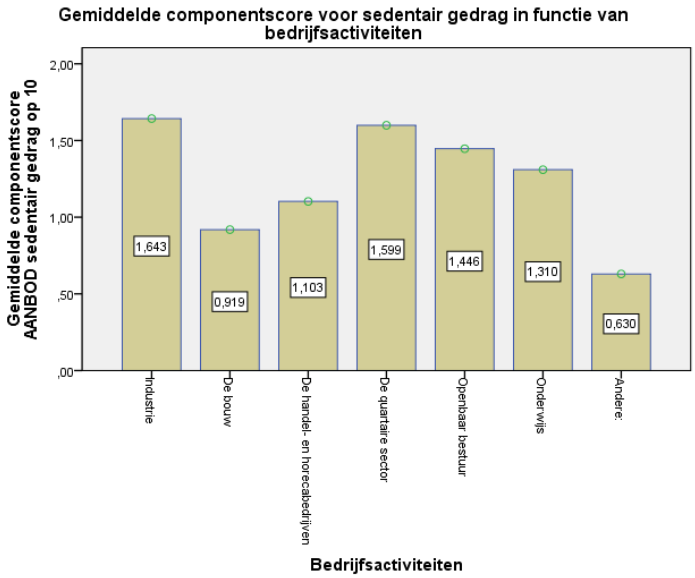
Antwoord: Op welke manier neemt het management / de directie een voorbeeldrol op wat betreft het beperken van sedentair gedrag bij zijn/haar werknemers?	Totaal	% van antwoorden	%
Het management/de directie neemt geen voorbeeldrol op wat betreft het beperken van sedentair gedrag bij zijn/haar werknemers.	195		60
Het management/de directie onderbreekt zelf het zitten of staat meer recht tijdens vergaderingen.	26		8
Het management/de directie maakt zelf gebruik van de faciliteiten om sedentair gedrag te beperken.	61		19
Andere:	1		0
Weet niet	52		16
Totaal aantal respondenten: 326		0% 20% 40% 60% 80%	

6.2.2 Aanbod

Naast voorlichting bestaat een goed beleid rond sedentair gedrag op het werk ook uit het voorzien van een aanbod en faciliteiten die sedentair gedrag bij werknemers beperken.

Gemiddeld halen bedrijven en organisaties op deze component een score van 1,36 op 10. Voor deze component scoren bedrijven het best, al blijft dit relatief gezien nog steeds een lage score.

Bedrijven en organisaties uit de industrie en de quartaire sector halen de hoogste scores, al zijn de verschillen met de andere sectoren niet significant en statistisch dus in feite onbestaande.



Ook wat betreft non-profit of profit valt er geen significant onderscheid te maken, net zo min dat er verschillen zijn tussen bedrijven met een ploegensysteem of een dagsysteem.

Op vlak van bedrijfsgrootte zien we enkel significante verschillen tussen bedrijven met minder dan 50 werknemers en bedrijven met 200 tot 500 werknemers. Het feit dat de kleinste bedrijven niet over een goed uitgebouwde preventiestructuur beschikken en hun middelen beperkt zijn is opnieuw een mogelijke verklaring voor hun lagere scores.

Wanneer we de antwoorden van de bedrijven wat van naderbij bekijken, geeft 38 % van de bedrijven aan geen initiatieven te nemen op vlak van beperken van langdurig zitten.

Relatief eenvoudige ingrepen in de werkomgeving zoals printers op afstand plaatsen (45 %), een draadloze telefoon voorzien (26 %) en het centraliseren van vuilbakken (9 %) komen het meeste voor.

11 % van de bedrijven voorziet zit-stabureaus voor werknemers. Dit is een stijging van 5 % in vergelijking met 2012[21]. Amper 5 % zet in op stappentellers en 2 % op bewegingstussendoortjes om zitten te onderbreken. Nochtans zijn deze kosteneffectief en zijn zij makkelijk te organiseren.

Over het algemeen worden ook dezelfde initiatieven genomen door eenzelfde aantal bedrijven om meer beweging te stimuleren bij de werknemers.

[21] Alhoewel het thema sedentair gedrag tijdens deze bevraging voor het eerst afzonderlijk bevraagd werd, werden sommige items ook reeds bevraagd in 2012 voor het thema beweging en kunnen we vergelijken.

Antwoord: Welke faciliteiten en aanbod heeft uw bedrijf ingezet om sedentair gedrag te beperken?	Totaal	% van antwoorden	%
Het bedrijf zet geen faciliteiten of aanbod in om sedentair gedrag te beperken.	125		38
Zit-stabureaus of ergonomische stations voor bureauwerk	36		11
Sta-tafels voor vergaderingen	15		4
Sta-tafels voor de lunchpauze	10		3
Stappentellers	17		5
Printers op afstand	147		45
Mogelijkheid tot gebruik van draadloze telefoon	86		26
Vuilbakken gecentraliseerd i.p.v. aan elk bureau	28		9
Gepersonaliseerd transportplan voor de werknemers om autogebruik te minderen	6		2
Bewegingstussendoortjes om het zitten te onderbreken (activerende of relaxerende bewegingstussendoortjes)	6		2
Pauzesoftware	1		0
Andere:	11		3
Weet niet	22		7
Totaal aantal respondenten: 326		0% 20% 40% 60% 80%	

Dit aanbod en deze faciliteiten zijn meer beschikbaar voor bedienden met een zittend beroep dan voor bedienden met een staand beroep, respectievelijk bij 91 % en 46 % van de bedrijven die dit aangaven.

Voor arbeiders is de beschikbaarheid van deze faciliteiten beduidend minder, bij 36 % van de bedrijven voor de arbeiders met een staand beroep. Het valt op dat dit aanbod nog minder beschikbaar is voor arbeiders met een zittend profiel, slechts bij 31 % van de bedrijven. Men zou toch verwachten dat dit eerder omgekeerd zou zijn.

Voor directie zijn faciliteiten en aanbod om sedentair gedrag te beperken bij 73 % beschikbaar, voor leidinggevenden is dit bij 61 % van de organisaties.

6.2.3 Reglementering

De derde en laatste component die impact heeft op de kwaliteit van een beleid rond sedentair gedrag is 'Reglementering'. Deze component geeft aan in welke mate het thema 'Sedentair gedrag' werkelijk een structureel onderdeel is van het bedrijfsbeleid en in hoeverre hier

'officiële' afspraken rond bestaan.

Voor de component 'Reglementering' scoren bedrijven het minst van de drie kwaliteitscomponenten, slechts 0,36 op 10.

Wanneer we de impact van bedrijfskenmerken nagaan op vlak van reglementeren van het thema sedentair gedrag zien we geen significante verschillen op basis van grootte, arbeidsstelsel of bedrijfsactiviteit.

Enkel in de privésector scoren non-profit bedrijven significant beter dan profit bedrijven. Het feit dat non-profitorganisaties over het algemeen groter zijn en uit de quartaire sector komen en dus in het algemeen betere scores laten optekenen, is hiervoor een mogelijke verklaring.

Op vraagniveau wordt deze slechte score voor reglementering duidelijk weerspiegeld. 87 % van de bedrijven geeft namelijk aan niet over een reglement rond sedentair gedrag te beschikken. 7 % heeft hierover enkel mondelinge afspraken.

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over reglement/afspraken met betrekking tot sedentair gedrag?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er is een schriftelijk reglement dat is opgenomen in het arbeidsreglement.	3		1
Ja, er is een schriftelijk reglement dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement.	2		0
Ja, maar enkel mondelinge of impliciete afspraken.	22		7
Neen	283		87
Weet niet	16		5
Totaal aantal respondenten:	**326**	0% 20% 40% 60% 80%	

6.3 Conclusies en aanbevelingen

In deze bevraging werd het door bedrijven gevoerde beleid rond het gezondheidsthema **sedentair gedrag** voor het eerst afzonderlijk en volwaardig bevraagd. We kunnen met andere woorden (nog) geen uitspraken doen over eventuele evoluties of veranderingen in vergelijking met de vorige bevraging in 2012.

Een kwalitatief beleid rond het thema sedentair gedrag op het werk wordt gekenmerkt door drie belangrijke componenten: voorlichting, regelgeving en aanbod/infrastructuur. Op basis van een aantal vragen werd voor elke component een score berekend.

Op die manier zien we hoe bedrijven invulling geven aan hun beleid rond sedentair gedrag. De drie componentscores werden samengeteld en resulteerden in een totaalscore. Deze totaalscore geeft een beeld van het gevoerde beleid rond sedentair gedrag binnen bedrijven in Vlaanderen en Brussel.

Bedrijven halen gemiddeld een **totaalscore** van amper 8,79 op 100. Het belang van werknemers die regelmatig langdurig zitten onderbreken is bij werkgevers blijkbaar nog niet echt bekend. Gemiddeld zit een Vlaamse volwassene 8,3u per dag stil[22]. Bedienden en kaderleden brengen 70 % van hun werktijd al zittend door. Dit is veel te veel. En zelfs indien men na de werkuren voldoende beweegt, is het nog steeds belangrijk om tijdens het werk het zitten te onderbreken, zo niet blijft er een verhoogd risico op vlak van cardiovasculaire aandoeningen[23].

Dit heeft ongetwijfeld ook impact op de prestaties van werknemers. Veelvuldig onderzoek toont aan dat een ongezonde leefstijl van werknemers resulteert in hoger verzuim, lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid en minder betrokkenheid van de werknemer. Gevolgen die ook het bedrijfsimago zeker niet ten goede komen. De gezondheid van werknemers bevorderen, loont voor bedrijven dus zeker de moeite.

Wanneer we kijken naar de andere gezondheidsthema's blijken bedrijven hiervan nog helemaal overtuigd. Werkgevers beschouwen een gezonde leefstijl nog al te vaak als louter de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Het zou ook gedeeltelijk kunnen verklaren waarom werkgevers zwakke scores laten optekenen en momenteel nog geen of weinig beleid rond sedentair gedrag voeren.

Het feit dat dit thema pas vrij recent meer in de aandacht kwam, kan ook meespelen. Bedrijven zijn zich momenteel wellicht nog te weinig bewust van de negatieve gevolgen die te lang zitten van werknemers met zich meebrengen. Nochtans kunnen werkgevers hierin een belangrijke ondersteunende rol spelen.

Net als bij de andere gezondheidsthema's komt terug dat **grotere bedrijven** over het algemeen beter scoren dan kleinere, dus ook wat betreft beleid rond sedentair gedrag. Dit heeft voor een groot deel te maken met het feit dat kleinere bedrijven in het algemeen over minder mogelijkheden beschikken op het vlak van budget, tijdsinvestering en expertise.

Het feit dat de kleinere bedrijven - ongeacht sector of activiteit - systematisch minder goed scoren dan de grotere bedrijven heeft wellicht ook te maken met de invulling die aan de wettelijke verplichtingen moet gegeven worden in het kader van de Welzijnswet. Zo dienen grotere bedrijven voor hun preventiestructuur in het kader van deze wet aan meer voorwaarden te voldoen dan de kleinere.

De installatie van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is bijvoorbeeld pas verplicht voor bedrijven die meer dan 50 werknemers tellen. Dit verklaart wellicht ook waarom bedrijven met minder dan 50 werknemers significant zwakker scoren dan de rest.

Het thema 'sedentair gedrag' lijkt dus pas structureel aandacht te krijgen indien er ook een goed uitgebouwde preventiestructuur en -beleid aanwezig is binnen het bedrijf. Dit is trouwens een vaststelling die ook voor de andere gezondheidsthema's opgaat. Zeker voor het thema

---

[22] De Meester F. et al., 2015. Langdurig zitten: dé uitdaging van de 21ste eeuw. Factsheet sedentair gedrag. VIGeZ

[23] Biswas A., et al., 2015. Sedentary time and its associations with risk for disease incidence, mortality and hospitalization in adults, Annals of Internal Medicine, 162, 123-132

sedentair gedrag is dit zeker niet onlogisch, het thema sluit immers nauw aan bij preventieve maatregelen die ook in het kader van ergonomie genomen (moeten) worden.

Voor alle andere **bedrijfskenmerken** (sector, activiteit en arbeidsstelsel) werden geen significante verschillen vastgesteld. Buiten de grootte van het bedrijf hebben deze kenmerken dus geen impact op de kwaliteit van het gevoerde beleid rond sedentair gedrag.

Dit is toch enigszins verbazend, sommige sectoren hebben bijvoorbeeld eerder baat bij een beleid rond sedentair gedrag dan andere, dit omwille van profielen van werknemers. Denk hier bij meer specifiek aan zorgmedewerkers, leerkrachten of bouwvakkers versus bedienden met een hoofdzakelijk zittend profiel of vrachtwagenchauffeurs.

Wat betreft de invulling van een beleid rond sedentair gedrag blijkt dat in het algemeen bedrijven het meest investeren in de component aanbod. Dan volgt de component voorlichting, het minst wordt aandacht besteed aan de component reglementering. Alleszins is er voor alle drie de componenten nog heel wat progressie mogelijk.

Dat de component **aanbod** het beste scoort is niet zo verwonderlijk. In deze component gaat het voornamelijk over fysieke veranderingen die bedrijven kunnen doorvoeren in de werkplek om sedentair gedrag te beperken bij de werknemers. Dit sluit zoals gezegd zeer nauw aan bij het domein ergonomie in kader van risicobeheersing en van de Welzijnswet. Vermits bedrijven wettelijk verplicht zijn om hier toch bepaalde inspanningen voor te leveren, is dit wellicht ook de verklaring waarom deze component het hoogst scoort.

Dit is echter relatief, gemiddeld halen bedrijven amper 1,36 op 10. De grotere bedrijven doen het voor deze component wel beter dan de kleinere. Een beter uitgebouwd welzijnsbeleid met meer beschikbare middelen is hier ongetwijfeld de reden voor. Toch is de score ook voor deze grote bedrijven nog steeds ondermaats.

Bijna 4 op 10 bedrijven geeft aan geen initiatieven te nemen op vlak van beperken van langdurig zitten. Relatief eenvoudige ingrepen in de werkomgeving zoals printers op afstand plaatsen (45 %), een draadloze telefoon voorzien (26 %) en het centraliseren van vuilbakken (9 %) komen het meeste voor.

11 % van de bedrijven voorziet zit-stabureaus voor werknemers. Amper 5 % zet in op stappentellers, 3 à 4 % op statafels en 2 % op bewegingstussendoortjes om zitten te onderbreken. Nochtans zijn deze laatste kosteneffectief en relatief makkelijk te organiseren.

Op vlak van **voorlichting** scoren bedrijven nog minder, gemiddeld wordt een score van 0,75 op 10 gehaald. Nochtans is het naast voorzien van een aanbod ook minstens even belangrijk om werknemers te informeren en te sensibiliseren rond de gevaren van lang stilzitten voor de gezondheid én dus de zitcultuur op het werk te doorbreken.

Hierbij moet ook rekening gehouden worden met het correct informeren van specifieke doelgroepen. Zo kan het voor mensen met musculoskeletale symptomen (zoals rugklachten) niet altijd aangewezen om recht te staan[24]. Ook voor oudere werknemers kan het niet altijd

[24] Anderson J;H. et al., 2007. Risk factors for more severe regional musculoskeletal symptoms. Arthritis & rheumatism, 56(4), 1335-1364

geschikt zijn om (langer) recht te staan[25].

Maar liefst 83 % van de bedrijven geeft echter aan geen voorlichting te organiseren, amper 6 % doet dit minstens éénmaal per jaar. De weinige bedrijven die toch aan voorlichting omtrent sedentair gedrag doen op de werkvloer, doen dit voornamelijk via een individueel gesprek. In mindere mate worden folders en brochures verspreid. Infosessie in groep worden het minst georganiseerd.

Van de weinige bedrijven die aan voorlichting omtrent sedentair gedrag doen op de werkvloer, wordt voorlichting door 96 % van de bedrijven georganiseerd voor bedienden, in veel mindere mate voor arbeiders (16 %). Dit hoeft eigenlijk niet zo zeer te verbazen, de meeste bedienden hebben een overwegend zittend beroep en hebben dus ook het meeste baat bij voorlichting rond sedentair gedrag. Toch dienen we op te merken dat sommige arbeidersprofielen zoals bv. chauffeurs en kraanwerkers ook veel zitten op het werk. Zij hebben minstens evenveel baat bij informatie en educatie omtrent sedentair gedrag.

Werknemers sensibiliseren kan pas goed gerealiseerd worden indien er draagvlak is bij het management of de directie. Onderzoek wijst namelijk uit dat indien een voorbeeldrol wordt opgenomen door het management dit aanzienlijke impact kan hebben op het sedentaire gedrag van de medewerkers. In dit opzicht geeft 6 op 10 bedrijven aan dat het management deze voorbeeldrol eigenlijk niet opneemt.

Naast aanbod en voorlichting bestaat een kwaliteitsvol beleid rond sedentair gedrag op het werk ook uit een component **reglementering**. Deze component geeft aan in welke mate het thema sedentair gedrag werkelijk een structureel onderdeel is van het bedrijfsbeleid en in hoeverre hier 'officiële' afspraken rond bestaan.

Hiervoor scoren bedrijven zo mogelijk nog minder, gemiddeld halen ze een score van 0,36 op 10. We merken bovendien geen significante verschillen op vlak van grootte, arbeidsstelsel of bedrijfsactiviteit. 87 % van de bedrijven geeft aan niet over een enig reglement rond sedentair gedrag te beschikken. 7 % heeft enkel mondelinge afspraken.

In he algemeen kunnen we net als bij alle andere gezondheidsthema's besluiten dat zeker de kleinste bedrijven ondersteuning vereisen zodat gezondheid en meer specifiek het thema sedentair gedrag structureel ingebed wordt in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod moet vooral (financieel) haalbaar zijn voor kleinere kmo's, wat maakt dat enige steun van de overheid hierbij wellicht noodzakelijk is.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat - zeker voor een relatief nieuw thema als sedentair gedrag - er aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Heel wat bedrijven in Vlaanderen en Brussel moeten immers nog overtuigd worden van het strategisch belang van gezonde en fitte werknemers. Om hierin te slagen, lijkt een draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

[25] Graf M. et al., 2015. Should we recommend people to stand more than sit at work? Proceedings 19th triennal congress of the IEA, Melbourne, 9-14 August 2015.

7. Rookbeleid

7.1 Globale score van een rookbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

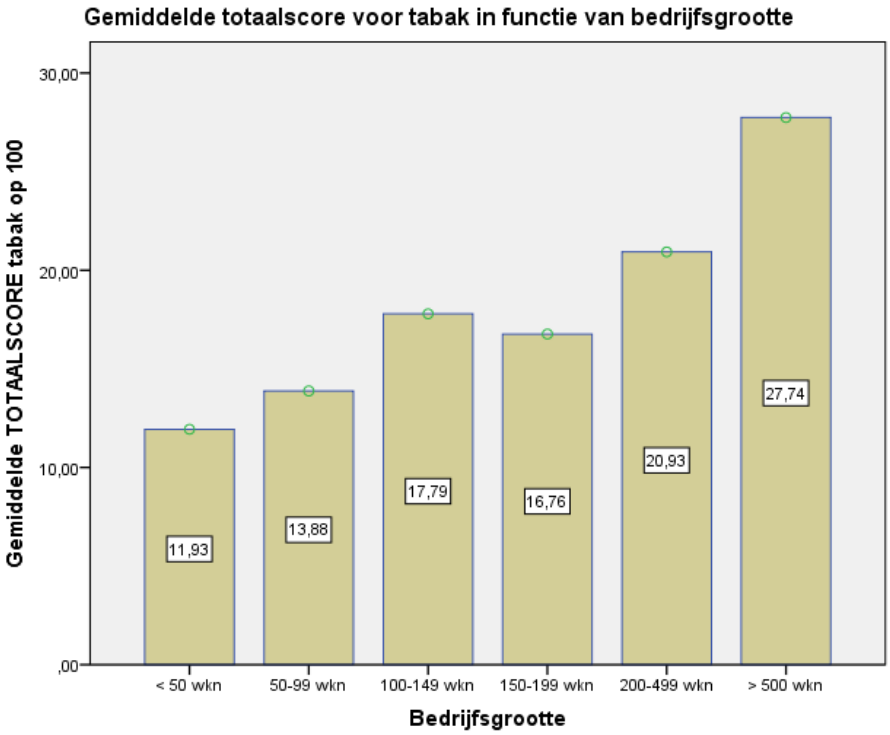
Hoe actief zijn bedrijven vandaag de dag op het vlak van tabakspreventie en rookstopondersteuning? Evolueren bedrijven nog steeds verder van een rookverbod naar een effectief rookbeleid?

De gemiddelde totaalscore voor het rookbeleid van bedrijven is 14,26 op 100. De mediaan ligt op 11,06. We stellen bovendien vast dat 82 % van de bedrijven een score heeft van minder of gelijk aan 20 op 100. In 2012 bedroeg dit percentage ook 81.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde totaalscore in 2012 stellen we geen significant verschil vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven noch vooruit of achteruitgaan wat betreft de kwaliteit van het gevoerde rookbeleid.

