

# Gezondheids- en vitaliteitschecks

Gezondheids- en vitaliteitschecks geven inzicht in de gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers. Persoonlijk advies op eigen leefstijl, fitheid en gezondheid kan bijdragen aan een betere duurzame inzetbaarheid.



Leefstijl

Onderzoek

Arbeidsverzuim

Klachtenvrij

Energie

Kosten

Gezondheid

Veiligheid

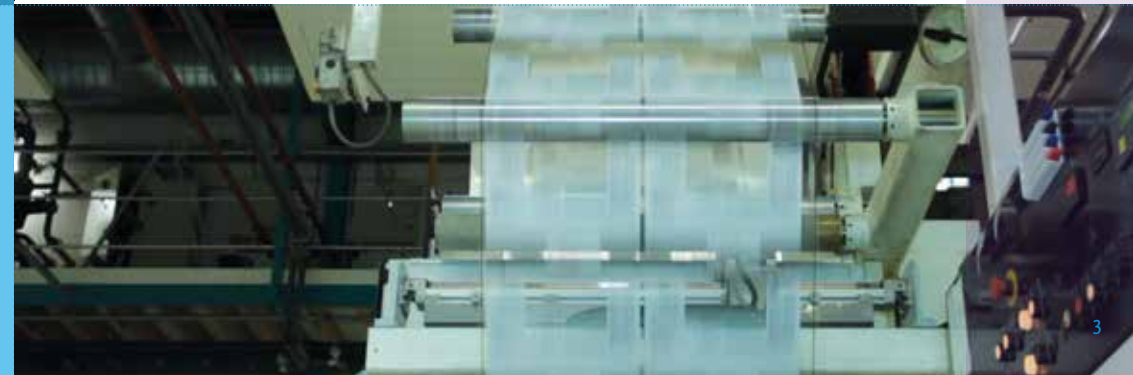
Arbeidssatisfactie

Inzetbaarheid

Vitaliteit

Inhoud

Inleiding	4
Resultaten gezondheids- en vitaliteitschecks	5
Inhoud van gezondheids- en vitaliteitscheck	9
5 stappen	10
Effectieve vervolgmogelijkheden	12
In de praktijk: Hellema Verpakkingen	14
Colofon	15



Voor vrijwel alle werkgevers en medewerkers is de gezondheid en vitaliteit van mensen een belangrijk thema. Het grijpt direct in op de kwaliteit van leven. Het dagelijkse energieniveau van mensen heeft ook een grote impact op werk-gerelateerde zaken.

## Het vergroten van de gezondheid en vitaliteit van medewerkers heeft een positieve invloed op:

- arbeidsverzuim en de daaraan gerelateerde kosten
- verbeteren van de inzetbaarheid
- langer klachtenvrij in het arbeidsproces
- veiligheid in het werk
- arbeidssatisfactie.

Het periodiek uitvoeren van een gezondheids- en vitaliteitscheck is een goede start om met het thema **gezondheid en vitaliteit** aan de slag te gaan. Het geeft medewerkers inzicht in de eigen gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid en levert persoonlijk advies op over wat zij kunnen doen om hun gezondheid en vitaliteit te verbeteren. Het instrument geeft de werkgever bovendien inzicht in werk-gerelateerde risico's, zodat tijdig preventieve maatregelen kunnen worden genomen.

De werkgever ontvangt hiervoor een bedrijfsrapportage met geanonimiseerde resultaten, aandachtspunten en behoeften van de medewerkers. Het instrument maakt het tevens mogelijk om binnen het bedrijf met elkaar in gesprek te komen over het onderwerp gezondheid en vitaliteit en daarmee ook over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In 2015 en 2016 is FCB gestart met een project waarin bedrijven uit de sector aan medewerkers een gezondheids- en vitaliteitscheck konden aanbieden. Ruim 1.250 medewerkers (circa 25% van alle medewerkers in de sector) hebben aan dit project deelgenomen.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers veronderstelt een goed evenwicht tussen belasting (bijvoorbeeld arbeidsrisico's) enerzijds en belastbaarheid (bijvoorbeeld gezondheidsprofiel) anderzijds. De resultaten laten een belangrijk aantal risico's zien ten aanzien van de belastbaarheid van de medewerkers:

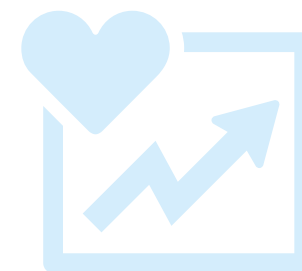
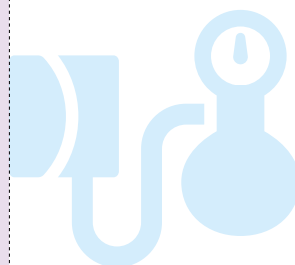
## **48% van de deelnemers aan de gezondheids- en vitaliteitscheck heeft zowel overgewicht (BMI van 25 of hoger), als een verhoogde tailleomvang en vetpercentage.**

Overgewicht draagt bij aan ziekteverzuim en vormt een bedreiging voor duurzame inzetbaarheid op de langere termijn.

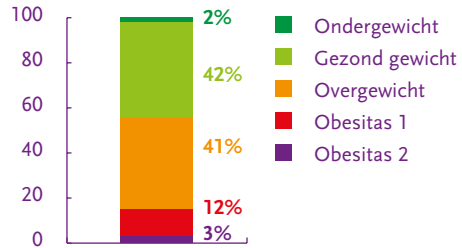
## **66% van de deelnemers voldoet aan de Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen.**

De Fitnorm is een andere norm en vraagt een hogere intensiteit van bewegen. De grootste groep deelnemers komt niet aan deze norm, gezien het feit dat het duuruithoudingsvermogen voor een grote groep deelnemers sterk voor verbetering vatbaar is. Slechte en erg slechte waarden hebben een negatief effect op de algehele belastbaarheid en het dagelijks energieniveau.

**54% van alle deelnemers scoort een verhoogd tot hoog risico op klachten aan het bewegingsapparaat.** Met name het risico op schouderklachten is hoog. Uit de leefstijlvragenlijst komt naar voren dat 39% van de respondenten ook daadwerkelijk last heeft van lichamelijke klachten.

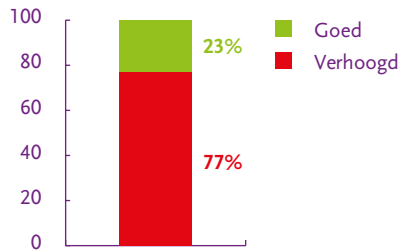


### BMI percentage deelnemers met overgewicht



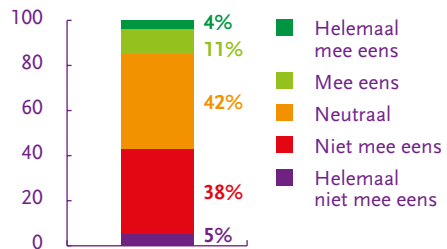
56% van de deelnemers heeft overgewicht (BMI van 25 of hoger). Deze score ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 49,9%.

### Vetpercentage



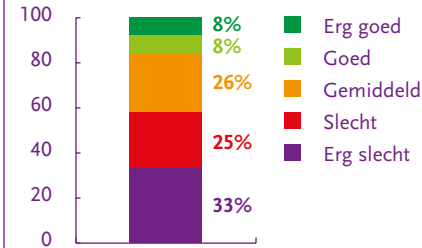
77% van de deelnemers scoort een verhoogd vetpercentage.

### Werktempo



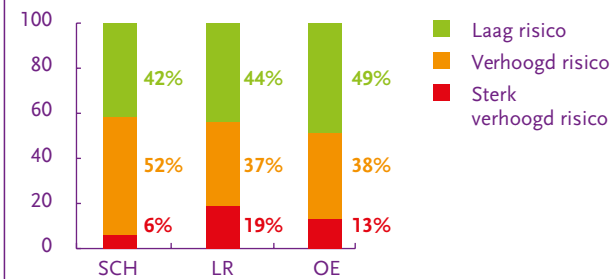
43% van de deelnemers ervaart het werktempo als hoog.