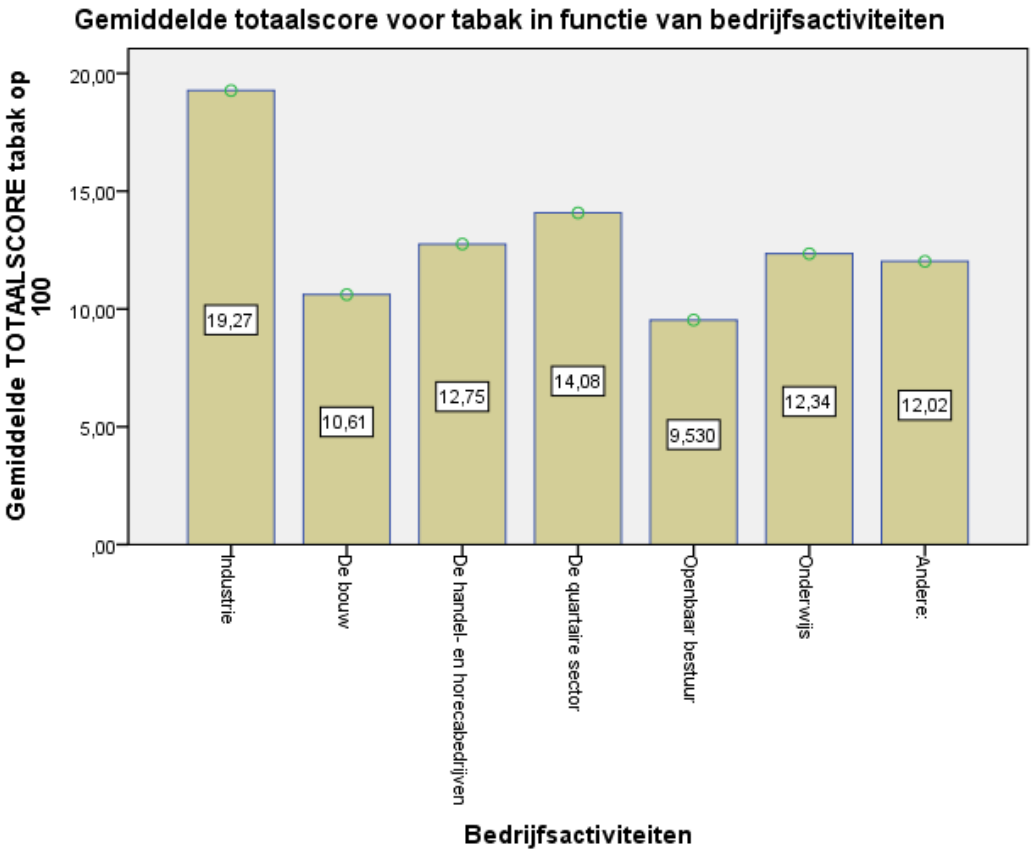
In onderstaande grafiek zien we dat de bedrijfsgrootte bepalend is voor het rookbeleid. Hoe groter het bedrijf, hoe actiever er gewerkt wordt aan tabakspreventie en rookstopondersteuning. We zien dat de kleinste bedrijven met minder dan 50 werknemers het slechtst scoren. Zij scoren significant minder goed dan bedrijven met meer dan 200 werknemers. Bedrijven met meer dan 500 werknemers scoren significant beter. Eenzelfde situatie als in 2012.

Rookverbod is wettelijk geregeld en geldt voor alle bedrijven, groot en klein. Het feit dat de grootste bedrijven beter scoren is omdat zij waarschijnlijk verdergaan dan louter een handhaving ervan. Een beter welzijnsbeleid en een goed uitgebouwde preventiestructuur zijn hiervoor wellicht de verklaring.



Kijken we naar de resultaten op basis van bedrijfsactiviteiten, dan zien we dat de bedrijven uit de industrie de hoogste score halen. Het verschil met de sectoren handel/horeca en bouw is significant. In de industrie speelt wellicht het veiligheidsaspect mee, wat net als in 2012 de betere scores in deze sector verklaart.

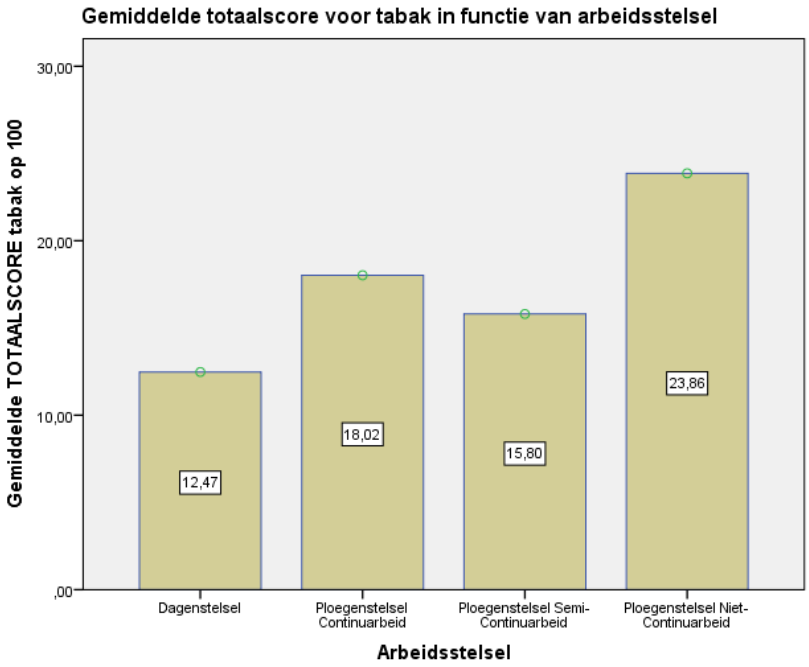
Wat betreft de horeca en de bouw, net als bij andere gezondheidsthema's scoren zij het minst goed. Het feit dat vooral kleinere bedrijven met minder dan 50 werknemers deze sector bevolken, is wellicht een deel van de verklaring.



Bedrijven die het ploegensysteem hanteren, werken net als in 2012 beduidend beter aan hun rookbeleid dan zij die een dagstelsel hanteren.

De industrie is een sector met een groot aandeel bedrijven met een ploegensysteem, veiligheid is hier een belangrijk bedrijfsaspect. Dit kan verklaren waarom bedrijven met een ploegsysteem misschien wat actiever zijn op het vlak van een rookbeleid.

Anderzijds dienen we opnieuw te vermelden dat bedrijven met een dagstelsel voor 80 % bedrijven zijn met minder dan 50 werknemers, wellicht de voornaamste verklaring van de mindere scores bij deze groep.



7.2 Componentscores van een rookbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

De kwaliteit van een rookbeleid wordt bepaald door **drie componenten**:

- beschikken over een rookreglement,
- voorlichting,
- hulpverlening aan werknemers die willen stoppen met roken.

Per kwaliteitscomponent wordt de vergelijking met 2012 (=LINK-scores) gemaakt. Enkel identieke vragen die de component bepalen en die in beide jaren bevraagd werden, worden voor deze vergelijking in rekening gebracht. Dit zorgt voor methodologisch correcte vergelijkingen.

Er wordt nog bekeken of er verschillen tussen bedrijven met andere bedrijfskenmerken (bvB. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …) zijn. Voor elk van de componenten wordt in dit rapport beschreven welke vragen bepalend zijn voor de score die wordt toegekend aan de component.

7.2.1 Reglementering

Een eerste component die we onder de loep nemen is reglementering. We gaan na in hoeverre een bedrijf beschikt over een rookreglement en of het ook daadwerkelijk gecommuniceerd binnen de organisatie.

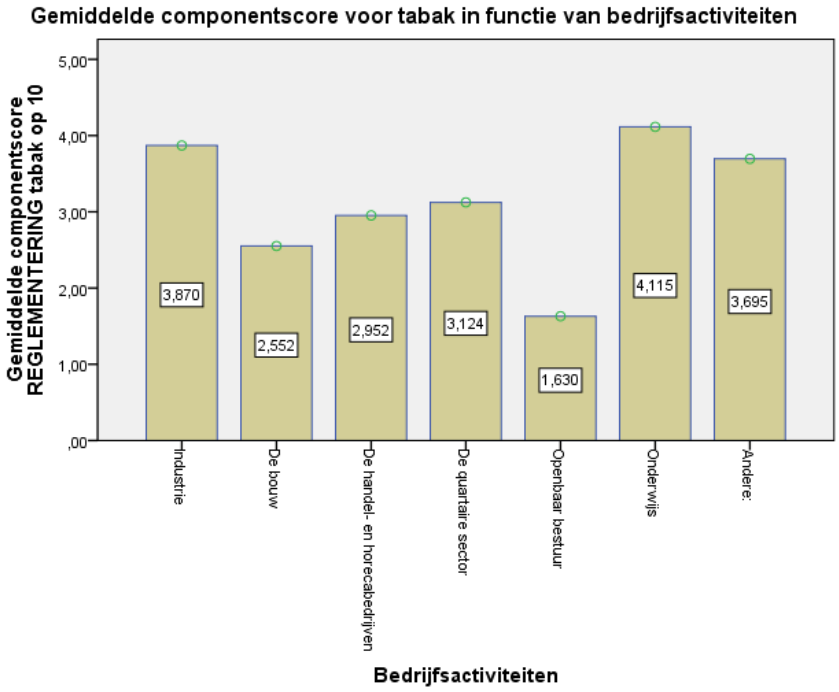
Gemiddeld scoren bedrijven op deze component 3,16 op 10. Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we een significante stijging vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven vooruitgaan wat betreft de component 'Reglementering' binnen hun rookbeleid.

We zien dat de scores voor bedrijven van verschillende grootte ongeveer gelijk blijven en iets

hoger liggen dan in 2012. Er zijn onderling geen significante verschillen waarneembaar qua grootte. Dit is in principe te verwachten, de verplichtingen uit de rookwetgeving gelden immers voor alle bedrijven.

Toch bleek in 2012 dat bedrijven met minder dan 50 werknemers significant minder goed scoorden dan grotere bedrijven. Dit is in 2015 niet meer het geval, wat een positieve evolutie is. Het lijkt erop dat de kleinste bedrijven de wetgeving toch iets strikter zijn gaan naleven.

Ook op vlak van bedrijfsactiviteiten, arbeidsstelsel en sector vallen er geen significante verschillen te noteren. We merken op dat openbare besturen wat minder scoren op deze component dan de rest, al is het verschil dus niet significant.



Nu we de algemene scores voor de component 'Reglementering' in relatie tot de bedrijfskenmerken kennen, is het interessant te kijken waar deze resultaten nu juist vandaan komen.

In eerste instantie werd nagegaan in hoeverre een bedrijf beschikt over een reglement of afspraken gemaakt heeft met betrekking tot roken. Zoals te zien is in onderstaande tabel, blijkt 67 % van de respondenten te beschikken over een schriftelijk reglement dat onderdeel is van het arbeidsreglement. Opname in het arbeidsreglement maakt het mogelijk om bij overtredingen sancties op te leggen. 6 % heeft een apart schriftelijk reglement rond roken. Bij 11 % van de bedrijven gelden er enkel mondelinge afspraken.

Desondanks de bestaande wet- en regelgeving die een rookverbod oplegt op het werk (cfr. algemene regeling voor rookvrije plaatsen toegankelijk voor publiek en ter bescherming van werknemers tegen tabaksrook KB 2005 & KB 2010), blijkt toch dat nog steeds meer dan 1 op 10 bedrijven (14 %) geen rookreglement heeft. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met 2012.

Een relatief nieuwe trend is de opmars van de e-sigaret. Hier werd in huidige bevraging voor het eerst naar gepeild. Wanneer gevraagd werd in hoeverre deze wordt opgenomen in het rookreglement, antwoordt 61 % dat dit niet het geval is. 26 % heeft blijkbaar wel de intentie om dit in de toekomst te doen. 7 % doet dit niet omwille van onvoldoende kennis omtrent de bestaande wetgeving.

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over een reglement/afspraken met betrekking tot roken?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er is een schriftelijk reglement dat is opgenomen in het arbeidsreglement.	215		67
Ja, er is een schriftelijk reglement dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement.	18		6
Ja, maar enkel mondelinge of impliciete afspraken.	36		11
Neen	45		14
Weet niet	8		3
Totaal aantal respondenten: 323		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Antwoord: Is de e-sigaret opgenomen in dit reglement/deze afspraken?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	6		2
Neen, nog niet opgenomen	71		26
Neen, omdat we de wetgeving hierrond onvoldoende kennen	19		7
Neen	165		61
Weet niet	9		3
Totaal aantal respondenten: 270		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Om na te gaan hoe bedrijven invulling geven aan een rookreglement werd gepeild in welke mate en waar roken was toegestaan tijdens de werkuren. 34 % van de bedrijven geeft aan dat roken nooit toegestaan is tijdens de werkuren, dit is in feite de strengste maatregel. Voor 31 % kan dit enkel buiten in een rookzone en voor 34 % kan dit buiten overal. Slechts 6 % van de bedrijven beschikt over een rookkamer.

Antwoord: Waar is roken toegestaan tijdens de werkuren?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Roken kan buiten overal.	92		34
2 Roken kan buiten in een rookzone.	84		31
3 Roken kan in een afzonderlijke rookkamer.	16		6
4 Roken kan in de bedrijfswagen wanneer deze niet voor het woon-werkverkeer gebruikt wordt.	12		4
5 Roken is nergens toegelaten.	92		34
- Weet niet	1		0
Totaal aantal respondenten: 270		0% 20% 40% 60% 80%	

Wanneer gevraagd werd naar de mogelijkheden om te roken in de werkomgeving maar dan buiten de werkuren, kregen we een enigszins ander verhaal. Het totale rookverbod werd dan maar door 11 % van de bedrijven gehanteerd. Werknemers kunnen blijkbaar buiten de arbeidstijd makkelijker overal buiten roken (48 %).

Dit geeft toch aan dat het installeren van een rookreglement voor veel bedrijven nog louter als een verplichting beschouwd wordt en het hen niet altijd te doen is om werknemers aan te zetten om te stoppen met roken. Ook in kader van veiligheidsoverwegingen is het verbazend dat hierin 'twee maten en twee gewichten' gehanteerd worden.

Antwoord: Waar is roken toegestaan buiten de werkuren?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Roken kan buiten overal.	130		48
2 Roken kan buiten in een rookzone.	96		36
3 Roken kan in een afzonderlijke rookkamer.	15		6
4 Roken kan in de bedrijfswagen wanneer deze niet voor het woon-werkverkeer gebruikt wordt.	5		2
5 Roken is nergens toegelaten.	30		11
- Weet niet	13		5
Totaal aantal respondenten: 270		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien respondenten gevraagd werd naar de mate van overtredingen door verschillende profielen en statuten, bleek dat leidinggevenden en directieleden bij 80 à 85 % van de bedrijven nooit een overtreding begingen.

In 67 % van de bedrijven begingen bedienden nooit een overtreding, terwijl dit voor de arbeiders maar bij 48 % van de bedrijven het geval was. Alhoewel regels en afspraken voor iedereen blijken te gelden, kunnen we concluderen dat arbeiders blijkbaar meer zondigen

tegen het rookreglement in vergelijking met bedienden en management. Bedienden maken op hun beurt wel meer overtredingen dan leidinggevenden en management. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met 2012.

Bij de openbare besturen werd eenzelfde beeld vastgesteld. Directie- en kaderleden bleken in mindere mate een overtreding te begaan in vergelijking met andere werknemers. In het onderwijs viel enigszins op dat lesgevend en administratief personeel meer overtredingen begaan dan het technisch personeel, dit is toch wat tegengesteld aan de andere sectoren.

De meest voorkomende manier om gevolg te geven aan overtredingen op het rookreglement is het consequent aanspreken van werknemers. We stellen vast dat bedrijven hier niet helemaal consequent in zijn.

Naarmate men hoger op de hiërarchische ladder staat binnen het bedrijf wordt men minder op overtredingen van het rookverbod aangesproken. 9 % van de directieleden worden hier steeds op aangesproken, bij kaderleden en diensthoofden is dit reeds 29 % en 27 %, terwijl dit bij bedienden en arbeiders verder stijgt naar 43 % en 58 %.

Dit viel tijdens de vorige bevraging ook reeds op en valt in feite niet echt goed te praten, een rookreglement geldt immers voor alle werknemers. Consequenties voor het overtreden ervan zouden dus ook gelijk moeten zijn voor iedereen binnen de organisatie. 57 % van de bedrijven spreekt ook niet-werknemers aan bij overtreding van het ingestelde rookverbod.

Een stap verder dan het aanspreken van medewerkers is het voorzien van concrete sancties bij overtredingen. Bij 28% van de bedrijven zijn deze voor werknemers voorzien. In 65 % van de bedrijven zijn er geen sancties voorzien bij overtredingen, dit percentage is gelijk dan in 2012.

Antwoord: Zijn er concrete sancties voorzien voor werknemers die het rookverbod overtreden?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er zijn concrete sancties voorzien voor werknemers die het rookverbod overtreden.	75		28
Ja, er zijn concrete sancties voorzien voor niet-personeelsleden die het rookverbod overtreden.	1		0
Ja, er zijn concrete sancties voorzien voor zowel werknemers als niet-personeelsleden die het rookverbod overtreden.	15		6
Neen, er zijn geen concrete sancties voorzien.	175		65
Weet niet	4		1
Totaal aantal respondenten:	**270**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

7.2.2 Voorlichting

De tweede component van een kwalitatief rookbeleid is voorlichting, met andere woorden

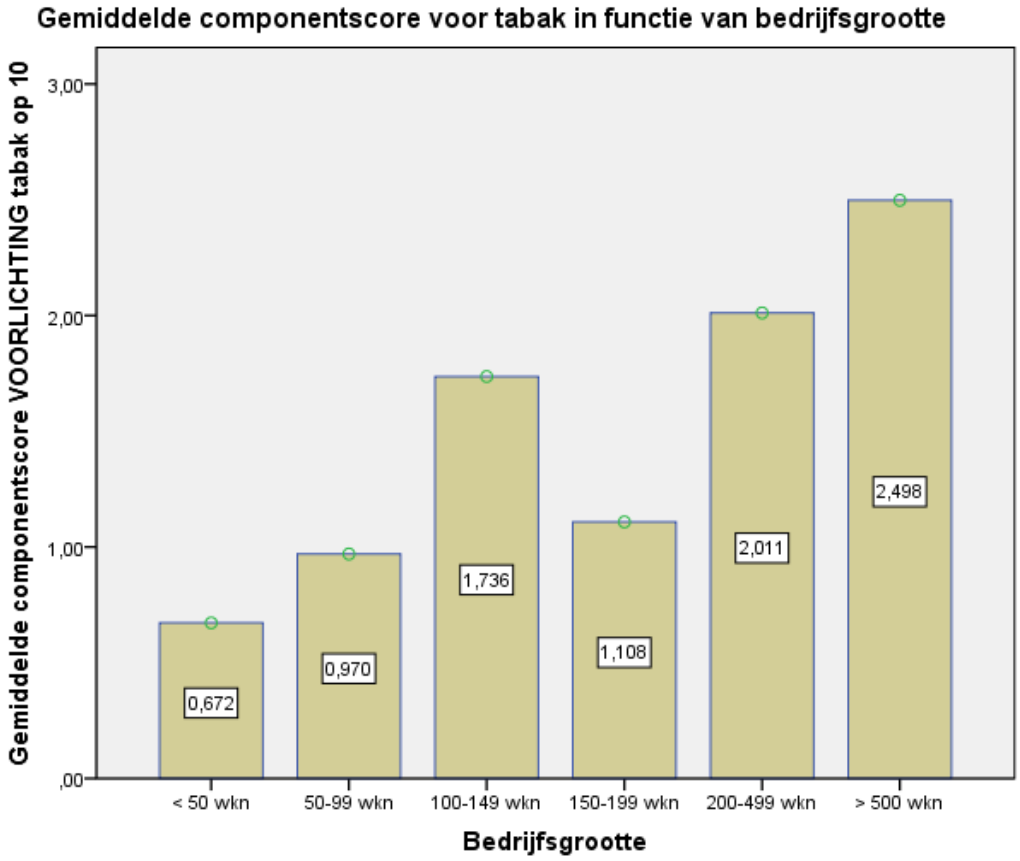
wordt door bedrijven op het werk gezondheidsvoorlichting over roken georganiseerd?

Gemiddeld halen de respondenten van deze bevraging een score van 1,00 op 10. De wetgeving met betrekking tot roken op het werk verplicht de werkgever niet om te investeren in voorlichting. Bedrijven blijken dit dan ook niet te doen, wat deze lage score toch verklaart.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we geen significant verschil vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven noch vooruit of achteruitgegaan zijn wat betreft de component 'Voorlichting' binnen hun rookbeleid.

In tegenstelling tot de component 'Reglementering' scoren bedrijven met minder dan 50 werknemers significant minder goed dan bedrijven met meer dan 200 werknemers. Een vaststelling die ook in 2012 kon gemaakt worden. Een beter uitgebouwde preventiestructuur en –beleid bij de grootste bedrijven is hiervoor wellicht de verklaring.

Significante verschillen tussen de grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers en de kleinere zijn uitgevlakt, dit in vergelijking met 2012. De mogelijke aanwezigheid van een interne medische dienst speelt dus klaarblijkelijk ook geen rol meer.



Kijken we naar de component 'voorlichting' wat betreft de bedrijfsactiviteiten, dan stellen we geen significante verschillen vast. Het feit dat bedrijven in bepaalde industriële sectoren misschien meer belang zouden hechten aan voorlichting in kader van de veiligheid blijkt geen rol meer te spelen. In 2012 bleek de industriële sector immers nog opvallend beter te scoren dan de rest.

Ook het feit dat bedrijven uit profit of non-profit komen brengt geen noemenswaardige verschillen aan het licht. Dit was ook in 2012 zo.

Wat betreft arbeidsstelsel scoren ploegenstelsels niet-continuarbeid significant beter dan de bedrijven met andere arbeidsstelsels.

Bedrijven investeren maar weinig of niet in voorlichting, zo blijkt uit huidige bevraging. Maar liefst 78 % van de responderende bedrijven geeft aan geen voorlichting te organiseren. 5 % doet dit één tot meerdere keren per jaar. Een conclusie die gelijkaardig is als in 2012.

Antwoord: Wordt op het werk voorlichting gegeven over roken en stoppen met roken?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, meerdere keren per jaar	16		5
Ja, één keer per jaar	18		5
Ja, minder dan één keer per jaar	34		10
Neen	255		78
Weet niet	4		1
Totaal aantal respondenten:	326	0% 20% 40% 60% 80%	

In de weinige bedrijven waar wel aan voorlichting wordt gedaan, wordt dit net als in 2012 volgens de klassieke methode gedaan. 47 % van de respondenten gebruikt hiervoor affiches en 35 % doet dit aan de hand van het verspreiden van folders.