### Conditie (duurhoudingsvermogen)



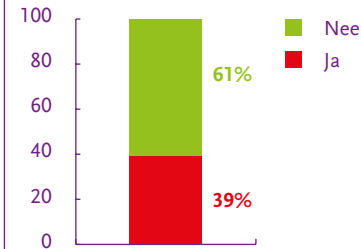
58% van de deelnemers heeft een slecht of erg slecht duurhoudingsvermogen.

### Functional Movement Screen



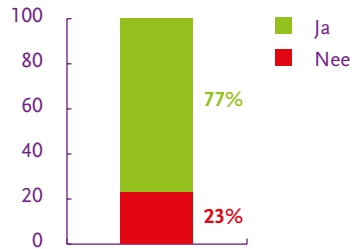
Risico op klachten schouders (SCH), lage rug (LR), onderste extremiteiten (OE).

### Lichamelijke klachten



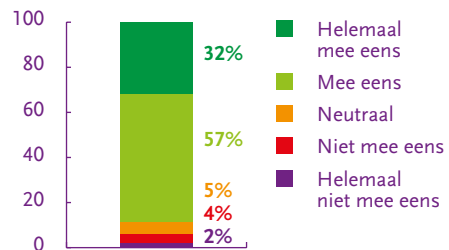
39% van de deelnemers geeft aan last te hebben van lichamelijke klachten.

## Uitgerust aan de dag beginnen



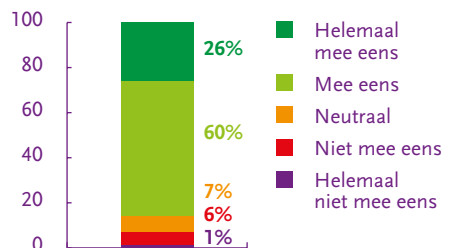
23% van de deelnemers begint over het algemeen niet uitgerust aan de dag.

## Nuttig werk



89% van de deelnemers ervaart de eigen werkzaamheden als nuttig.

## Relatie met leidinggevende



86% van de deelnemers beoordeelt de relatie met zijn/haar leidinggevende als goed.

Bij de uitvoering van de gezondheids- en vitaliteitschecks werkt FCB samen met Oude Vrielink Gezondheidsmanagement.

De inhoud van de gezondheids- en vitaliteitscheck die FCB aanbiedt, bestaat uit:

### 1. Uitgebreid vragenlijstonderzoek:

- Gezondheid en vitaliteit
- Leefstijl
- Werkbeleving

### 2. Gezondheid en fitheid:

- Lengte en gewicht
- BMI en tailleomtrek
- Vetpercentage
- Bloeddruk
- Cholesterol en glucose
- Longfunctie
- Functional Movement Screen
- Duurhoudingsvermogen

### 3. Visusonderzoek, drie afstanden

### 4. Audiometrie

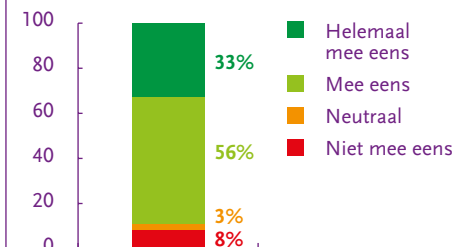
### 5. Individuele schriftelijke rapportages

### 6. Persoonlijk adviesgesprek

### 7. Bedrijfsrapportage



## Betrokkenheid



89% van de respondenten voelt zich betrokken bij het werk.

1

## Stap 1 Intake bedrijf

Wij gaan samen van start! Wij leggen uit wat gezondheids- en vitaliteitschecks voor de werkgever en medewerker kunnen betekenen en bepalen samen op welke manier de checks worden ingezet. Natuurlijk stemmen wij de planning van begin tot einde traject af. Hiervoor is het handig dat er een interne project-leider wordt benoemd. De vitaliteitsconsulent komt op bezoek en er worden praktische afspraken gemaakt over het plan van aanpak en de procedures rondom doorverwijzing en vertrouwelijkheid.

2

## Stap 2 Voorlichting en communicatie

Goede communicatie met medewerkers over de gezondheids- en vitaliteitschecks is belangrijk voor het draagvlak en vertrouwen, maar vormt ook de basis voor een geslaagde uitvoering van het instrument. De voorlichting bestaat uit een startbijeenkomst op het bedrijf en het beschikbaar stellen van informatie-materiaal voor medewerkers.

3

## Stap 3 Uitvoering

De uitvoering van de gezondheids- en vitaliteitscheck vindt op het bedrijf plaats en bestaat uit een vragenlijst, het afnemen van onderzoeken en een persoonlijk gesprek. De in te zetten vragenlijst is digitaal beschikbaar en kan na verkrijgen van gebruikersnaam en wachtwoord worden ingevuld. Voor medewerkers die liever 'een papieren versie' willen invullen, is deze beschikbaar. Voorafgaand aan de gezondheidsonderzoeken worden de medewerkers uitgenodigd om deze vragenlijst in te vullen.

Vervolgens worden de gezondheidsonderzoeken uitgevoerd op het afgesproken moment. Het afnemen van de testen bij een medewerker neemt gemiddeld 90 minuten in beslag. >>

4

## Stap 4 Rapportage en persoonlijk advies

Medewerkers die hebben deelgenomen aan de gezondheids- en vitaliteitschecks ontvangen na afloop een persoonlijke rapportage en een persoonlijk adviesgesprek met de externe vitaliteitsconsulent. In dit gesprek worden de resultaten doorgenomen en ontvangt de medewerker een advies op maat.

5

## Stap 5 Bedrijfsrapportage

De resultaten, conclusies en aanbevelingen worden schriftelijk gerapporteerd en mondeling gepresenteerd op groepsniveau (leefstijlprofiel, werkbeleving, fitheids- en gezondheidsvariabelen, waardering en tevredenheid van medewerkers). Bij het opstellen van de rapportage wordt de wet bescherming persoonsgegevens van medewerkers uiteraard in acht genomen.

# Effectieve vervolgmogelijkheden

Het afnemen van gezondheids- en vitaliteitschecks is vaak een eerste stap om aan de slag te gaan met het thema Gezondheid en Vitaliteit. In de praktijk blijkt dat werkgevers en medewerkers die aan de check hebben deelgenomen, graag een vervolg willen om serieus te werken aan verbetering van de resultaten.

Investerings in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers leiden tot een verhoging van de belastbaarheid met als doel de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en de verzuimkosten te verminderen.

**Om verbetering te realiseren en om de samenhang tussen de uitvoeringsactiviteiten zichtbaar te maken, is het goed om vooraf een aantal uitgangspunten te formuleren:**

- Belangrijk is een **voortdurende aandacht en zorg voor de vitaliteit** en gezondheid van de medewerkers vanuit de organisatie, met name wanneer dit te maken heeft met de werksituatie.
- Denkend in termen van vitaliteit en gezondheid ligt de nadruk op **preventie en veiligheid**.
- Bovengenoemde aandacht en zorg leggen de nadruk op het **stimuleren van de mogelijkheden** van de medewerker en niet op zijn/haar beperkingen.
- Zowel de medewerkers zelf, als de leidinggevenden hebben **beiden een eigen verantwoordelijkheid** bij het welslagen van activiteiten, leidend tot verbetering van de resultaten.
- Net als in de topsport is het belangrijk **aandacht te hebben voor medewerkers die terugkeren na (frequent) verzuim**. Meestal regeert de waan van de dag, maar van belang is te weten dat de belastbaarheid na een verzuimperiode vaak nog niet op het oude niveau zit.
- **Evaluatiemomenten** die de voortgang waarborgen, vormen een standaardonderdeel van het beleid.