Informatiesessies in groep blijken bij 40 % van de bedrijven die voorlichting organiseren voor te komen. In 2012 was dit maar bij 17 % het geval. Het feit dat sessies in groep minder tijdsintensief zijn en minder budget vergen kunnen mogelijke redenen zijn voor deze toename. Een individueel gesprek is wel nog steeds goed voor ongeveer een kwart van de bedrijven.

De keuze voor deze klassieke benaderingen is wellicht een weerspiegeling van de middelen (personeel, tijd en geld) die worden geïnvesteerd in voorlichting.

Antwoord: Op welke manier wordt deze voorlichting georganiseerd op het werk?	Totaal	% van antwoorden	%
Via een artikel in het bedrijfsblad	10		15
Door middel van een infosessie in groep	27		40
Door middel van een individueel gesprek (vb. tijdens een medisch onderzoek)	17		26
Via affiches	32		47
Via verspreiding van folders en brochures (vb. tabakstop)	24		35
Via intranet	12		18
Via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms)	1		2
Via een campagne in het bedrijf	10		14
Andere:	3		4
Weet niet	1		1
Totaal aantal respondenten:	**67**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

Op de vraag naar wie de voorlichting gericht is, zien we net als in 2012 dat werknemers duidelijk de grootste doelgroep zijn. Voor arbeiders was dit in 78 % van de gevallen, voor bedienden 91 %. Wat voor deze laatste toch een toename betekent van ongeveer 10 %.

Naarmate we hoger in de hiërarchie klimmen, wordt minder voorlichting gegeven: 58 % van de bedrijven voorzag voorlichting voor directieleden, 65 % deed dit voor leidinggevenden. Redenen hiervoor kunnen het kleiner aantal rokers zijn in deze groep van hoger opgeleide werknemers of het feit dat leidinggevenden moeilijker aangesproken kunnen worden op hun rookgedrag.

7 % van de bedrijven voorziet voorlichting voor bezoekers, bewoners, onderaannemers en zo meer.

In het onderwijs valt op dat geen voorlichting voor het personeel georganiseerd wordt.

Antwoord: Naar wie is voorlichting met betrekking tot roken en stoppen met roken gericht?	Totaal	% van antwoorden	%
Directie / werkgever / ondernemer	39		58
Kaderleden	37		55
(direct) leidinggevende(n)/diensthoofden	44		65
Mandatarissen	0		0
Lesgevend personeel	0		0
Administratief personeel	0		0
Technisch personeel	0		0
Bedienden	61		91
Arbeiders	52		78
Anderen (bijv. bezoekers, bewoners, onderaannemers, ...)	4		7
Weet niet	2		3
Totaal aantal respondenten:	67	0% 20% 40% 60% 80%	

7.2.3 Hulpverlening

Een derde en laatste component is hulpverlening. Kunnen werknemers beroep doen op rookstopondersteuning via het werk? Worden zij doorverwezen naar organisaties die aan rookstopbegeleiding doen?

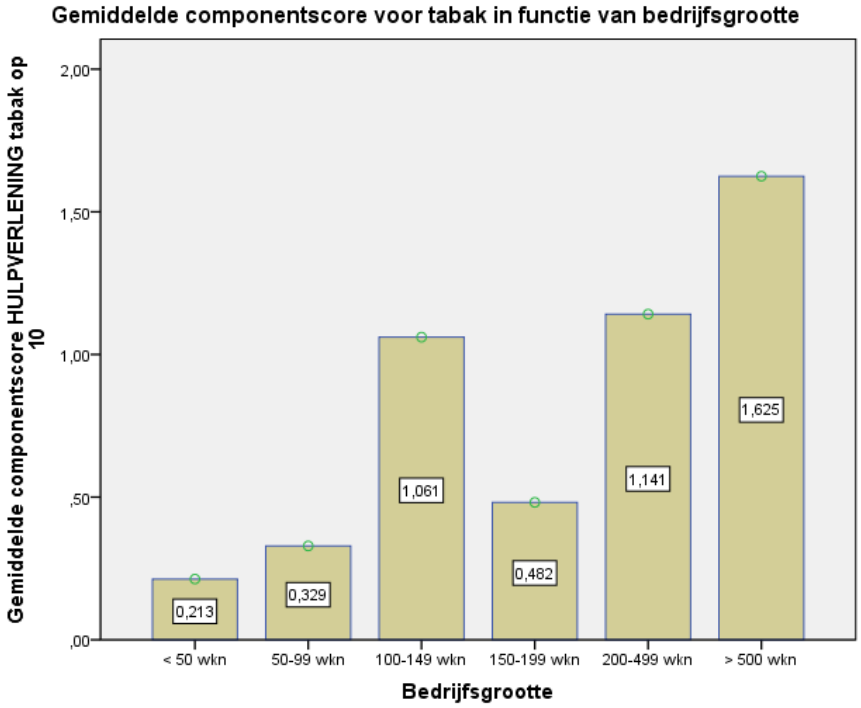
Voor wat betreft 'hulpverlening' scoren bedrijven gemiddeld 0,44 op 10. Bedrijven maken dus nog steeds geen werk van ondersteuning voor rokende medewerkers.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we geen significant verschil vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven noch vooruit of achteruitgegaan zijn wat betreft de component 'Hulpverlening' binnen hun rookbeleid.

Significante verschillen op het vlak van hulpverlening zijn opnieuw terug te vinden tussen de kleinste bedrijven met minder dan 50 werknemers en de grotere bedrijven met meer dan 100 werknemers. Hoe groter het bedrijf, hoe meer wordt ingezet op rookstopinterventies.

Een beter opgezette preventiestructuur gekoppeld aan een goed uitgevoerd welzijnsbeleid is opnieuw een mogelijke verklaring voor de betere scores voor grote bedrijven.

Significante verschillen tussen de grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers en de kleinere zijn uitgevlakt, dit in vergelijking met 2012. De mogelijke aanwezigheid van een interne medische dienst speelt dus geen rol.



Voor alle andere bedrijfskenmerken geldt dat zij geen significante impact hebben op het al dan niet aanbieden van rookstopondersteuning. Hier kunnen we uit afleiden dat bedrijven het in het algemeen (nog) niet als hun taak zien om hun werknemers te ondersteunen in het stoppen met roken, ongeacht de bedrijfskenmerken.

In onderstaande tabel wordt dit ook duidelijk, maar liefst 78 % van de bevraagde organisaties geeft aan geen enkele vorm van rookstopbegeleiding aan te bieden. Een bijna identieke vaststelling als bij de vorige bevraging.

Indien dit wel het geval is, blijkt actieve doorverwijzing naar Tabakstop het meest gangbaar, al is dit slechts in 6 % van de gevallen. Andere vormen van ondersteuning komen quasi niet voor.

Antwoord: In welke vorm doet u aan actieve rookstop(begeleiding) binnen het bedrijf?	Totaal	% van antwoorden	%
Ons bedrijf doet niet aan actieve rookstop(begeleiding)	251		78
Doorverwijzing naar Tabakstop (website, hulplijn)	18		6
Gedeeltelijke of volledige terugbetaling van een rookstopmethode of –middel	7		2
Actieve doorverwijzing naar externe diensten	13		4
Actieve doorverwijzing naar tabakoloog	8		3
Individuele rookstopbegeleiding binnen de werkuren	6		2
(Ondersteuning van) individuele rookstopbegeleiding buiten de werkuren	4		1
Rookstopbegeleiding of rookstopcursus in groep binnen de werkuren	6		2
Rookstopbegeleiding of rookstopcursus in groep buiten de werkuren	7		2
Andere:	8		2
Weet niet	22		7
Totaal aantal respondenten:	**323**	**0% 20% 40% 60% 80%**	

Op het vlak van hulpverlening is dus nog een hele weg te gaan. Oorzaken hiervoor zijn wellicht het ontbreken van voldoende kennis over de sociale en economische voordelen die stoppen met roken voor het bedrijf betekent. Ook onvoldoende kennis over de problematiek van stoppen met roken in het algemeen kan een rol spelen. Bedrijven zijn misschien ook onvoldoende op de hoogte van de professionele en gedeeltelijk terugbetaalde vormen van hulp die vandaag de dag bestaan.

Ten slotte wordt 'hulpverlening' net als bij de component 'voorlichting' vooral aangeboden voor werknemers (arbeiders 70 % en bedienden 72 %). In mindere mate is dit het geval voor leidinggevenden (60 %), directie (56 %) en kaderleden (51 %).

Redenen hiervoor kunnen het kleiner aantal rokers zijn bij eerder hoger opgeleide werknemers of het feit dat management moeilijker kan worden aangesproken op het rookgedrag.

Antwoord: Wie krijgt (/kreeg de voorbije 3 jaar) deze actievere rookstop(begeleiding) aangeboden? (meerdere antwoorden mogelijk)	Totaal	% van antwoorden	%
Directie / werkgever / ondernemer	28		56
Kaderleden	25		51
(direct) leidinggevende(n)/diensthoofden	30		60
Mandatarissen	0		0
Lesgevend personeel	0		0
Administratief personeel	0		0
Technisch personeel	0		0
Bedienden	36		72
Arbeiders	35		70
Anderen (vb. bezoekers, bewoners, onderaannemers, ...)	4		7
Weet niet	8		17
Totaal aantal respondenten:	50	0% 20% 40% 60% 80%	

7.3 Conclusies en aanbevelingen

Net zoals bij de vorige thema's wordt ook voor het thema **roken** dieper ingegaan op de componenten die een kwalitatief rookbeleid op het werk kenmerken. Een rookbeleid bestaat eveneens uit drie belangrijke componenten: reglementering, voorlichting en hulpverlening.

Deze componenten zijn afhankelijk van een aantal parameters die bevraagd werden, dit resulteerde vervolgens per component in een score. Op die manier zien we hoe bedrijven en organisaties invulling geven aan een rookbeleid. Deze scores werden dan samengeteld en resulteerden in een totaalscore. Deze **totaalscore** geeft een beeld van het gevoerde rookbeleid binnen bedrijven.

Voor het gevoerde rookbeleid scoren bedrijven gemiddeld 14,26 op 100. We stellen met andere woorden ook voor het thema roken vast dat de beleidsvoering door bedrijven nog veel beter kan. In vergelijking met de bevraging van 2012 zien we op dit vlak geen verbetering.

Het feit dat roken onderworpen is aan een wetgeving (KB betreffende de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook, 2005) blijkt er dus ook niet voor te zorgen dat bedrijven een preventief rookbeleid voeren dat verdergaat dan louter de verplichte naleving van het rookverbod. Bedrijven gingen in 2005 waarschijnlijk tot actie over om de wetgeving in te voeren in het beleid maar hiermee bleek verder de kous af.

Het lijkt er dus op dat bedrijven eerder kosten willen vermijden dan opbrengsten voor

gezondheid en dus ook voor het bedrijf te genereren. Dit wijst erop dat bedrijven nog steeds onvoldoende inzicht hebben in en kennis hebben over het aandeel dat ongezonde leefgewoonten – zoals onder andere roken - hebben op de gezondheidstoestand van werknemers. Denk hierbij aan gevolgen op het vlak van overgewicht, cardiovasculaire gezondheidsproblemen of spijsverteringsproblemen.

Nochtans heeft de gezondheidstoestand een niet te onderschatten impact op het functioneren van werknemers en bijgevolg dus ook op de bedrijfsresultaten. Meermaals is door onderzoek al aangetoond dat een slechte gezondheidstoestand resulteert in hoger verzuim, lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid en minder betrokkenheid van de werknemer. Gevolgen die ook het bedrijfsimago zeker niet ten goede komen. Inzetten op een gezonde leefstijl van werknemers loont voor bedrijven dus zeker de moeite en biedt wel degelijk economische voordelen.

Toch zien nog steeds veel werkgevers én werknemers de promotie van een gezonde leefstijl – door te stoppen met roken - louter als een privéaangelegenheid waar een bedrijf niet in tussen moet komen. Dit zou ook een mogelijke verklaring kunnen zijn voor de tegenvallende resultaten die bedrijven laten optekenen op het vlak van het gevoerde rookbeleid.

In welke mate er een rookbeleid gevoerd wordt door bedrijven, blijkt ook af te hangen van de **bedrijfskenmerken**. Net zoals bij de andere thema's is duidelijk dat hoe groter het bedrijf is, hoe beter er beleid gevoerd wordt. **Grotere bedrijven** beschikken over het algemeen over een beter uitgebouwd HR-beleid waardoor gezondheidsargumenten voor te investeren in tabakspreventie en rookstopondersteuning misschien makkelijker ingang kunnen vinden. Hoe groter ook het bedrijf, hoe meer er natuurlijk ook middelen zijn op het vlak van budget en personeel.

Toch lijkt de voornaamste reden voor de betere scores zich eerder te situeren op het niveau van de welzijnswetgeving. Grotere bedrijven zijn enerzijds gebonden aan meer verplichtingen omdat de ernst van de arbeidsrisico's in het bedrijf over het algemeen ook groter is. Grotere bedrijven lijken deze wetgeving dan ook consequenter na te leven en hiervoor een gedegen preventiestructuur op te zetten. De verplichte aanwezigheid van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk voor bedrijven met meer dan 50 werknemers is hiervan een concreet voorbeeld.

Dit kan meteen ook een verklaring zijn waarom bedrijven met minder dan 50 werknemers significant zwakker scoren dan de rest. Bedrijven met meer dan 500 werknemers doen het dan weer significant beter dan de kleinere. Deze bedrijven beschikken meestal over een eigen medische dienst, mogelijk kan dit ervoor zorgen dat er meer geïnvesteerd wordt in gezondheidsthema's zoals bijvoorbeeld roken. Gezondheidsthema's lijken dus meer structureel ingang te vinden naarmate het gevoerde welzijnsbeleid en de preventiestructuur beter is.

Meestal ontbreekt ook een kwalitatief personeelsbeleid bij de kleinste bedrijven, terwijl dit beter uitgewerkt is naarmate de grootte toeneemt. Het zou eveneens een mogelijke verklaring kunnen zijn voor de zwakkere scores van kleinere bedrijven. Naast het welzijnsbeleid is immers ook het personeelsbeleid een mogelijke 'kapstok' om gezondheidsthema's een plaats te geven in het bedrijf.

Naargelang **bedrijfsactiviteiten** valt op dat vooral de industrie en in mindere mate de bouw en de handel/horeca beduidend beter scoren in vergelijking met de andere gezondheidsthema's. De openbare besturen doen het dan weer opvallend minder goed. De verklaring zit hem waarschijnlijk in het veiligheidsaspect dat gepaard gaat met roken. Bedrijven uit de 'hardere' sectoren zijn meer gebonden aan veiligheidsvoorschriften en procedures. Dit zal er wellicht voor zorgen dat zij meer aandacht besteden aan het thema roken. Om dezelfde reden trouwens scoort de industrie wellicht ook beter voor wat betreft het thema alcohol en drugs.

Veiligheidsaspecten blijken dus een rol te spelen bij het beter voeren van een rookbeleid. Het feit dat ook bouwbedrijven beduidend beter scoren dan voor andere thema's, geeft aan dat voor het thema roken bedrijfsactiviteit meer impact heeft op de scores dan de bedrijfsgrootte. De bouwsector bestaat immers voor het grootste gedeelte uit bedrijven met minder dan 50 werknemers. Veiligheid is in mindere mate een issue voor dienstenbedrijven, waarschijnlijk verklaart dit de lagere scores.

Wat betreft invulling van het rookbeleid, blijkt uit de resultaten duidelijk dat de component **reglementering** het beste scoort. Dit hoeft niet echt te verbazen daar roken gestipuleerd is in een verplichte wetgeving die moet worden nageleefd. Dit maakt dat roken veelal is opgenomen in het arbeidsreglement en werknemers systematisch worden aangesproken bij overtredingen. Bedrijven uit de industrie hanteren het meest een rookreglement, dit omwille van eerder aangehaalde veiligheidsoverwegingen.

We merken verder op dat bedrijven voor de component rookreglementering significant beter doen dan in 2012. Dit is te wijten aan de kleinste bedrijven met minder dan 50 werknemers, het lijkt erop dat zij de wetgeving toch iets strikter zijn gaan naleven. 28 % van de bedrijven verbindt concrete sancties aan het overtreden van het rookverbod. 34 % van de bedrijven hanteert een volledig rookverbod tijdens de werkuren.

Voor de component **voorlichting** scoren bedrijven veel minder. De wetgeving met betrekking tot roken op het werk verplicht de werkgever ook niet om te investeren in voorlichting. Bedrijven blijken dit dan ook weinig of niet te doen. Maar liefst 78 % van de responderende bedrijven geeft aan geen voorlichting te organiseren. Grotere bedrijven doen het wel beter dan kleinere, een beter uitgebouwde preventiestructuur en –beleid bij de grootste bedrijven is hiervoor wellicht de verklaring.

De weinige bedrijven die inspanningen leveren op het vlak van tabaksvoorlichting hanteren hiervoor de klassieke methoden zoals affiches, folders en brochures. Dit merken we ook op bij de andere gezondheidsthema's. Kostenbeheersing en de beperkte tijdsinvestering van het personeel maken waarschijnlijk dat bedrijven nog steeds opteren voor deze klassieke methoden.

40 % van de bedrijven die aan voorlichting doen organiseren voorlichtingssessies in groep. We dienen echter wel op te merken dat het hier over een beperkt aantal bedrijven gaat en dat voorlichtingsmethoden een geringe impact hebben, indien ze niet gecombineerd worden met de andere componenten van een rookbeleid.

Voorlichting blijkt vooral toegespitst op werknemers en minder op het management of directie.

Mogelijke redenen hiervoor kunnen het kleiner aantal rokers zijn in deze laatste groep van hoger opgeleide werknemers of het feit dat leidinggevenden minder worden aangesproken op hun rookgedrag. Daarnaast is het ook zo dat hoe lager de opleidingsachtergrond van de werknemer, hoe meer baat hij of zij heeft bij voorlichting rond stoppen met roken.

De component die het minste scoort bij bedrijven is de **hulpverlening of rookstopondersteuning**. Hiermee worden alle mogelijke vormen van ondersteuning bedoeld die werknemers kunnen helpen bij het stoppen met roken. Maar liefst 78 % van de bevraagde bedrijven geeft aan geen hulpverlening of ondersteuning aan te bieden.

Bedrijfskenmerken of -sectoren zorgen hierbij niet voor significante verschillen. Bedrijven zien het in het algemeen dus (nog) niet als hun taak zien om hun werknemers te ondersteunen bij het stoppen met roken. Actieve doorverwijzing naar specialisten blijkt het meest voor te komen qua hulpverlening, al is dit wel slechts bij 6% van de bedrijven. Andere vormen van rookstopondersteuning zoals gedeeltelijke of volledige terugbetaling van rookstopmiddelen komen quasi niet voor. Hulpverlening wordt vooral aangeboden aan werknemers, in mindere mate aan werknemers die hoger op de hiërarchische bedrijfsladder staan.

Oorzaken hiervoor zijn wellicht het ontbreken van voldoende kennis over de sociale én economische voordelen die stoppen met roken voor het bedrijf betekent. Ook onvoldoende kennis over de problematiek van stoppen met roken in het algemeen kan een rol spelen. Bedrijven zijn misschien ook onvoldoende op de hoogte van de vormen van professionele en gedeeltelijk terugbetaalde vormen van hulp die vandaag bestaan. De denkwijze dat stoppen met roken niet de verantwoordelijkheid is van de werkgever, lijkt voor deze component misschien nog het meest op te gaan.

De kwaliteit van het gevoerde rookbeleid bij bedrijven is de laatste jaren blijven stilstaan. Het effect van de rookwetgeving op de werkvloer lijkt volledig uitgedoofd, ze zorgt er niet voor dat de percentages en de kwaliteit op vlak van ondernomen interventies voor de verschillende componenten toenemen, wel integendeel.

Dit heeft waarschijnlijk veel te maken met kosten- en tijdbesparing, een algemeen gegeven dat zeker opgaat bij de kleinste bedrijven. Net als bij de andere bevraagde thema's in deze bevraging moeten zeker de kleinste bedrijven ondersteund worden zodat gezondheid en meer specifiek het thema roken structureel ingebed wordt in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod op vlak van een kwaliteitsvol rookbeleid moet uiteraard (financieel) haalbaar zijn voor kmo's, overheidssteun is hierbij wellicht noodzakelijk.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat er aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Heel wat bedrijven moeten immers nog overtuigd worden van het strategisch belang van werknemers met een gezonde leefstijl. Om hierin te slagen en dus bedrijven hiervan te kunnen overtuigen, lijkt draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

8. Alcohol- en drugbeleid

8.1 Globale score van een alcohol- en drugbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Hoe actief zijn bedrijven vandaag op het vlak van alcohol- en drugpreventie voor hun werknemers? In welke mate kunnen we spreken van een beleidsmatige aanpak, een belangrijke voorwaarde voor effectieve alcohol- en drugpreventie? Dergelijk beleid omvat zowel regelgeving en procedures, als hulpverlening, voorlichting en vorming. En hoe kwaliteitsvol is tot slot dergelijk alcohol- en drugsbeleid?

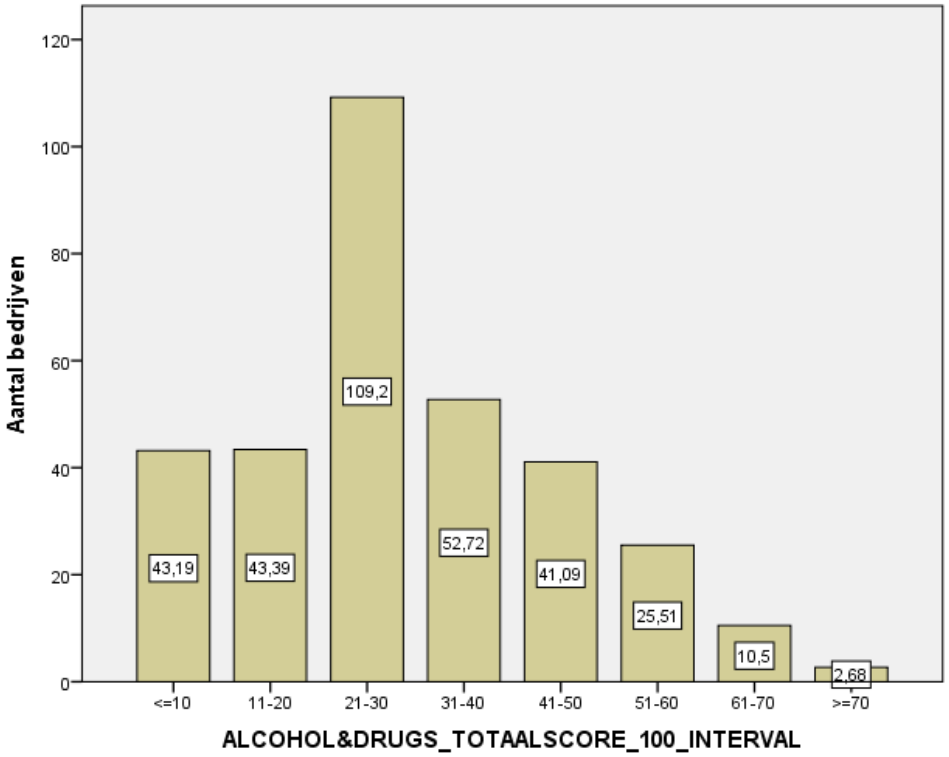
De gemiddelde totaalscore van bedrijven/organisaties is 29,83 op een schaal tot 100. De mediaan ligt op 27,01. De hoogst behaalde score is 82,64.

Wanneer we dit vergelijken met de behaalde totaalscore in 2012 stellen we een significante daling vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven erop achteruit gegaan zijn wat betreft de kwaliteit van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid.

De gemiddelde totaalscore voor alcohol en drugs ligt echter beduidend hoger dan de gemiddelde totaalscores van de andere thema's in deze indicatorenbevraging. Een mogelijke verklaring voor het verschil met de andere thema's ligt wellicht in het thema zelf: het gebruik van alcohol en andere drugs kan directe negatieve gevolgen hebben op het functioneren van werknemers. Om dergelijke problemen te voorkomen dan wel adequaat aan te pakken, zijn regelgeving en procedures noodzakelijk. Verder situeert het thema alcohol en drugs zich ook in een specifiek wettelijk kader (onder meer de Welzijnswet). Dit is voor de andere thema's niet altijd (formeel) het geval.

De gemiddelde totaalscore van een alcohol- en drugsbeleid is zoals vermeld 29,83, en wordt bepaald door 3 van de 4 beleidscomponenten, met name regelgeving, procedures en hulpverlening. De pijler voorlichting scoort in verhouding erg laag (zie hiervoor de beschrijving van de componentscores in 6.2).

Verdeeld over verschillende antwoordcategorieën geeft dit onderstaand beeld van de verdeling tussen de bedrijven/organisaties. 12 % scoort meer dan 50 op 100, het grootste aandeel van de bedrijven (33 %) haalt een score tussen 21 en 30.

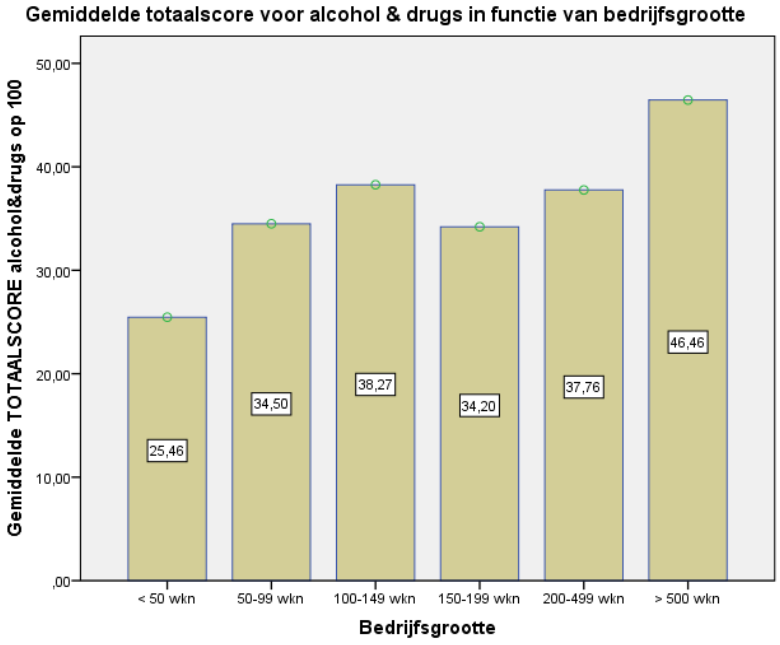


In 2012 waren er nog significante verschillen tussen bedrijven uit privé en publieke sector. De verklaring was toen dat dit wellicht te maken had met de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst, cao 100, waardoor private organisaties sinds 1 januari 2010 een alcohol- en drugsbeleid dienden te hebben.

Mogelijke verklaringen zijn de verminderde aandacht voor het alcohol- en drugsthema in private organisaties, of het feit dat publieke organisaties zich voor een alcohol- en drugsbeleid lieten inspireren door de private sector, waardoor de kloof tussen beide sectoren daalde.

In onderstaande grafiek zien we dat bedrijfsgrootte wel bepalend is voor de kwaliteit van een alcohol- en drugsbeleid. Hoe groter het bedrijf of organisatie, hoe actiever er gewerkt wordt aan alcohol- en drugspreventie.

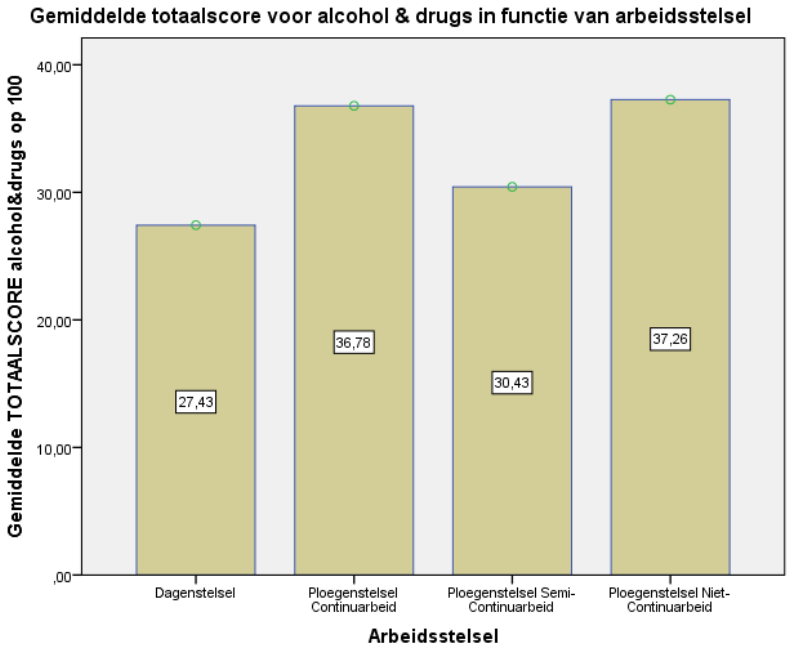
We zien net als in 2012 dat bedrijven met minder dan 50 werknemers het slechtst scoren (25,46 op 100). Deze organisaties scoren significant minder goed dan bedrijven met meer werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bedrijven naarmate ze groter zijn, een meer uitgebreide hiërarchische lijn hebben, en meer nood hebben aan duidelijke regels en procedures.



Op vlak van bedrijfsactiviteiten merken we geen significante verschillen meer op. Waar in 2012 de industriesector significant beter scoorde dan handel- en horecabedrijven, is dit nu niet meer het geval.

Bedrijven die het ploegensysteem hanteren, werken beduidend beter aan een alcohol- en drugbeleid dan zij die een dagstelsel hanteren. Enkel het verschil tussen bedrijven met dagstelsel en ploegenstelsel continu is significant.

Bedrijven die een ploegensysteem hanteren zijn wel voornamelijk de grotere bedrijven. Eerder werd vermeld dat bedrijven met meer werknemers beter scoren. Er is geen significant verschil tussen bedrijven met arbeiders en bedrijven met bedienden.



8.2 Componentscores van een alcohol- en drugsbeleid in relatie tot de bedrijfskenmerken

Een alcohol- en drugbeleid omvat **vier componenten**:

- regelgeving inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en andere drugs (reglementering),
- procedures bij functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of druggebruik,
- hulpverlening,
- voorlichting /vorming.

Per kwaliteitscomponent wordt de vergelijking met 2012 (=LINK-scores) gemaakt. Enkel identieke vragen die de component bepalen en die in beide jaren bevraagd werden, worden voor deze vergelijking in rekening gebracht. Dit zorgt voor methodologisch correcte vergelijkingen.

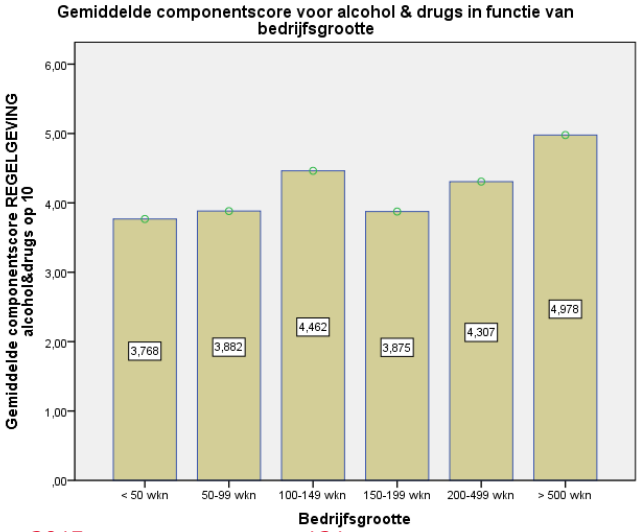
Er wordt nog bekeken of er verschillen tussen bedrijven met andere bedrijfskenmerken (bvb. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …) zijn. Voor elk van de componenten wordt in dit rapport beschreven welke vragen bepalend zijn voor de score die wordt toegekend aan de component.

8.2.1 Reglementering: algemene bedrijfsverschillen

Vooraleer de regelgeving inzake beschikbaarheid en gebruik nader te bekijken , gaan we na of er verschillen zijn tussen bedrijven in de gemiddelde componentscore inzake reglementering.

Gemiddeld scoren bedrijven op de component reglementering 3,93 (op een schaal van 0 tot 10). Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we een significante daling vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven erop achteruitgaan wat betreft de component 'Reglementering' binnen hun alcohol- en drugsbeleid.

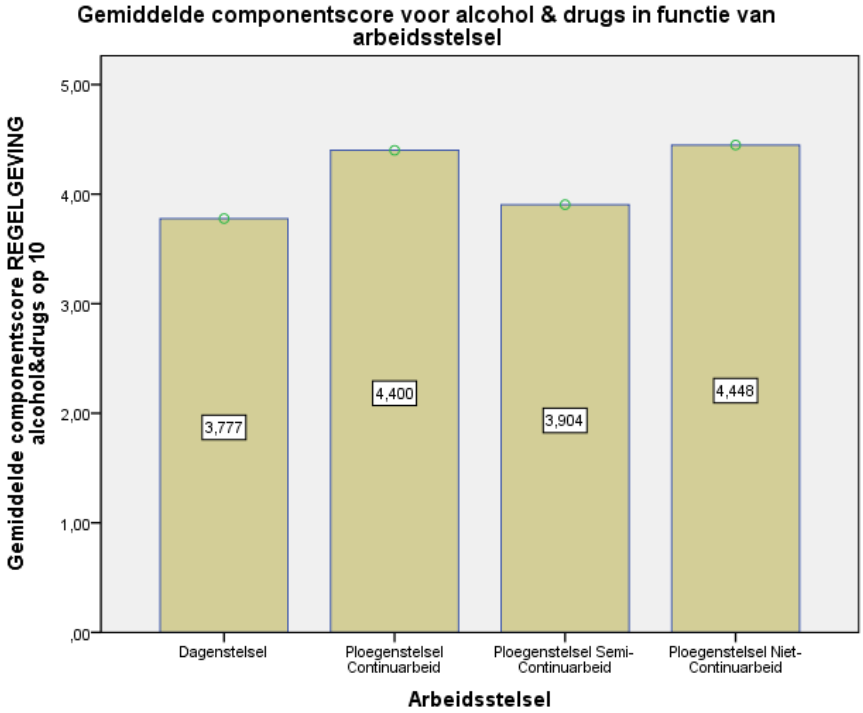
Ook voor deze component is de bedrijfsgrootte bepalend. Naarmate er meer werknemers tewerkgesteld zijn, scoren bedrijven gemiddeld hoger op de component reglementering. Enkel het verschil tussen meer dan 500 werknemers en minder dan 50 is significant. Een beter uitgebouwde preventiestructuur bij de grootste bedrijven is hiervoor wellicht bepalend.



Waar er in 2012 nog opvallende sectorale verschillen waren, waarbij de sectoren industrie en bouw significant beter scoorden op de component reglementering, is dit nu niet meer het geval.

We stellen in vergelijking met 2012 geen significante verschillen meer vast tussen profit- en non-profitsector, niet in privé- noch in publieke organisaties.

Bedrijven met een ploegenstelsel scoren over het algemeen opnieuw beter dan bedrijven met een 'gewoon dagenstelsel'. Enkel het verschil tussen dagstelsel en ploegenstelsel continu is significant. Bedrijven met dergelijk ploegensysteem zijn wel vooral de grotere bedrijven, die in de praktijk beter scoren inzake een kwaliteitsvol alcohol- en drugsbeleid.



8.2.2 Reglementering: regelgeving inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en andere drugs

In hoeverre beschikken bedrijven over een reglement of afspraken met betrekking tot de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs in het kader van het werk? Uit onderstaande tabel kan vastgesteld worden dat 93 % van de bedrijven over een schriftelijk reglement beschikt. Dit is een toename van 5 % in vergelijking met 2012. Dit schriftelijk reglement is bij 9 op 10 bedrijven opgenomen in het arbeidsreglement.

Concrete en formele regels inzake beschikbaarheid en gebruik zijn nodig omdat ze meer kans hebben op naleving ervan. Alcohol en illegale drugs onderscheiden zich op dit vlak van de andere gezondheidsthema's, aangezien er ook duidelijke effecten op het dagelijkse functioneren kunnen voorkomen. Daardoor dienen de grenzen vastgelegd te worden van wat kan en niet kan in de werkcontext.

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over een reglement/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en/of andere drugs?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er is een schriftelijk reglement dat is opgenomen in het arbeidsreglement	300		90
Ja, er is een schriftelijk reglement dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement	11		3
Ja, maar enkel mondelinge of impliciete afspraken	4		1
Neen	14		4
Weet niet	3		1
Totaal aantal respondenten: 332		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Deze regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik zijn gespecificeerd voor alcohol bij 88 % van de bedrijven en voor illegale drugs bij 76 % van hen, en in mindere mate voor psychofarmaca[26] (22 %). In 12 % van de bedrijven zijn deze regels niet gespecificeerd naar het soort drug.

Nog meer bedrijven dan in 2012 nemen ook specifieke regels op omtrent illegale drugs (in 2012 67 %). Het specificeren van regels/afspraken voor alcohol is aangewezen omdat het om een legaal product gaat waarbij bedrijven deels zelf de grenzen kunnen vastleggen. Voor illegale drugs is niet het geval, maar toch worden in de praktijk in de meeste bedrijven specifieke regels omtrent illegale drugs bepaald. Vaak gaat het om het herhalen van het strafbaar karakter van deze drugs, in het algemeen maar ook in het kader van de werkcontext. Zo staat er in heel wat bedrijven een zware sanctie op het dealen of bezitten van illegale drugs op het werk (cf. resultaten Qado-bevraging, de online vragenlijst van VAD over een alcohol- en drugbeleid in de organisatie, www.qado.be).

[26] Slaap- en kalmeermiddelen, antidepressiva, samengestelde pijnstillers

Antwoord: Zijn deze regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en/of andere drugs gespecificeerd voor:	Totaal	% van antwoorden	%
Voor alcohol	275		88
Voor illegale drugs	240		76
Voor psychofarmaca	69		22
Deze regels/afspraken zijn niet gespecificeerd	37		12
Weet niet	1		0
Totaal aantal respondenten: 314		0% 20% 40% 60% 80%	

Het actief communiceren van regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en/of andere drugs is een basisvoorwaarde opdat deze regels zouden worden nageleefd. Niettemin wordt in 38 % van de bedrijven deze regels niet actief gecommuniceerd, een stijging met 8 % ten opzichte van 2012. Dergelijke regels zijn ook belangrijke informatie voor onderaannemers en bezoekers. Nochtans wordt dit haast nooit gecommuniceerd aan anderen (slechts bij 5 % wel).

Antwoord: Worden deze regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en/of andere drugs actief gecommuniceerd?	Totaal	% van antwoorden	%
De regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en gebruik van alcohol en/of andere drugs worden niet actief gecommuniceerd.	121		38
Ja, aan specifieke groepen van werknemers	11		4
Ja, aan alle werknemers	170		54
Ja, aan anderen (vb.: bezoekers, onderaannemers, bewoners)	17		5
Weet niet	10		3
Totaal aantal respondenten: 314		0% 20% 40% 60% 80%	

De regels en afspraken inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol zijn in de meeste bedrijven gespecificeerd. De meest belangrijke regel in deze bedrijven is 'geen alcoholgebruik tijdens de diensturen' (79 %), een lichte daling in vergelijking met 2012 waar nog 85 % van de bedrijven dit aangaf.

Ook het 'niet op het werk komen/zijn onder invloed van alcohol (dronken zijn)' scoort relatief hoog (61 %). Dergelijke regels liggen voor de hand: alcoholgebruik beïnvloedt het functioneren op een negatieve manier, met mogelijke gevolgen niet alleen voor de gebruiker

zelf, maar ook voor zijn omgeving.

Bij een kwart van de bedrijven is 'alcoholgebruik toegelaten tijdens speciale aangelegenheden', een opvallende daling ten opzichte van 2012 (34 %). In ongeveer 4 % van de bedrijven is 'alcoholgebruik toegelaten mits toestemming van een hogere leidinggevende', dit is ook een daling van 6 % in vergelijking met vorige bevraging. Bij 4 % van de bedrijven kan er alcohol gedronken worden tijdens 'contacten met klanten/externe partners'. In dit laatste geval gaat het wellicht veelal om afspraken over alcoholgebruik tijdens zakenlunches.

Antwoord: Zijn deze regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol gespecificeerd voor verschillende situaties of plaatsen?	Totaal	% van antwoorden	%
Deze regels/afspraken zijn niet gespecificeerd voor verschillende situaties of plaatsen.	43		16
Geen alcoholgebruik tijdens de diensturen	219		79
Alcoholgebruik enkel toegelaten bij de lunch in het bedrijfsrestaurant	4		1
Alcoholgebruik mits toelating van een hogere leidinggevende	11		4
Alcoholgebruik toegelaten vanaf een bepaald moment van de dag	0		0
Alcoholgebruik toegelaten tijdens speciale aangelegenheden (vb.: op pensioenstelling)	69		25
Alcoholgebruik toegelaten tijdens vaste momenten (vb.: happy hour, vrijdagnamiddag)	9		3
Alcoholgebruik toegelaten tijdens contacten met klanten / externe partners	10		4
Niet op het werk komen /zijn onder invloed van alcohol (dronken zijn)	167		61
Andere:	6		2
Weet niet	1		0
Totaal aantal respondenten: 275		**0% 20% 40% 60% 80%**	

Regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol of andere drugs worden in hoofdzaak bepaald door de werkgever. In 80 % van de bedrijven is dit het geval. In 26 % gebeurt dit via paritair overleg. Dergelijk overleg is nodig om regelgeving in een arbeidsreglement te kunnen opnemen. Bij 50 % van de deelnemende Vlaamse gemeenten heeft de 'gemeenteraad/het college' de regels omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs mee bepaald.

Regels omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs blijken niet altijd in dezelfde mate nageleefd te worden. In 75 % van de bedrijven hebben bedienden deze regels of afspraken de voorbije 3 jaar nooit overtreden, dit is in duidelijk mindere mate het

geval voor arbeiders (54 %). Dit was ook het geval in 2012. Directie en leidinggevenden blijken de regels beter na te leven, respectievelijk 81 % en 80 % maken nooit overtredingen. Niet-personeelsleden overtreden bij 60 % van de bedrijven nooit het rookreglement.

Bij overtreding van de regels en afspraken worden bedienden in 57 % hierop steeds aangesproken. Bij arbeiders is dit in 72 % van de bedrijven. Directie en leidinggevenden worden duidelijk minder aangesproken op overtredingen, 36 % en 40 % van de bedrijven doet dit systematisch. Voor niet-personeelsleden is dit percentage vergelijkbaar (37 %)

In de meeste bedrijven zijn er concrete sancties voorzien voor personeelsleden die deze regels en afspraken overtreden (66 %). In een aanzienlijk aantal (29 %) is dit echter niet het geval. Dit zijn gelijkaardige cijfers dan bij de bevraging in 2012. Voor niet-personeelsleden in bedrijven zijn er in 7 % sancties voorzien.