Er zijn verschillende vervolgactiviteiten mogelijk, waaronder activiteiten die zijn gericht op bewustwording. Denk hierbij aan: communicatiepakketten met informatie, slimme tips en leefstijladviezen, het aanbieden van workshops op het bedrijf, het aanbieden van speeddatemogelijkheden met een vitaliteitscoach of het aanbieden van persoonlijke leefstijlbegeleiding. De vervolgactiviteiten kunnen zich richten op de hele organisatie, maar kunnen ook zijn gericht op een specifieke doelgroep, zoals de groep sterk-risicovolle medewerkers, groep medewerkers met een verminderde persoonlijke belastbaarheid of juist de groep medewerkers die vitaal is ('lekker in het vel').

**Tijdens een gesprek kan samen met de vitaliteitsconsulent worden besproken welke vervolgactiviteiten het meest passend kunnen zijn.**





Een periodieke gezondheids- en vitaliteitscheck is in de optiek van Jos Kemna, controller en hoofd P&O bij Hellema Verpakkingen, meer dan het uitvoeren van een paar medische testen. Het is vooral een kans om medewerkers beter in hun vel te laten zitten.

*“In de druk- en verpakkingindustrie is sprake van vergrijzing van de medewerkers. De hogere leeftijd stelt eisen aan het beleid, want niet iedereen is intrinsiek gemotiveerd om zichzelf fit en vitaal te houden. Daar is meer voor nodig dan het uitdelen van een fitnessabonnement. Daarmee bereik je vooral degenen die wel gemotiveerd zijn. Kortom: je hebt beleid nodig op gezondheidsmanagement. En dat is nu net wat mij aansprak in de presentatie van Oude Vrielink Gezondheidsmanagement (OVGM) over de inzet van de gezondheids- en vitaliteitscheck”, vertelt Jos.*

*“In de startpresentatie over de gezondheids- en vitaliteitschecks op ons bedrijf werd duidelijk gemaakt hoe werkgever en medewerkers kunnen profiteren van deelname. Na afloop was iedereen enthousiast, wat resulteerde in een hoog deelnamepercentage. Voorafgaand aan en tijdens de testen werd duidelijk uitgelegd wat de bedoeling was. Er was tijd voor vragen en na afloop kregen de mensen een folder met hun testresultaten mee, zodat ze de resultaten thuis nog eens konden lezen. Het was ook leuk om te zien hoe het leeft onder de collega's: de testwaarden werden onderling vergeleken, waarbij vooral de conditietest veel aandacht kreeg. Daarvan vielen de resultaten bij sommigen echt tegen!”*

*“We zijn nu een maand verder. Ondertussen is de managementrapportage toegelicht en hebben de medewerkers daarvan een samenvatting ontvangen. De volgende stap is dat ook zij in een bijeenkomst worden bijgepraat en dat tijdens een intakespreekuur de gelegenheid wordt geboden om persoonlijke hulpvragen te stellen. Vervolgens krijgen we voor elke medewerker met een hulpvraag een individueel voorstel voor een begeleidingstraject. Elk voorstel bespreken we samen met de medewerker, met als doel te komen tot het afspreken van een gezamenlijke inspanningsverplichting.”*

*“Al met al voldoet het project en de samenwerking met OVGM aan alle verwachtingen. Jazeker, het vergde wel wat voorbereidingstijd, maar daar is het resultaat ook naar: het project loopt uitstekend. En uiteraard zijn we nu al nieuwsgierig naar de resultaten van onze gezondheidscheck volgend jaar!”*

## Meer weten?

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van het instrument gezondheids- en vitaliteitscheck?

Ga dan naar [www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl) voor meer informatie en de subsidie-mogelijkheden.

## Colofon

Een publicatie van  
FCB Kartonage

**Auteurs:**  
Amke Bosch, OVGM  
Hennie Oude Vrielink, OVGM

**Ontwerp:**  
Daniëlle Mercx, [www.ilpanda.nl](http://www.ilpanda.nl)

Jaar: 2016





[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)