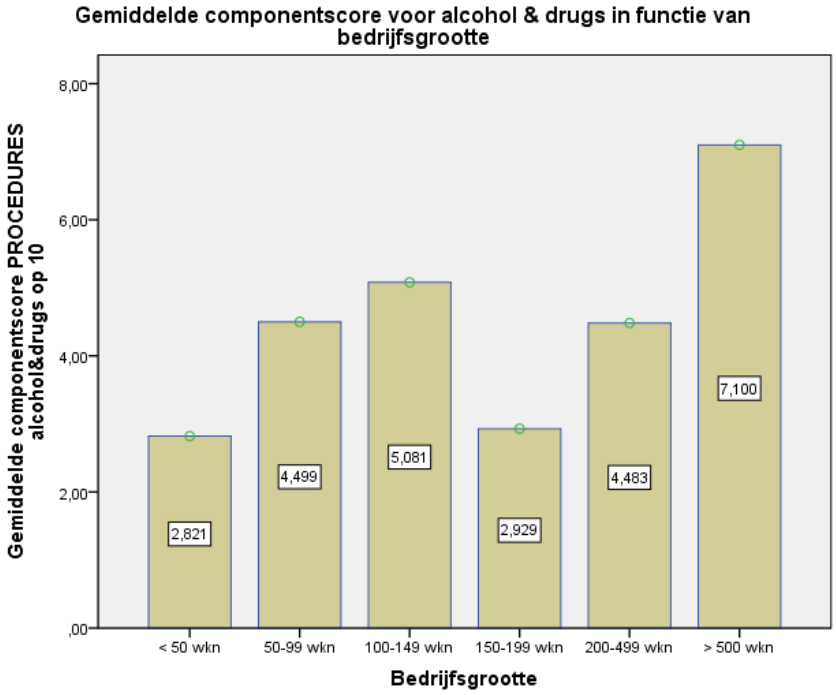
Het is aangewezen dat de sancties voor alle werknemers (eigen werknemers en werknemers door onderaanneming) dezelfde zijn. Dit veronderstelt echter een duidelijke communicatie over de bepalingen van het alcohol- en drugsbeleid van het bedrijf naar externe werkgevers, alsook werkbare afspraken bij het overtreden van regels.

Antwoord: Zijn er concrete sancties voorzien voor werknemers of niet-personeelsleden die deze regels/afspraken omtrent de beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en/of andere drugs overtreden?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, er zijn concrete sancties voorzien voor werknemers die deze regels/afspraken overtreden.	207		66
Ja, er zijn concrete sancties voorzien voor niet-personeelsleden die deze regels/afspraken overtreden.	21		7
Neen, er zijn geen concrete sancties voorzien	90		29
Weet niet	15		5
Totaal aantal respondenten:	312	0% 20% 40% 60% 80%	

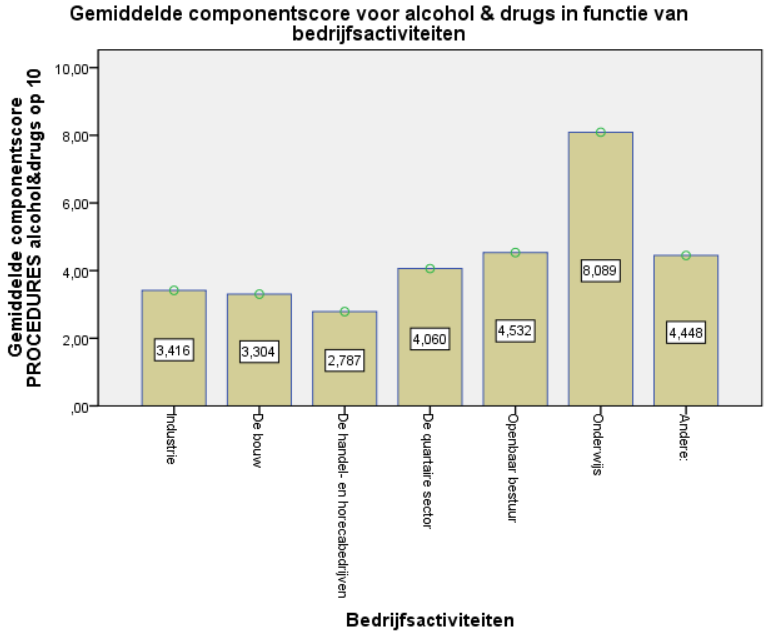
8.2.3 Procedures bij functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- of drugsgebruik

Gemiddeld scoren bedrijven op de component procedures 3,52 (op schaal van 0 tot 10). Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we een significante daling vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven erop achteruit gaan voor wat betreft de component 'Procedures'.

In het algemeen scoren bedrijven met meer dan 500 werknemers het hoogst (7,1) op de component 'procedures'. Bedrijven met minder dan 50 werknemers scoren het laagst (5,33). Enkel het verschil tussen deze bedrijfsgroottes is significant. In 2012 scoorden bedrijven met >500 werknemers nog significant beter dan alle andere kleinere bedrijven.



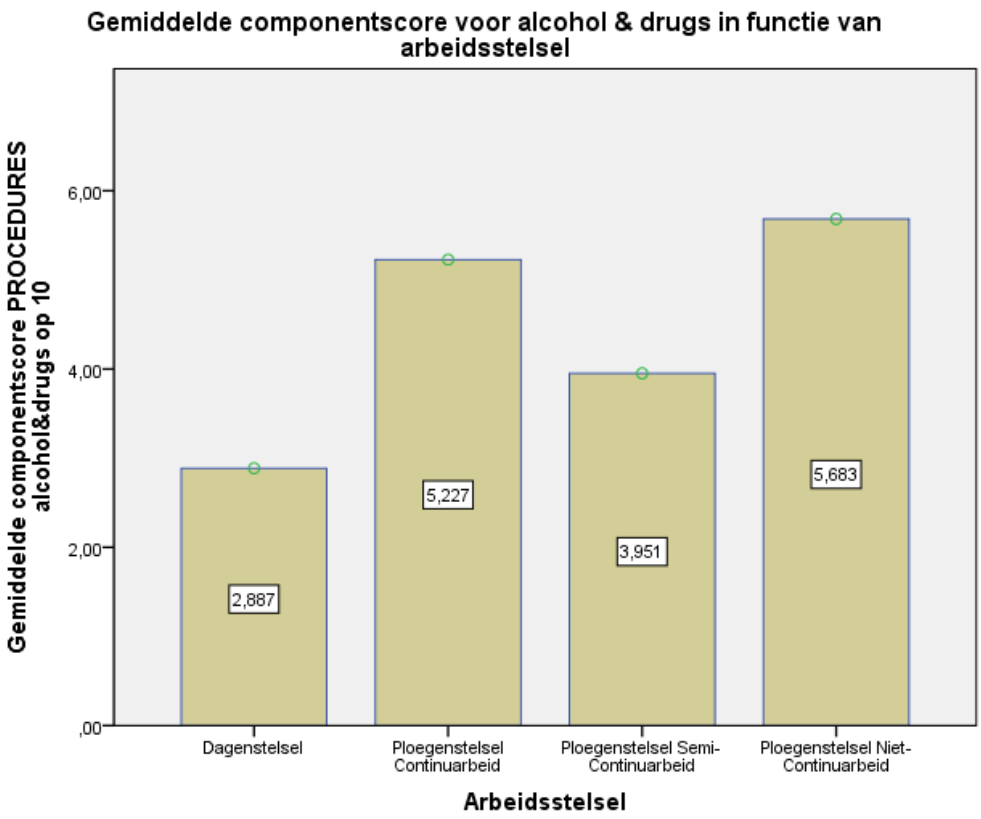
Er zijn geen significante verschillen op vlak van de bedrijfssector, noch inzake bedrijfsactiviteiten: de onderwijssector scoort wel beduidend beter dan de rest maar het verschil is niet significant[27]. De industriesector gaat erop achteruit, in 2012 scoorde deze sector nog significant beter dan de rest.



Tot slot is ook het arbeidsstelsel van invloed: er is een significant verschil in gemiddelde score tussen 'gewoon dagenstelsel' en 'ploegenstelsel continuarbeid', en tussen 'gewoon dagenstelsel' en 'ploegenstelsel niet-continuarbeid'. Dit was ook in 2012 het geval. Er is geen

[27] omwille van het mindere aantal organisaties binnen de sector van het onderwijs kunnen we het verschil tussen deze en andere sectoren niet significant noemen

significant verschil tussen bedrijven met arbeiders en/of bedienden.



Iets meer dan de helft (51 %) van de bedrijven werd net als in 2012 nog nooit met functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- of drugsgebruik geconfronteerd. In ongeveer 1 op 3 van de bedrijven was dit wel het geval: het afgelopen jaar (15 %) of tijdens de voorbije 3 jaar maar niet het afgelopen jaar (17 %). Gelijkaardige cijfers werden vastgesteld in de bevraging van 2012.

Antwoord: Werd uw bedrijf reeds geconfronteerd met functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- of druggebruik?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, tijdens het afgelopen jaar	48		15
Ja, tijdens de voorbije 3 jaar maar niet het afgelopen jaar	58		17
Neen, nooit	169		51
Weet niet	55		17
Totaal aantal respondenten:	330	0% 20% 40% 60% 80%	

Functioneringsproblemen zijn vooral het gevolg van alcoholgebruik (94 %). Deze vaststelling is niet nieuw: alcoholproblemen worden in vergelijking met andere drugproblemen (zowel illegale drugs als psychofarmaca) makkelijker herkend.

Bedrijven worden in verhouding ook meer geconfronteerd met problematisch gebruik van alcohol. Dit ligt ook in de lijn van prevalentiedata binnen de volwassen populatie (Gezondheidsenquête, 2012).

Het valt op dat functioneringsproblemen ten gevolge van druggebruik meer worden vastgesteld (9 % meer dan in 2012).

Antwoord: Ten gevolge van wat waren die functioneringsproblemen?	Totaal	% van antwoorden	%
Ten gevolge van alcoholgebruik	98		94
Ten gevolge van illegaal druggebruik	26		25
Ten gevolge van psychofarmaca	5		4
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	105	0% 20% 40% 60% 80%	

Bij een acuut probleem van dronkenschap of onder invloed zijn van andere drugs, treden bedrijven in 45 % van de gevallen op, een opvallende daling tegenover 2012 (84 %).

Veiligheidsoverwegingen, waardoor een werknemer dringend verwijderd dient te worden van de werkvloer, zijn dus mogelijk geen verklaring meer voor bedrijven. Bijna een kwart treedt zelfs niet op, een toename van 17 %.

Nochtans geeft meer dan 6 op 10 bedrijven die optreden over uitgewerkte procedures te beschikken bij overtredingen. 1/3 beschikt hier niet over.

Antwoord: Treedt uw bedrijf op bij een acuut probleem van dronkenschap of onder invloed zijn van andere drugs?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Ja	149		45
2 Neen	74		23
- Weet niet	105		32
Totaal aantal respondenten:	328	0% 20% 40% 60% 80%	

Antwoord: Zijn hiervoor uitgewerkte procedures beschikbaar?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Ja, er zijn procedures voorzien	91		61
2 Neen, er zijn geen procedures voorzien	51		34
- Weet niet	7		5
Totaal aantal respondenten:	149	0% 20% 40% 60% 80%	

Het is vooral de directie (83 %) die in dergelijke situaties optreedt. Daarnaast komen ook leidinggevenden (52 %), HRM/personeelsdienst (39 %) en de vertrouwenspersoon (33 %) tussenbeide.

Bij een chronisch alcohol- of drugprobleem treedt men eveneens minder op dan in 2012, 43 % van de bedrijven nu en 71 % voorheen. Dit is vergelijkbaar bij acute situaties. Bijna 6 op 10 bedrijven geeft opnieuw aan dat hier nochtans uitgewerkte procedures voor bestaan.

Antwoord: Treedt uw bedrijf op bij een chronisch alcohol- of drugprobleem?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Ja	140		43
2 Neen	73		22
- Weet niet	115		35
Totaal aantal respondenten:	328	0% 20% 40% 60% 80%	

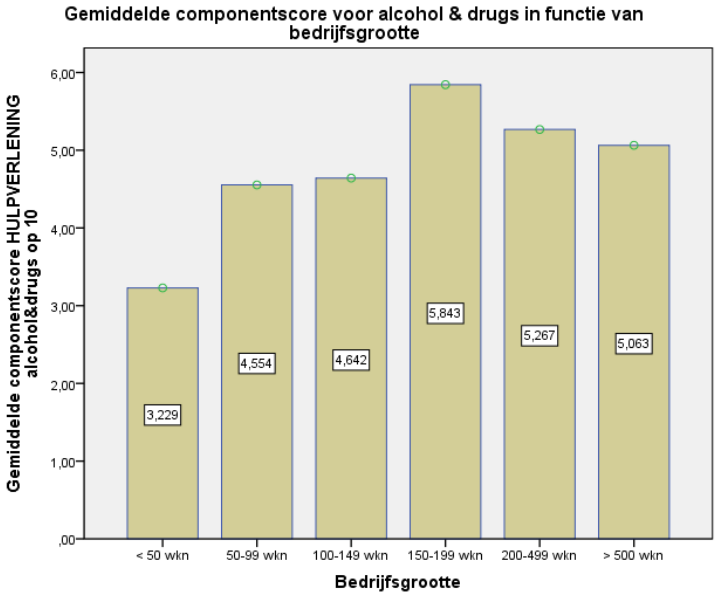
Antwoord: Zijn hiervoor uitgewerkte procedures beschikbaar?	Totaal	% van antwoorden	%
1 Ja, er zijn procedures voorzien	83		59
2 Neen, er zijn geen procedures voorzien	49		35
- Weet niet	7		5
Totaal aantal respondenten:	140	0% 20% 40% 60% 80%	

Ook bij chronische situaties is het vooral de directie (82 %) die optreedt. Daarnaast komen ook terug vooral leidinggevende (39 %), HRM/personeelsdienst (37 %) en vertrouwens-persoon (33 %) tussenbeide. Deze laatste treedt 15 % meer op in vergelijking met 2012.

6.2.3. Hulpverlening

De gemiddelde componentscore voor hulpverlening is 3,86 (op schaal van 0 tot 10) (mediaan: 5,56). Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we geen significant verschil vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven niet vooruit- noch achteruitgaan wat betreft de component 'Hulpverlening' binnen hun alcohol- en drugsbeleid.

Qua bedrijfsgrootte valt het in vergelijking met de andere componenten, en met 2012, op dat de grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers niet meer significant beter scoren. Het zijn de bedrijven met 150 tot 500 werknemers die significant beter doen dan die met minder dan 50 werknemers.



Bij andere bedrijfskenmerken kunnen we geen significante verschillen meer opmerken. In 2012 bleek er nog een significant verschil naargelang arbeidsstelsel.

In het merendeel van de bedrijven (65 %) kan een werknemer terecht voor hulpverlening en ondersteuning bij een alcohol- of een drugprobleem. Dit is een toename met een kleine 5 %.

Antwoord: Kan een werknemer in uw bedrijf terecht voor hulpverlening en ondersteuning bij alcohol- en drugproblemen?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	212		65
Neen	80		24
Weet niet	36		11
Totaal aantal respondenten:	328	0% 20% 40% 60% 80%	

Ondersteuning wordt vooral geboden door een doorverwijzing naar een externe hulpverlener (86 %), 71 % biedt hulpverlening aan de hand van een gesprek. 15 % verwijst door naar een interne hulpverlener.

Antwoord	Totaal	% van antwoorden	%
Gesprek	151		71
Doorverwijzing naar interne hulpverlener	33		15
Doorverwijzing naar externe hulpverlener	181		86
Financiële tegemoetkoming bij externe hulpverlening	4		2
Andere:	1		0
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	212	0% 20% 40% 60% 80%	

In tegenstelling tot in 2012 wordt vooral doorverwezen naar de externe preventieadviseur-arts, dit is bij 57 % van de bedrijven. Bij 55 % wordt intern doorverwezen naar directie en bij 53 % naar een vertrouwenspersoon. In 2012 ging het voornamelijk om de directie, de HRM/personeelsdienst en de preventieadviseur veiligheid.

We stellen dus vast dat het profiel van mensen die hulpverlening bieden niet meer hoofdzakelijk dezelfde mensen zijn die optreden bij functioneringsproblemen ten gevolge van problematisch alcohol- en druggebruik. Er wordt voor hulpverlening meer beroep gedaan op externen, wat gezien de aard van de interventie eerder tot het profiel van de arbeidsgeneesheer behoort..

8.2.4 Voorlichting en vorming

De vierde component van een kwalitatief alcohol- en drugbeleid is voorlichting en vorming.

Gemiddeld halen de respondenten van deze bevraging een score van 0,62 (op schaal van 0 tot 10), een opvallend lage score, ook in vergelijking met de andere componenten. Wanneer we dit vergelijken met de behaalde score in 2012 stellen we geen significant verschil vast (= LINK-score). Dit betekent dat bedrijven niet vooruit- noch achteruitgaan wat betreft de component 'Voorlichting' binnen hun alcohol- en drugbeleid.

Waar bedrijven met meer dan 500 werknemers nog beter scoorden in 2012, zijn er qua bedrijfsgrootte nu geen verschillen meer vast te stellen. Dit houdt ook in dat bedrijven met minder dan 50 werknemers het niet significant minder goed doen, iets wat ook op te merken valt bij de andere componenten en thema's.

Ook zowel op vlak van bedrijfsactiviteiten en -sectoren als van arbeidsstelsel zijn er geen significante verschillen meer waarneembaar. Het lijkt erop dat 'veiligheidsgevoelige' ondernemingen niet echt meer beter scoren. Wel zetten bedrijven met zowel arbeiders als bedienden significant meer in op voorlichting in vergelijking met bedrijven die louter bedienden tewerkstellen.

Bedrijven investeren dus weinig of niet in voorlichting, zo blijkt uit de huidige bevraging. Maar liefst 74 % van de responderende bedrijven geeft aan geen voorlichting te organiseren rond het thema alcohol. Voor drugs en psychofarmaca doet respectievelijk 79 % en 86 % dit nooit. Gelijkaardige cijfers werden behaald in 2012.

In die organisaties waar wel aan voorlichting wordt gedaan, wordt dit vooral aan de hand van infosessies in groep gedaan (48 %), een toename met 12 %. Verder doen nog veel bedrijven het met de klassieke methoden. 43 % doet dit aan de hand van affiches en 34 % met folders en brochures. Bijna een kwart doet aan voorlichting via een individueel gesprek tijdens bijvoorbeeld een medisch onderzoek, een stijging van 9 % ten opzichte van 2012.

Antwoord: Hoe geeft (/gaf) uw bedrijf (de voorbije 3 jaar) voorlichting omtrent alcohol en/of andere drugs?	Totaal	% van antwoorden	%
Via een artikel in het bedrijfsblad	13		16
Door middel van een informatiesessie in groep	37		48
Door middel van een individueel gesprek (vb. tijdens medisch onderzoek)	18		23
Via affiches	33		43
Via verspreiding van folders en brochures	26		34
Via intranet	7		9
Via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms)	5		7
Via een alcoholvrije dag	0		0
Andere:	8		10
Weet niet	0		0
Totaal aantal respondenten:	78	0% 20% 40% 60% 80%	

Voorlichting wordt in verhouding het meest aan alle werknemers gegeven (55 %). 34 % doet vooral voor arbeiders en 24 % vooral voor bedienden. Voor 20% van de bedrijven is er enkel voorlichting voor direct leidinggevenden, 14 % richt zich voorlichting voornamelijk op de directie.

Bedrijven scoren nog minder op vlak van vorming omtrent alcohol en andere drugs. Slechts 7 % organiseert(de) vormingsactiviteiten (de voorbije 3 jaar), een gelijkaardig percentage als in 2012.

Antwoord: Organiseert (/organiseerde) uw bedrijf (de voorbije 3 jaar) zelf vorming omtrent alcohol en/of andere drugs?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	24		7
Neen	303		91
Weet niet	6		2
Totaal aantal respondenten:	332	0% 20% 40% 60% 80%	

Van alle doelgroepen in bedrijven wordt er – wat alcohol en drugs betreft - het meest vorming gegeven aan alle werknemers in 46 %, aan direct leidinggevenden in 26 % en enkel aan arbeiders in 18 % van de betreffende bedrijven.

Waar tijdens vorige bevraging werknemers minder prioritair waren voor vorming dan leidinggevenden en management, is dit nu geëvolueerd naar alle werknemers. Een positieve tendens aangezien het voor een succesvol beleid aangewezen is om elke werknemer te informeren over de effecten van alcohol- en drugsgebruik. Toch blijft het aantal bedrijven die ook maar enige voorlichting en/of vorming organiseren beduidend laag.

8.3 Conclusies en aanbevelingen

Net zoals bij de andere thema's worden ook voor het thema **alcohol en drugs** de componenten nagegaan die een kwalitatief alcohol- en drugsbeleid op het werk kenmerken. Dergelijk beleid bestaat uit vier belangrijke componenten: reglementering, procedures, voorlichting/vorming en hulpverlening.

Deze componenten zijn afhankelijk van een aantal parameters die bevraagd werden, wat vervolgens per component resulteerde in een score. Op die manier zien we hoe bedrijven en organisaties invulling geven aan hun alcohol- en drugsbeleid. De verschillende componentscores werden dan samengeteld en resulteerden in een totaalscore. Deze totaalscore geeft een beeld van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid binnen bedrijven.

De gemiddelde **totaalscore** (29,83 op 100) voor het gevoerde beleid door bedrijven op vlak van alcohol en drugs ligt net als in 2012 beduidend hoger dan de gemiddelde totaalscores van de andere thema's in deze indicatorenbevraging.

Een mogelijke verklaring voor het verschil met de andere thema's ligt wellicht in het thema zelf: het gebruik van alcohol en andere drugs kan directe negatieve gevolgen hebben op het functioneren van werknemers. Om dergelijke problemen te voorkomen dan wel adequaat aan te pakken, zijn regelgeving en procedures noodzakelijk. Verder situeert het thema alcohol en drugs zich ook in een specifiek wettelijk kader (onder meer cao 100 en de Welzijnswet). Dat is voor de andere thema's niet altijd (formeel) het geval.

Wel stellen we in het algemeen vast dat bedrijven er **in vergelijking met 2012** op achteruit gegaan zijn qua kwaliteit van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid. Vooral de mindere scores voor de beleidscomponenten reglementering en procedures blijken hiervan de oorzaak. Het

feit dat het aandeel kleinere bedrijven met minder dan 50 werknemers in huidige bevraging gestegen is van 34 % naar 46 % kan hiertoe bijgedragen hebben. Kleinere bedrijven hebben omwille van een minder uitgebreide hiërarchische lijn, wellicht minder nood aan duidelijke regels en procedures.

Net als in 2012 geldt nog steeds dat hoe groter het bedrijf of organisatie, hoe actiever er gewerkt wordt aan alcohol- en drugspreventie. De grotere nood aan regels en procedures in functie van een meer uitgebreide hiërarchische lijn zoals hierboven reeds aangehaald, is hiervoor een mogelijke verklaring. Daarnaast is het ook zo dat **grotere bedrijven** gebonden zijn aan meer verplichtingen in kader van de Welzijnswet, in veel gevallen omdat de ernst van de arbeidsrisico's in deze bedrijven ook groter is. Grotere bedrijven lijken deze wetgeving dan ook consequenter na te leven en hiervoor een gedegen preventiestructuur op te zetten. De verplichte aanwezigheid van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk voor bedrijven met meer dan 50 werknemers is hiervan een concreet voorbeeld.

Industriële **sectoren** scoren in vergelijking met 2012 duidelijk minder goed, het verschil met andere sectoren is niet meer significant. Gezien de effecten van alcohol- en drugsgebruik inzake veiligheid, misschien toch wel wat verassend voor deze 'veiligheidsgevoelige' sector. Bedrijven die het ploegensysteem hanteren, werken nog steeds beduidend beter aan een alcohol- en drugsbeleid dan zij die een dagstelsel hanteren. Wel dienen we op te merken dat het vooral grote bedrijven zijn die over een ploegensysteem beschikken.

Wat betreft de component **regelgeving** zien we een significante daling van de score in vergelijking met 2012. Nochtans zijn concrete en formele regels inzake beschikbaarheid en gebruik van alcohol en drugs nodig omdat ze meer kans hebben op naleving ervan. Daardoor dienen de grenzen vastgelegd te worden van wat kan en niet kan in de werkcontext. Grotere bedrijven doen beter dan de kleinere op dit vlak.

Dergelijke regels worden vooral bepaald door de werkgever, in 80 % van de bedrijven is dit het geval. In 26 % gebeurt dit via paritair overleg, een lichte daling in vergelijking met vorige bevraging. Dergelijk overleg is nochtans nodig om regelgeving in een arbeidsreglement te kunnen opnemen. Deze regelgeving wordt echter maar bij 62 % van de bedrijven actief gecommuniceerd naar werknemers, wat een daling is in vergelijking met vorige bevraging. Regels worden doorgaans goed nageleefd. In de meeste bedrijven zijn er ook concrete sancties voorzien voor personeelsleden die deze regels en afspraken overtreden (66 %). In een aanzienlijk aantal (29 %) is dit echter niet het geval.

Bedrijven scoren op vlak van **procedures** nog steeds het best. De grootste bedrijven met meer dan 500 werknemers doen het significant beter dan de kleinste. Dit hoeft niet te verbazen aangezien zij in het algemeen meer gebaat zijn met beschikbare procedures. Net als bij de component reglementering stellen we wel een significante daling vast voor deze componentscore.

In 1 op 3 van de bedrijven werd men al geconfronteerd met functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik, gelijkaardige cijfers werden vastgesteld in de bevraging van 2012. Functioneringsproblemen zijn vooral het gevolg van alcoholgebruik (94 %). Deze vaststelling is niet vreemd: alcoholproblemen worden in vergelijking met andere

drugproblemen (zowel illegale drugs als psychofarmaca) makkelijker herkend. Het valt op dat functioneringsproblemen ten gevolge van drugsgebruik wel meer worden vastgesteld (9 % meer dan in 2012).

Bij een acuut probleem van dronkenschap of onder invloed zijn van andere drugs, treden bedrijven in 45 % van de gevallen op, een opvallende en toch wel zorgwekkende daling tegenover 2012 (84 %). Het geeft toch aan dat bedrijven zich minder bewust blijken van de schadelijke gevolgen die alcohol- en drugsproblemen met zich kunnen meebrengen, niet in het minst op vlak van veiligheid op de werkvloer.

Bedrijven blijken dus vooral aandacht te spenderen aan het uitwerken van regels en procedures, en – zeer opvallend - in veel mindere mate aan hulpverlening en **voorlichting/ vorming**. Maar liefst 74 % van de responderende bedrijven geeft aan geen voorlichting te organiseren rond het thema alcohol. Voor drugs en psychofarmaca doet respectievelijk 79 % en 86 % dit nooit.

Nochtans is voorlichting noodzakelijk om werknemers te informeren over de bepalingen van een alcohol- en drugbeleid, alsook om hen te sensibiliseren over de effecten van alcohol en drugs op hun functioneren. Investeren in voorlichting en vorming kost echter tijd en geld, middelen waarop in de praktijk vaak bespaard wordt. Ook het gegeven dat in het kader van cao 100 enkel de beleidsverklaring verplicht is, en niet de concrete uitwerking van een beleid, kan hierin een rol spelen.

Ook op het vlak van **hulpverlening** is duidelijk nog progressie mogelijk in kader van een kwaliteitsvol alcohol- en drugbeleid. Als er al ondersteuning geboden wordt, is dit vooral door de directie. Daarnaast komen ook HRM/personeelsdienst, de preventieadviseur-veiligheid en de vertrouwenspersoon tussenbeide. In een belangrijk aantal bedrijven zijn daarvoor geen uitgewerkte procedures beschikbaar. Ondersteuning wordt vooral geboden door een doorverwijzing naar een externe hulpverlener en door een gesprek.

We kunnen **concluderen** dat de kwaliteit van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid bij bedrijven erop achteruitgegaan is. Het effect van de wetgeving lijkt enigszins uitgedoofd, ze zorgt er niet voor dat de percentages en de kwaliteit op vlak van ondernomen interventies voor de verschillende componenten toenemen, wel integendeel.

Dit heeft waarschijnlijk veel te maken met kosten- en tijdbesparing, een algemeen gegeven dat zeker opgaat bij de kleinste bedrijven. Net zoals eerder aangehaald bij de andere bevraagde thema's in deze bevraging hebben zeker de kleinste bedrijven nood aan meer ondersteuning opdat gezondheid en meer specifiek het thema alcohol en drugs structureel ingebed wordt in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod op vlak van een kwaliteitsvol alcohol- en drugbeleid moet uiteraard (financieel) haalbaar zijn voor kmo's, overheidssteun is hierbij wellicht noodzakelijk.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat er opnieuw aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Vooral inzetten op de componenten hulpverlening en voorlichting dienen in dit opzicht meer gestimuleerd te worden. Heel wat bedrijven moeten nog overtuigd worden van het strategisch belang van

werknemers met een gezonde leefstijl. Om hierin te slagen en dus bedrijven hiervan te kunnen overtuigen, lijkt draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

9. Mentaal welbevinden

Mentaal welbevinden is een toestand van welzijn waarbij een individu over voldoende zelfwaardering beschikt, zijn/haar volledige vaardigheden en capaciteiten kan realiseren, kan omgaan met de gebruikelijke stress van het leven, controle over het eigen leven ervaart, productief en vruchtbaar kan werken, in staat is een bijdrage te leveren aan de gemeenschap, en evenwicht en vitaliteit in het leven ervaart.

Mentaal welbevinden kan in een bedrijf verhoogd worden door een combinatie van interventies op niveau van het individu (vb.: verhogen van individuele veerkracht, copingvaardigheden en sociale vaardigheden; time management; stress management; beweging en relaxatie) en op niveau van de 'psychosociale' werkomgeving (vb.: bijscholing en training voor werknemers, evenwicht werk-privé, rolduidelijkheid, conflictmanagement, …)

De vragen rond mentaal welbevinden hebben niet rechtsreeks betrekking op psychosociale risico's op het werk zoals pesten, burn-out, depressie, geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag (cfr. welzijnswetgeving).

In deze bevraging werd het gevoerde beleid door bedrijven rond het thema mentaal welbevinden voor het eerst afzonderlijk en volwaardig bevraagd. We kunnen met andere woorden (nog) geen uitspraken doen over eventuele evoluties of veranderingen in vergelijking met de vorige bevraging in 2012.

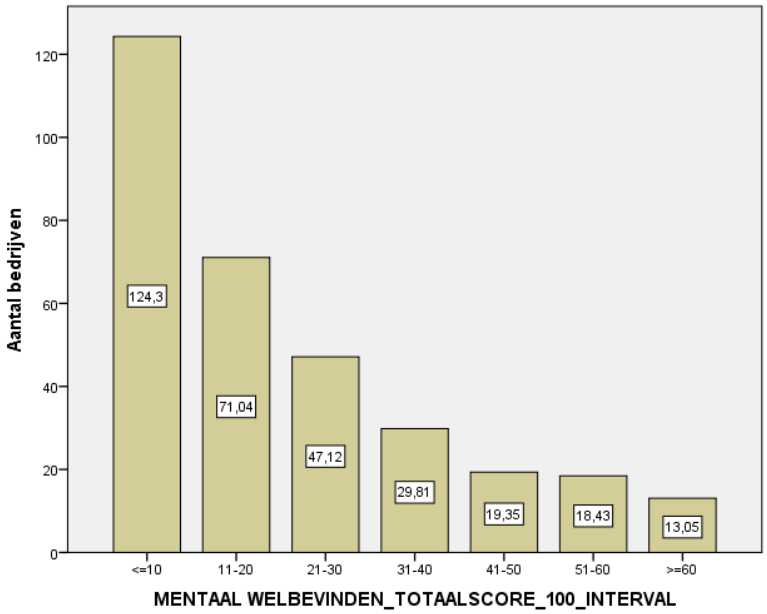
9.1 Globale score van een beleid mentaal welbevinden in relatie tot de bedrijfskenmerken

Gemiddeld halen bedrijven voor hun beleid rond mentaal welbevinden een totaalscore van 20,52 op 100. De mediaan ligt op 16,83. Het grootste deel (60 %) haalt een score van minder dan 20 op 100. 9 % van de bedrijven haalt een score die hoger ligt dan 50 op 100.

Wat betreft kwaliteit van het gevoerde beleid, wil dit zeggen dat voor het thema mentaal welbevinden bedrijven de op één na beste totaalscore laten optekenen. Enkel voor het alcohol- en drugsbeleid is de totaalscore nog beter.

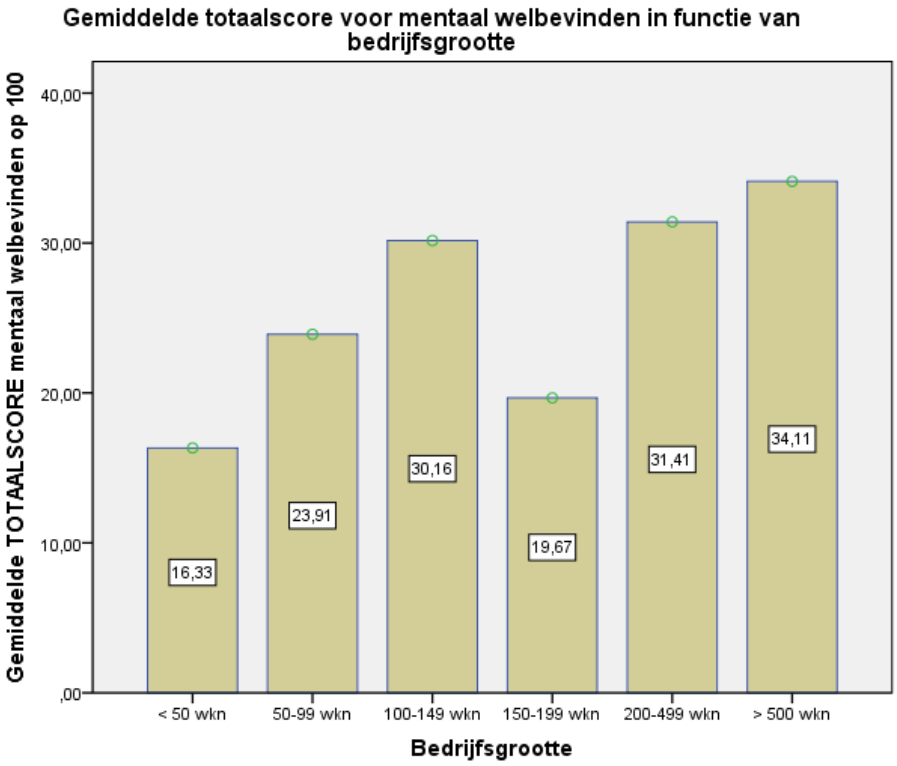
Er is dus toch behoorlijk wat structurele aandacht van bedrijven voor het mentale aspect van gezondheid, al kan het uiteraard ook nog beter. Wel dienen we op te merken dat het thema 'mentaal welbevinden' zeer nauw aanleunt bij verplichtingen voor bedrijven in kader van psychosociale welzijnswetgeving.

De grens tussen beiden is dus niet even altijd makkelijk te trekken, zo kunnen verplichte interventies in kader van psychosociaal welzijn uiteraard ook het mentale welbevinden van medewerkers bevorderen. Net als sommige initiatieven van bedrijven in het kader van hun HR-beleid impact zullen hebben op het mentale welbevinden van werknemers.



We stellen vast dat er verschillen zijn op vlak van bedrijfsgrootte. Bedrijven met minder dan 50 werknemers scoren significant minder dan bedrijven met meer dan 100 werknemers (uitgezonderd 150-199 werknemers).

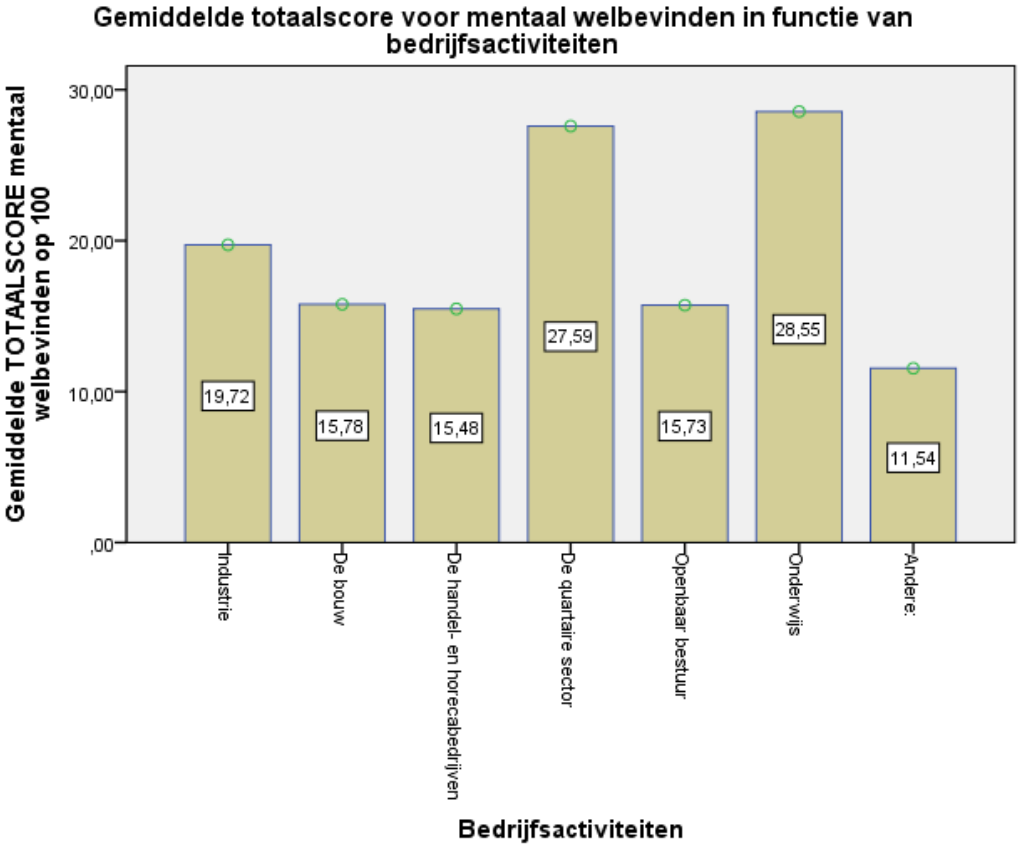
Het ontbreken van een preventiestructuur zoals een comité PBW of een minder uitgewerkt welzijnsbeleid zijn hier wellicht de mogelijke oorzaken van. Risicobeheersing op vlak van psychosociale belasting binnen het welzijnsbeleid sluit zoals eerder aangegeven nauw aan bij beleid rond mentaal welbevinden en is hier in feite ook een noodzakelijke onderbouw of basis voor.



Kijken we naar de bedrijfsactiviteiten dan merken we op dat bedrijven uit de quartaire sector en het onderwijs het best scoren. Dit hoeft misschien niet te verbazen, deze sectoren worden in het algemeen eerder gekenmerkt door een hogere 'mentale' werkbelasting. In tegenstelling tot de bouw, de horeca of de industriële sectoren waar de werkbelasting meer fysiek van aard is.

De verschillen zijn significant tussen de quartaire sector, de bouw en de handel/horeca[28]. Deze laatste sectoren scoren het minst, net als de openbare besturen trouwens. De aandacht voor opname van het thema mentaal welbevinden in het beleid is hier duidelijk minder. Toch scoren openbare besturen qua sector het best op vlak van werkbaarheid van het werk. Dit wordt alleszins zo gepercipieerd door hun personeel, in die zin zijn huidige resultaten toch wat verassend.

Verder stellen we vast dat het vooral de non-profit bedrijven zijn binnen de quartaire sector die het beste voor dit thema scoren. Het verschil tussen non-profit en profit in de privé is immers significant. Op vlak van arbeidsstelsel zijn er geen significante verschillen waar te nemen.



[28] Itinera, 2013. Rapport "Hoe gezond is de geestelijke gezondheidszorg in België?"

9.2 Componentscore van een beleid mentaal welbevinden in relatie tot de bedrijfskenmerken

Net als bij de andere thema's bestaat een kwaliteitsvol beleid op vlak van mentaal welbevinden uit **drie belangrijke basiscomponenten**:

- het voorzien van voorlichting rond mentaal welbevinden,
- het voorzien van een aanbod/werkomgeving die mentaal welbevinden ondersteunt,
- de opname van het thema mentaal welbevinden in het beleid.

Per component bekijken we of er verschillen zijn tussen bedrijven op basis van bedrijfskenmerken (vb. sector, bedrijfsactiviteiten, grootte, …). Dit doen we aan de hand van een aantal vragen die uiteindelijk voor elke component resulteren in een afzonderlijk score.

9.2.1 Voorlichting

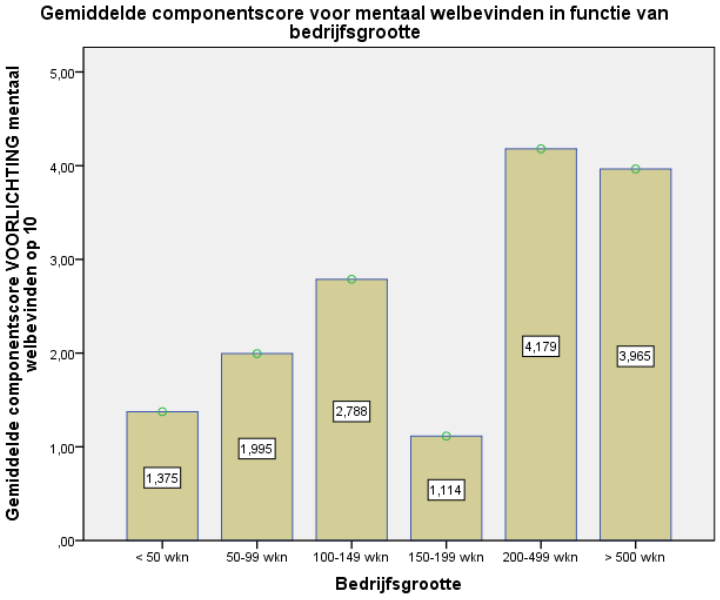
Onder de component voorlichting worden alle initiatieven van een bedrijf verstaan die kennis en vaardigheden van werknemers verhogen zodat zij zelf initiatief nemen om hun mentaal welbevinden op peil te houden.

Gemiddeld halen bedrijven en organisaties op de component 'Voorlichting' een score van 1,90 op 10.

We stellen we net als bij de totaalscore vast dat de grootste bedrijven het best scoren. Het verschil tussen meer of minder dan 200 werknemers blijkt voor deze component significant.

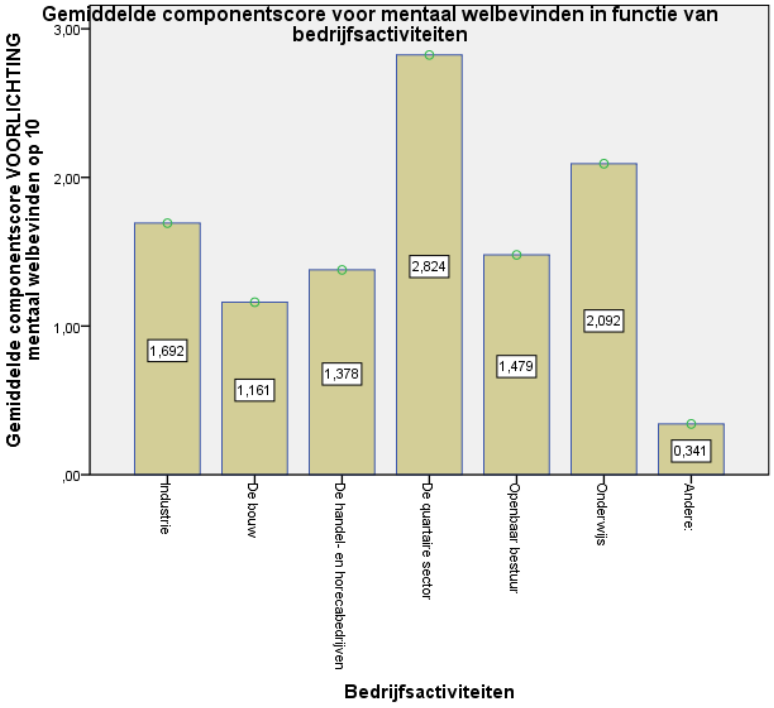
Het feit dat kleinere organisaties significant lager scoren gaat hoogstwaarschijnlijk samen met een minder goed uitgebouwde preventiestructuur. Zo zijn kleine organisaties met minder dan 50 werknemers niet verplicht om een comité voor preventie en bescherming op het werk op te richten.

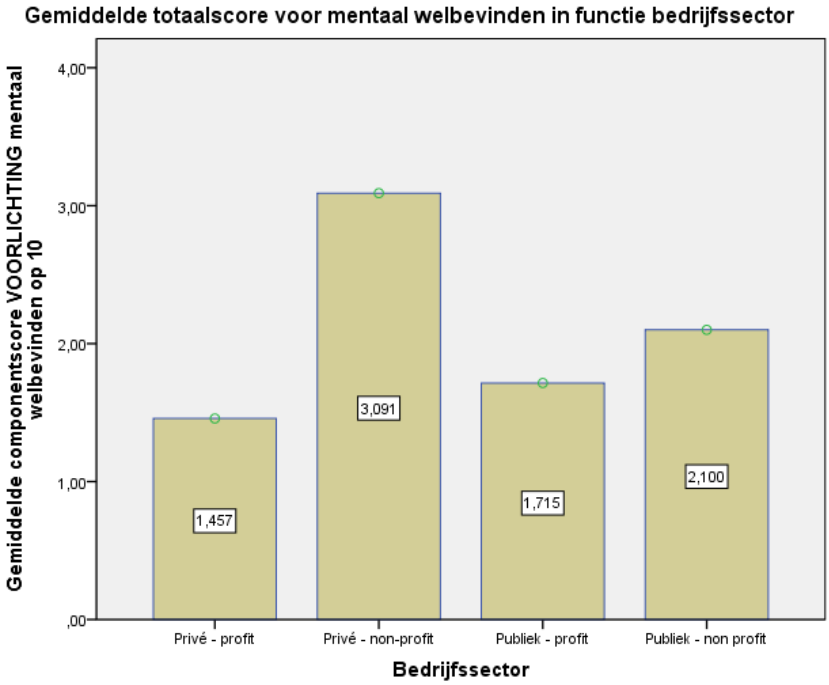
Daarnaast is het ook zo dat hoe kleiner een organisatie is, hoe minder tijd en middelen zij hebben om hierin te investeren.



Op vlak van bedrijfsactiviteiten en -sectoren kunnen we gelijkaardige vaststellingen maken als bij de totaalscore. De quartaire sector scoort ook voor voorlichting het best, de bouw en de handel/horeca het minst. Het verschil tussen quartaire sector en bouw, handel/horeca is significant.

In de privésector scoort non-profit ook opnieuw significant beter dan de profit. De nood aan voorlichting is wellicht hoger omdat de mentale (over)belasting in de non-profit in vergelijking met de profit misschien net iets meer aan de orde is.





Bovenvermelde globale scores zijn het resultaat van een aantal vragen die peilen naar de voorlichtingsinitiatieven die bedrijven nemen in kader van het bevorderen van mentaal welbevinden van de werknemers.

63 % van de bedrijven geeft alleszins aan geen initiatief te nemen, zo blijkt uit onderstaande tabel. Bijna een kwart (22 %) organiseert wel minstens éénmaal per jaar voorlichting rond mentaal welbevinden.

Antwoord: Wordt er op het werk voorlichting omtrent mentaal welbevinden georganiseerd?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, meerdere keren per jaar	31		10
Ja, één keer per jaar	40		12
Ja, minder dan één keer per jaar	33		10
Neen	205		63
Weet niet	15		5
Totaal aantal respondenten: 323		0% 20% 40% 60% 80%	

Voorlichting is voornamelijk gericht op mensen met een bediendenstatuut, 84 % van de bedrijven geeft dit aan. 62 % van de bedrijven doet dit voor arbeiders. Dat voorlichting in het algemeen voor arbeiders minder georganiseerd wordt, is een vaststelling die we trouwens ook bij de andere thema's maken. Toch hebben zij hier minstens evenveel baat bij als andere (hoger opgeleide) werknemers.

Bij 78 % van de bedrijven wordt voorlichting ook georganiseerd voor leidinggevenden, bij 68 % voor directie en bij 63 % van de bedrijven voor het ruimere kader. Gezien de grotere verantwoordelijkheden en de mentale werkdruk die dergelijke profielen kenmerkt, is het inderdaad ook belangrijk om op deze doelgroepen in te zetten als bedrijf.

Wanneer gevraagd werd naar de manier waarop voorlichting georganiseerd wordt, bleek het grootste deel (46 %) dit via specifieke groepssessies te doen. 43 % deed dit tijdens een ander overleg of bijeenkomst.

Omdat het thema mentaal welbevinden ook voor een groot stuk met individuele factoren te maken heeft, is het eveneens belangrijk om een individuele aanpak te hanteren. 43 % doet aan voorlichting aan de hand van een individueel gesprek.

Meer traditionele methoden zoals folders verspreiden, affiches uithangen of artikels verspreiden komen in gelijke mate voor bij 15 tot 20 % van de bedrijven.

Antwoord: Op welke manier wordt deze voorlichting georganiseerd op het werk?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Informatie geven over mentaal welbevinden op een bijeenkomst of vergadering met personeel.	45		43
Organiseren van een infosessie in groep	48		46
Door middel van een individueel gesprek (vb. tijdens een medisch onderzoek)	45		43
Via een artikel in het bedrijfsblad	14		13
Via affiches	15		15
Via verspreiding van folders en brochures	20		19
Via intranet	15		14
Via andere digitale communicatiekanalen (sociale media, app, e-mailberichten, sms)	8		8
Andere:	7		7
Weet niet	0		01
Totaal aantal respondenten: 104		0% 20% 40% 60% 80%	

Zoals eerder aangegeven spelen individuele factoren en competenties een belangrijke rol in het mentaal welbevinden van een persoon, dus ook binnen de werkcontext waarin iemand zich bevindt. Coping-, communicatie- en algemeen sociale vaardigheden zijn daarom voor een werknemer belangrijk. Toch zegt slechts 28 % van de bedrijven hiervoor vorming te voorzien voor de medewerkers.

Deze vorming wordt voornamelijk georganiseerd voor leidinggevenden en bedienden, beiden

door 78 % van de bedrijven. In mindere mate voor directie (59 %), kader (60 %) en nog mindere mate voor arbeiders (51 %).

Antwoord: Organiseert uw bedrijf zelf vormingen of workshops omtrent sociale vaardigheden, copingvaardigheden of communicatievaardigheden?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja	89		28
Neen	220		68
Weet niet	14		4
Totaal aantal respondenten: 323		0% 20% 40% 60% 80%	

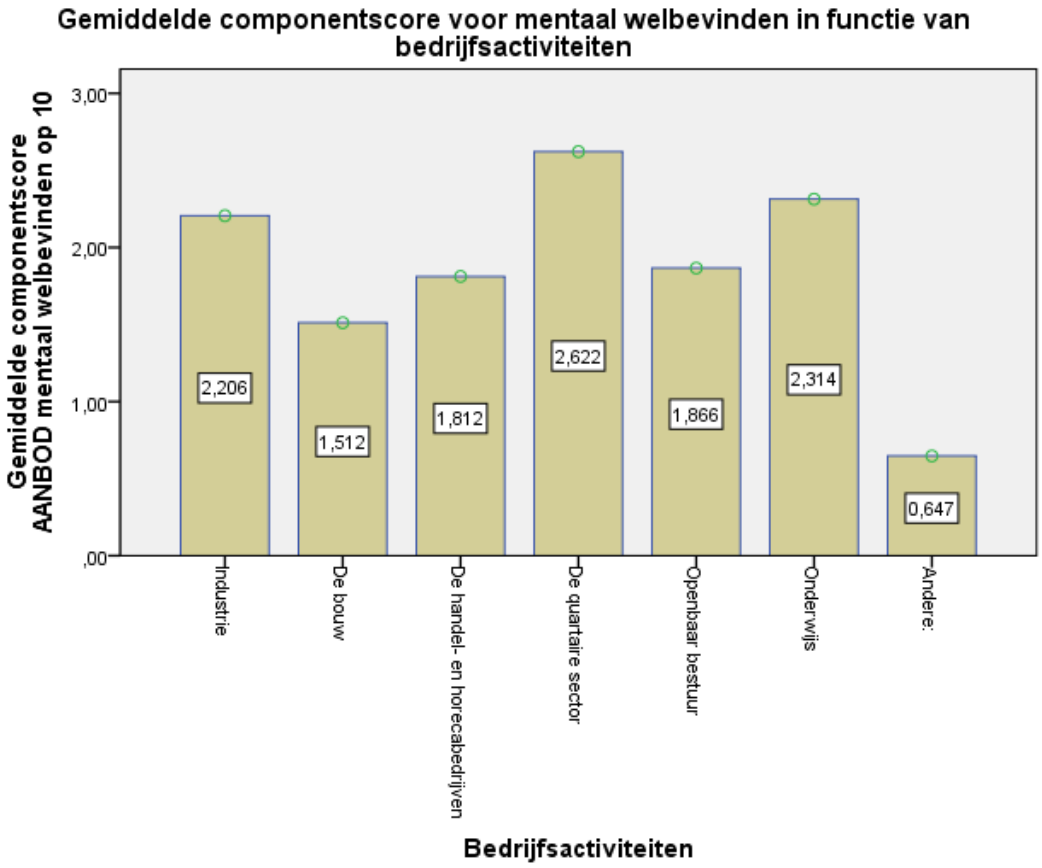
9.2.2 Aanbod

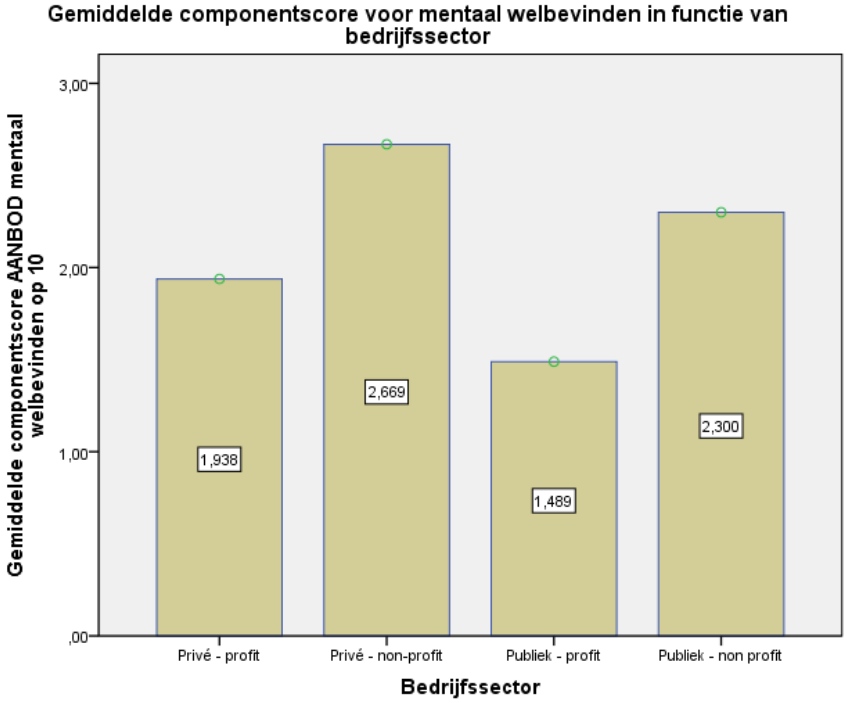
Naast voorlichting is de component 'Aanbod' minstens even belangrijk voor het thema mentaal welbevinden. Naast voorzien van een aanbod dat werknemers ondersteunt op vlak van mentaal welbevinden, behoort ook het voorzien in een goede 'psychosociale' werkomgeving en -organisatie tot deze component.

Vooral de werkorganisatie en -omgeving heeft een behoorlijke impact op de mentale gezondheid van werknemers. Niet onlogisch aangezien mensen zich toch het grootste deel van hun tijd op de werkplek bevinden.

Op deze component scoren bedrijven gemiddeld 2,13 op een schaal van 10. In vergelijking met de andere kwaliteitscomponenten van een beleid rond mentaal welbevinden betekent dit de beste score.

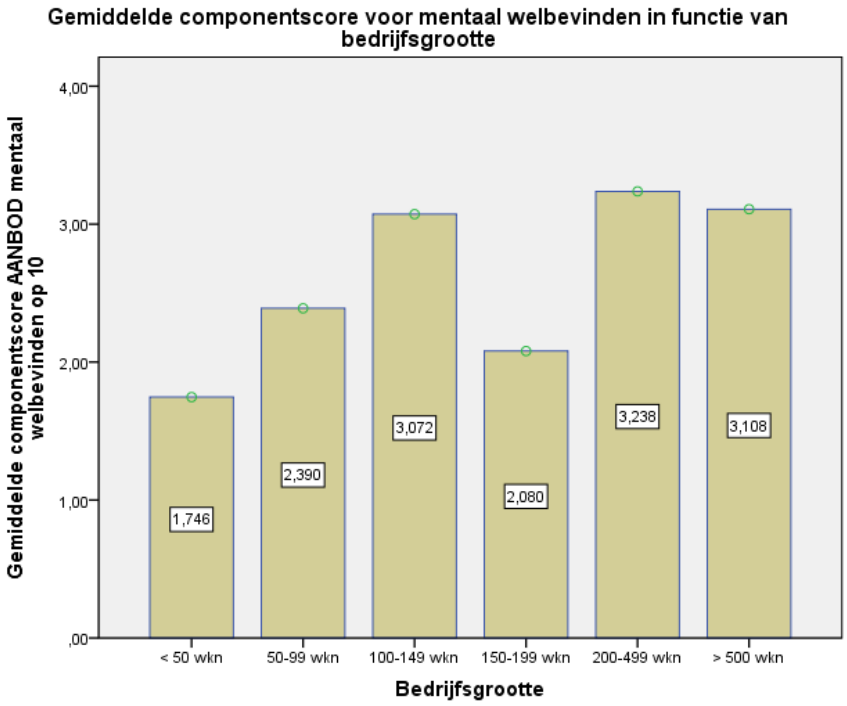
Net als bij de vorige scores doet de quartaire sector het significant beter dan de bouw en de handel/horeca. En in de privé doet de non-profit het opnieuw significant beter dan de profit.


Gemiddelde componentscore voor mentaal welbevinden in functie van bedrijfsactiviteiten
Gemiddelde componentscore AANBOD mentaal welbevinden op 10
3,00
2,00
1,00
,00
2,206
1,512
1,812
2,622
1,866
2,314
0,647
Industrie
De bouw
De handel- en horecabedrijven
De quartaire sector
Openbaar bestuur
Onderwijs
Andere:
Bedrijfsactiviteiten


Gemiddelde componentscore voor mentaal welbevinden in functie van bedrijfssector
Gemiddelde componentscore AANBOD mentaal welbevinden op 10
3,00
2,00
1,00
,00
1,938
2,669
1,489
2,300
Privé - profit
Privé - non-profit
Publiek - profit
Publiek - non profit
Bedrijfssector

Op vlak van bedrijfsgrootte scoren de kleinste bedrijven (<50 werknemers) significant lager dan bedrijven met meer dan 100 werknemers. Uitzondering hierop zijn de bedrijven met 150 tot 199 werknemers.

Voornaamste reden hiervoor is wellicht opnieuw een minder goed uitgebouwde preventiestructuur bij de kleinere bedrijven, in grote mate te wijten aan minder mogelijkheden en middelen om in een aanbod te voorzien.

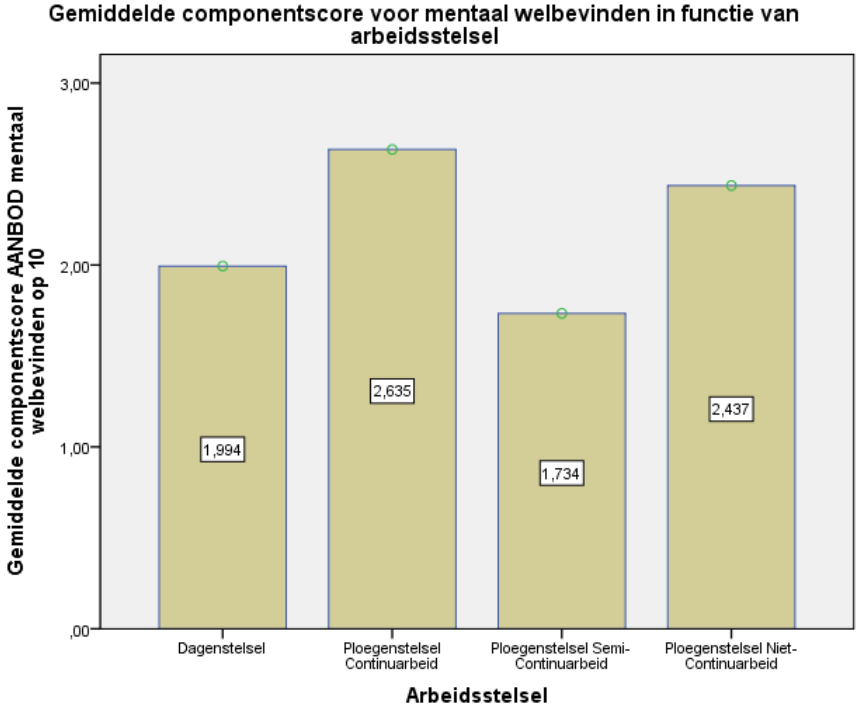


Wat we in tegenstelling tot de andere scores wel vaststellen, is een significant verschil tussen bedrijven met dagsysteem en bedrijven met een continu ploegsysteem.

Een eerste mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werknemers in een continuploegsysteem onderhevig zijn aan afwisseling van shifts wat uiteraard een serieuze impact heeft op de mentale gezondheid van mensen. Het grotere besef hiervan kan bedrijven met een ploegstelsel misschien meer aanzetten tot het voorzien van een aanbod.

Een andere verklaring kan liggen in het feit dat bedrijven met een continu ploegsysteem voornamelijk uit de quartaire (privé-non-profit) komen. Een sector die toch gekenmerkt wordt door een aanzienlijke mentale werkdruk. Om die reden zou het aanbod in deze sector groter kunnen zijn.

Het is anderzijds wel zo dat het aantal bedrijven met minder dan 50 werknemers groter is met een dagsysteem dan met een ploegensysteem. Dit kan de lagere score van bedrijven met een dagstelsel verklaren.



De werkorganisatie speelt zoals gezegd een belangrijke rol bij het mentaal welbevinden van de medewerkers. En we bedoelen hiermee vooral in hoeverre de job eigenlijk 'werkbaar' is voor werknemers. Werkbaar werk is werk dat voldoende motiveert waar de werkdruk en de stress onder controle zijn. Waar ook voldoende ontwikkelingskansen zijn en de balans tussen werk en privé juist zit.

De helft van de bedrijven geeft in die zin aan in te zetten op competenties van werknemers. 49 % voorziet in ontwikkelingsmogelijkheden. 44 % van de bedrijven geeft aan dat ze werknemers betrekken bij het nemen van beslissingen of het oplossen van problemen. 39 % geeft medezeggenschap aan medewerkers bij het organiseren van de job en plaatst hierbij de juiste persoon op de juiste plaats.

Meer dan een derde (34 %) beschikt over een vertrouwenspersoon en bijna een kwart (23 %) neemt maatregelen in kader van verbetering van de balans tussen werk en privé. Meer dan de helft (54 %) heeft een onthaalsysteem voor nieuwe medewerkers.

18 % van de bedrijven neemt op vlak van bevorderen van mentaal welbevinden geen enkel initiatief.

Antwoord: Hoe ondersteunt uw bedrijf de werknemers bij het bevorderen van hun mentaal welbevinden?	Totaal	% van antwoorden	%
Het bedrijf ondersteunt de werknemers op geen enkele manier bij het bevorderen van hun mentaal welbevinden.	57		18
Inzetten op sterktes / competenties van werknemers	163		50
Continu voorzien van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden (levenslang leren)	157		49
Duidelijke rollen en verwachtingen scheppen	117		36
Job redesign / herstructurering	19		6
Juiste persoon op de juiste plaats	125		39
Balans werk-privé bevorderen door aanbod kinderopvang, flexibele werkuren, thuiswerken, ...	73		23
Werknemers zeggenschap geven over de organisatie van het eigen werk	127		39
Werknemers betrekken in het nemen van beslissingen en het oplossen van problemen	142		44
Voorzien van een onthaalsysteem nieuwe werknemers	173		54
Goede en heldere communicatie en positieve feedback	120		37
Aanmoedigen en versterken van sociale steun	52		16
Reorganiseren en/of optimaliseren van (slechte) werkprocessen	93		29
Vertrouwenspersoon, groen nummer	109		34
Evenwicht bewaren tussen inzet en beloning	39		12
Andere:	3		1
Weet niet	28		9
Totaal aantal respondenten: 323		0% 20% 40% 60% 80%	

Ook individuele vaardigheden en behoeften hebben invloed op het mentaal welbevinden van werknemers. Bedrijven dienen dus niet alleen in te zetten op het optimaliseren van de werkorganisatie maar ook op het individueel ondersteunen van werknemers.

22 % van de bedrijven heeft niet zo'n dergelijk aanbod. Bij meer dan de helft van de bedrijven (52 %) is dit wel het geval via de externe preventieadviseur psychosociale belasting. Bij 45 % is deze rol weggelegd voor de arbeidsgeneesheer en bij 27 % bij een ombudsman of vertrouwenspersoon. Amper 3 % doet hiervoor beroep op een psycholoog.

Antwoord: Heeft het personeel de mogelijkheid om via het bedrijf professionele counseling of psychologische ondersteuning te verkrijgen?	Totaal	% van antwoorden	%
Ja, bij een psycholoog/medewerker van de sociale dienst op het bedrijf	11		3
Ja, bij de ombudspersoon/vertrouwenspersoon	86		27
Ja, bij een intern preventieadviseur psychosociale risico's	36		11
Ja, bij extern preventieadviseur psychosociale risico's	168		52
Ja, bij een arbeidsgeneesheer	145		45
Neen, er is geen mogelijkheid om via het bedrijf professionele counseling of psychologische ondersteuning te verkrijgen.	72		22
Weet niet	7		2
Totaal aantal respondenten: 323		0% 20% 40% 60% 80%	

Tot slot merken we op dat 10 % van de bedrijven workshops rond stresspreventie en burn-out organiseren. Slechts 2 % van de bedrijven bevordert de individuele veerkracht van werknemers door hiervoor een workshop te organiseren. Nochtans is individuele veerkracht van mensen - buiten maar zeker ook op het werk - een belangrijke protectieve factor voor mentaal welbevinden.

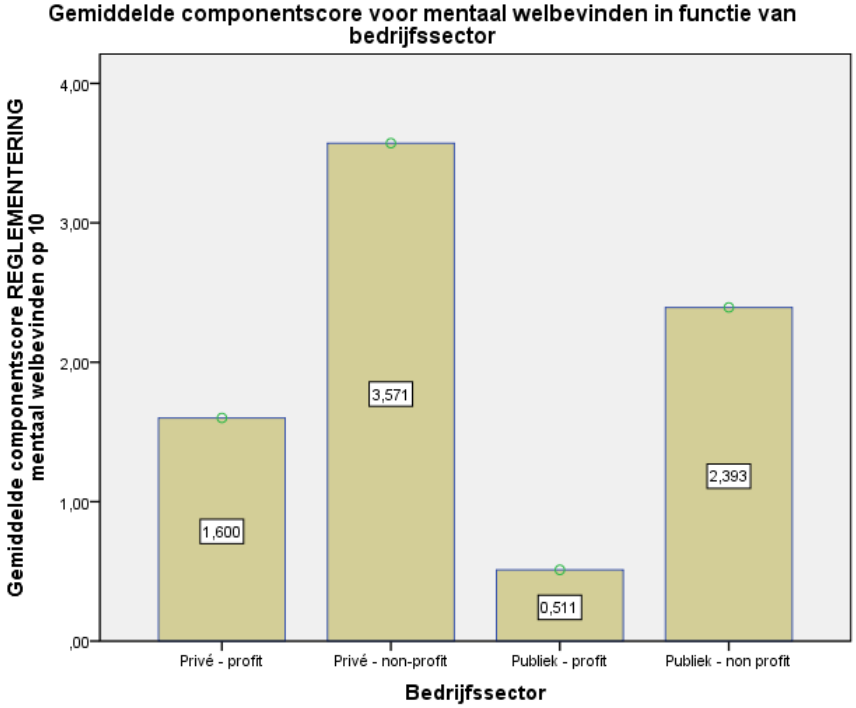
9.2.3 Reglementering

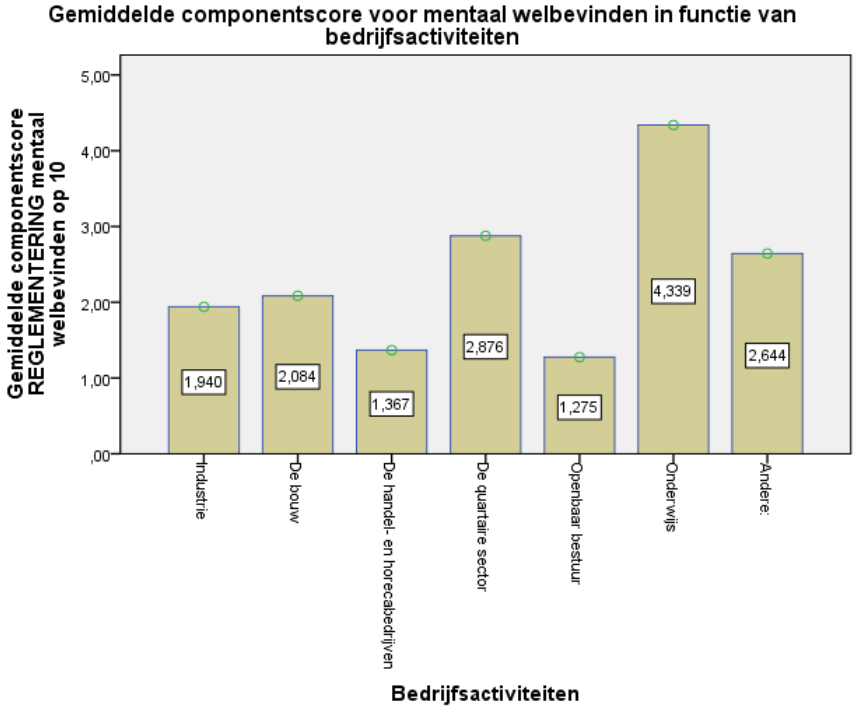
In deze derde component gaan we na in hoeverre bedrijven het thema welbevinden integreren in het bedrijfsbeleid en hier dus 'officiële' afspraken rond bestaan.

Voor de component 'Reglementering' scoren bedrijven gemiddeld 2,10 op 10. Deze score is dus iets lager dan de component 'Aanbod' maar wel beter dan de component 'Voorlichting'.

Er is opnieuw een significant verschil tussen non-profit en profit in de privé. De mogelijke redenen hiervoor werden eerder al aangehaald. Onderwijs en quartaire sector scoren het best. Het feit dat mentale aspecten in deze sectoren belangrijk zijn, kan de hogere scores verklaren. Enkel het verschil tussen quartair en handel/horeca blijkt uiteindelijk significant[29].

[29] omwille van het mindere aantal organisaties binnen de onderwijssector kunnen we het verschil tussen deze sector en de andere sectoren niet significant noemen


Gemiddelde componentscore voor mentaal welbevinden in functie van bedrijfssector
Gemiddelde componentscore REGLEMENTERING mentaal welbevinden op 10
4,00
3,00
2,00
1,00
,00
1,600
3,571
0,511
2,393
Privé - profit
Privé - non-profit
Publiek - profit
Publiek - non profit
Bedrijfssector


Gemiddelde componentscore voor mentaal welbevinden in functie van bedrijfsactiviteiten
Gemiddelde componentscore REGLEMENTERING mentaal welbevinden op 10
5,00
4,00
3,00
2,00
1,00
,00
1,940
2,084
1,367
2,876
1,275
4,339
2,644
Industrie
De bouw
De handel- en horecabedrijven
De quartaire sector
Openbaar bestuur
Onderwijs
Andere:
Bedrijfsactiviteiten

Wat betreft bedrijfsgrootte en arbeidsstelsel werden voor de component 'Reglementering' geen relevante verschillen meer waargenomen.

56 % van de bedrijven blijkt niet over een reglement of over enige afspraken met betrekking tot veerkracht en mentaal welbevinden te beschikken. 1 op 5 bedrijven neemt het thema mentaal welbevinden op in het arbeidsreglement. 6 % heeft wel schriftelijke afspraken maar dan buiten het arbeidsreglement. 11 % ten slotte maakt louter mondelinge afspraken.

Antwoord: Beschikt uw bedrijf over een reglement/afspraken met betrekking tot veerkracht en mentaal welbevinden?	**Totaal**	**% van antwoorden**	**%**
Ja, er zijn schriftelijke afspraken/reglement die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.	65		20
Ja, er zijn schriftelijke afspraken/reglement die niet zijn opgenomen in het arbeidsreglement.	18		6
Ja, maar enkel mondeling of impliciete afspraken.	34		11
Neen	182		56
Weet niet	24		7
Totaal aantal respondenten: 323		0% 20% 40% 60% 80%	

Indien er afspraken in het kader van mentaal welbevinden bestaan, worden deze voornamelijk gecommuniceerd naar bedienden (47 %) en naar leidinggevenden (40 %). Bij 36 % worden ook de arbeiders hierover geïnformeerd. We stellen vast dat toch 43 % van de bedrijven gemaakte afspraken gewoon niet communiceert.

9.3 Conclusies en aanbevelingen

In deze bevraging werd het door bedrijven gevoerde beleid rond het gezondheidsthema **mentaal welbevinden** voor het eerst afzonderlijk en volwaardig bevraagd. We kunnen met andere woorden (nog) geen uitspraken doen over eventuele evoluties of veranderingen in vergelijking met de vorige bevraging in 2012.

Een kwalitatief beleid rond het thema mentaal welbevinden op het werk wordt gekenmerkt door drie belangrijke componenten: voorlichting, regelgeving en aanbod. Op basis van een aantal vragen werd voor elke component een score berekend.

Op die manier zien we hoe bedrijven invulling geven aan hun beleid rond mentaal welbevinden. De drie componentscores werden samengeteld en resulteerden in een totaalscore. Deze totaalscore geeft een beeld van het gevoerde beleid rond mentaal welbevinden bij bedrijven in Vlaanderen en Brussel.

Bedrijven halen gemiddeld een **totaalscore** van 20,52 op 100. Wat betreft kwaliteit van het gevoerde beleid, wil dit zeggen dat voor het thema mentaal welbevinden bedrijven de op één

na beste totaalscore laten optekenen in vergelijking met de andere bevraagde thema's. Enkel voor het alcohol- en drugsbeleid is de totaalscore nog beter. Al dienen we dit toch ook wat te nuanceren, de score blijft wel nog steeds onvoldoende.

Maar het geeft toch aan dat bedrijven zich behoorlijk bewust zijn van het belang van een goede mentale gezondheid van werknemers. Niet onterecht, onderzoek[1] wijst uit dat 27 % van het ziekteverzuim boven 15 dagen een psychische oorzaak kent. Psychisch onwelzijn is mede verantwoordelijk voor 25 % van alle uitkeringen voor werkonbekwaamheid.

Bovendien is presenteïsme, met een lagere productiviteit op het werk, in België op vijf jaar tijd bijna verdubbeld bij mensen met een matige psychische aandoening. Hierdoor is België over het Europese gemiddelde gesprongen[1].

Ook ander onderzoek toont aan dat een ongezonde leefstijl van werknemers resulteert in hoger verzuim, lagere productiviteit, lagere inzetbaarheid en minder betrokkenheid van de werknemer. Gevolgen die ook het bedrijfsimago zeker niet ten goede komen. De mentale (en fysieke) gezondheid van werknemers bevorderen, loont voor bedrijven dus zeker de moeite.

Wanneer we ook de resultaten van het beleid rond de andere gezondheidsthema's in beschouwing nemen, blijken bedrijven hiervan nog niet helemaal overtuigd. Werkgevers beschouwen een gezonde leefstijl nog al te vaak als louter de verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Het zou ook gedeeltelijk kunnen verklaren waarom werkgevers uiteindelijk nog te zwakke scores laten optekenen en te weinig structureel beleid voeren rond het thema mentaal welbevinden.

Net als bij de andere gezondheidsthema's komt terug dat **grotere bedrijven** over het algemeen beter scoren dan kleinere, dus ook wat betreft beleid rond mentaal welbevinden. Dit heeft voor een groot deel te maken met het feit dat kleinere bedrijven in het algemeen over minder mogelijkheden beschikken op het vlak van budget, tijdsinvestering en expertise.

Het feit dat de kleinere bedrijven - ongeacht sector of activiteit - systematisch minder goed scoren dan de grotere bedrijven heeft wellicht ook te maken met de invulling die aan de wettelijke verplichtingen moet gegeven worden in het kader van de Welzijnswet. Zo dienen grotere bedrijven voor hun preventiestructuur in het kader van deze wet aan meer voorwaarden te voldoen dan de kleinere.

De installatie van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is bijvoorbeeld pas verplicht voor bedrijven die meer dan 50 werknemers tellen. Dit verklaart wellicht ook waarom bedrijven met minder dan 50 werknemers significant zwakker scoren dan de rest.

Het thema 'mentaal welbevinden' lijkt dus pas structureel aandacht te krijgen indien er ook een goed uitgebouwde preventiestructuur en -beleid aanwezig is binnen het bedrijf. Dit is trouwens een vaststelling die ook voor de andere gezondheidsthema's opgaat. Zeker voor het thema mentaal welbevinden is dit niet onlogisch, het thema sluit immers nauw aan bij preventieve maatregelen die ook in het kader van psychosociale (over)belasting genomen (moeten) worden.

Kijken we naar de **bedrijfsactiviteiten** dan merken we op dat bedrijven uit de quartaire sector en het onderwijs het best scoren. Dit hoeft misschien niet te verbazen, deze sectoren worden in het algemeen eerder gekenmerkt door een hogere 'mentale' werkbelasting. In tegenstelling tot de bouw, de horeca of de industriële sectoren waar de werkbelasting meer fysiek van aard is. De verschillen zijn significant tussen de quartaire sector, de bouw en de handel/horeca.

Wat betreft de invulling van een beleid rond mentaal welbevinden blijkt dat bedrijven in het algemeen het meest investeren in de **component** aanbod. Dan volgt de component reglementering, al is het verschil wel minimaal. Het minst wordt aandacht besteed aan de component voorlichting. Alleszins is er voor alle drie de componenten nog heel wat progressie mogelijk.

Dat de componenten aanbod en reglementering vergelijkbaar hoger scoren dan de component voorlichting is niet zo verwonderlijk. Dit heeft meer dan waarschijnlijk te maken met de verplichte inspanningen die bedrijven moeten leveren in kader van psychosociale welzijnswetgeving. Het risico op psychosociale overbelasting bij werknemers vermijden door ingrepen te doen op de werkomgeving staat hierbij centraal, het aspect voorlichting krijgt veel minder aandacht.

Dit is echter wel relatief, wat betreft **aanbod** scoren bedrijven gemiddeld maar 2,13 op 10, voor reglementering is dat 2,10 op 10. De grotere bedrijven doen het voor de component aanbod beter dan de kleinere. Een beter uitgebouwd welzijnsbeleid met meer beschikbare middelen is hier ongetwijfeld de reden voor. Toch is de score ook voor deze grote bedrijven nog steeds ondermaats.

Wat we in tegenstelling tot de andere scores wel vaststellen, is een significant verschil tussen bedrijven met dagsysteem en bedrijven met een continu ploegsysteem. Een eerste mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werknemers in een continuploegsysteem onderhevig zijn aan afwisseling van shifts wat uiteraard een serieuze impact heeft op de mentale gezondheid van mensen. Het grotere besef hiervan kan bedrijven met een ploegstelsel misschien meer aanzetten tot het voorzien van een aanbod.

Een andere verklaring kan liggen in het feit dat bedrijven met een continu ploegsysteem voornamelijk uit de quartaire (privé-non-profit) komen. Een sector die toch gekenmerkt wordt door een aanzienlijke mentale werkdruk. Om die reden zou het aanbod in deze sector groter kunnen zijn.

Wel is het zo dat het aantal bedrijven met minder dan 50 werknemers groter is met een dagsysteem dan met een ploegensysteem. Dit kan ook de lagere score van bedrijven met een dagstelsel verklaren.

De werkorganisatie speelt een belangrijke rol bij mentaal welbevinden van de medewerkers. En we bedoelen hiermee vooral in hoeverre de job eigenlijk 'werkbaar' is voor werknemers. Werkbaar werk is werk dat voldoende motiveert waar de werkdruk en de stress onder controle zijn. Waar ook voldoende ontwikkelingskansen zijn en de balans tussen werk en privé juist zit.

De helft van de bedrijven geeft in die zin aan in te zetten op competenties van werknemers. 49 % voorziet in ontwikkelingsmogelijkheden. 44 % van de bedrijven geeft aan dat ze werknemers betrekken bij het nemen van beslissingen of het oplossen van problemen. 39 % geeft medezeggenschap aan medewerkers bij het organiseren van de job en plaatst hierbij de juiste persoon op de juiste plaats.

Bijna 1 op 5 bedrijven neemt op het vlak van bevorderen van mentaal welbevinden helemaal geen enkel initiatief. Bij meer dan de helft van de bedrijven is er individueel ondersteuning beschikbaar via de externe preventieadviseur psychosociale belasting. Opvallend is dat slechts 2 % van de bedrijven de individuele veerkracht bevordert van werknemers. Nochtans is individuele veerkracht van mensen -buiten maar zeker ook op het werk - een belangrijke protectieve factor voor mentaal welbevinden.

Voor de component **reglementering** scoren onderwijs en quartaire sector het best. Het feit dat mentale aspecten in deze sectoren belangrijker zijn, kan de hogere scores verklaren. Toch scoren bedrijven in het algemeen nog onvoldoende. Bijna 6 op 10 bedrijven blijkt niet over een reglement of over enige beleidsafspraken met betrekking tot veerkracht en mentaal welbevinden te beschikken. Slechts 1 op 5 bedrijven neemt het thema mentaal welbevinden op in het arbeidsreglement.

Op vlak van **voorlichting** rond mentaal welbevinden halen bedrijven de laagste score (1,90 op 10). Nochtans is inzetten op deze component ook uitermate belangrijk. Het individueel verhogen van kennis en vaardigheden van werknemers moet hen toelaten om zelf initiatief te nemen om hun mentaal welbevinden op peil te houden. Dit zal het werkvermogen en de inzetbaarheid van de werknemer alleen maar ten goede komen, waar de werkgever uiteraard ook de vruchten van plukt.

De quartaire sector scoort voor de component voorlichting het best, de bouw en de handel/horeca het minst. Kleinere bedrijven doen het opnieuw minder goed dan grotere. Globaal gezien geeft maar liefst 63% van de bedrijven aan geen voorlichtingsinitiatieven te nemen op vlak van bevorderen van mentaal welbevinden. We kunnen dus vaststellen dat bedrijven nog te weinig werknemers stimuleren en ondersteunen om voldoende aandacht te hebben voor hun mentale gezondheid.

De minderheid aan bedrijven die toch aan voorlichting doen, bleek dit voornamelijk te doen via het organiseren van specifieke groepssessies. Een opvallende trend die we trouwens ook hebben vastgesteld bij de andere thema's en waar in de toekomst misschien meer moet op ingezet worden. Voor wat betreft bevorderen van mentaal welbevinden van medewerkers blijkt inzetten op veerkracht in teams hiervoor alleszins een veelbelovende strategie.

Omdat het thema mentaal welbevinden ook voor een groot stuk met individuele factoren en competenties te maken heeft, is het eveneens belangrijk om een individuele aanpak 'op maat' te garanderen. 43 % van de bedrijven die voorlichting organiseren, komt hieraan tegemoet aan de hand van een individueel gesprek met de werknemer. Meer traditionele methoden zoals folders verspreiden, affiches uithangen of artikels verspreiden komen in mindere mate voor.

In het algemeen kunnen we net als bij de andere gezondheidsthema's besluiten dat zeker de

kleinste bedrijven nog ondersteuning vereisen zodat gezondheidsbevordering en meer specifiek het thema mentaal welbevinden structureel ingebed worden in het bedrijfsbeleid. Dit ondersteuningsaanbod moet vooral (financieel) haalbaar zijn voor kleinere kmo's, wat maakt dat enige steun van de overheid hierbij wellicht noodzakelijk is.

Naast ondersteuning op het terrein is het ook duidelijk dat er meer aandacht moet geschonken worden aan het sensibiliseren van zowel grote als kleine bedrijven. Heel wat bedrijven in Vlaanderen en Brussel moeten immers nog overtuigd worden van het strategisch belang van gezonde en fitte werknemers, zowel op fysiek als op mentaal vlak. Om hierin te slagen, lijkt een draagvlak bij alle sociale partners op Vlaams niveau van cruciaal belang.

10. Globaal overzicht conclusies

	Globale score (op 100)	Reglementering	Voorlichting/Vorming	Aanbod/Hulpverlening	Procedures
Alcohol- en drugsbeleid	29,83 (-)	◇◇◇◇ (-)	◇ (0)	◇◇◇ (0)	◇◇ (-)
Beleid Mentaal Welbevinden	20,52 (nvt)	◇◇ (nvt)	◇ (nvt)	◇◇◇ (nvt)	nvt
Voedingsbeleid	18,54 (+)	◇ (0)	◇◇ (+)	◇◇◇ (+)	nvt
Rookbeleid	14,26 (0)	◇◇◇ (+)	◇◇ (0)	◇ (0)	nvt
Beleid Sedentair gedrag	8,79 (nvt)	◇ (nvt)	◇◇ (nvt)	◇◇◇ (nvt)	nvt
Bewegingsbeleid	7,87 (-)	◇ (-)	◇◇ (0)	◇◇◇ (+)	nvt

	Globale score	Evidence-based werken	Beleidsmatig werken	Deskundigheid	Betrokkenheid
Gezondheidsbeleid	18,92 (0)	◇◇◇◇ (-)	◇◇◇ (0)	◇◇ (-)	◇ (0)

Legende:			
schaal van ◇◇◇◇ (sterkst scorende component) naar ◇ (slechtst scorende component)			
(+): significante vooruitgang tov 2012	(-): significante achteruitgang tov 2012	(0): geen significant verschil tov 2012	(nvt): niet van toepassing