

BRAVO op het werk

Een onderzoek naar de relatie tussen leefstijlgedragingen en individuele werkprestatie

Uit recente cijfers blijkt dat we ons – om uiteenlopende redenen – regelmatig laten verleiden tot ongezond gedrag, en dat we de richtlijnen voor een gezonde leefstijl niet altijd in acht nemen. De vraag is in welke mate dit verband houdt met onze werkprestaties. Dit onderzoek laat zien dat met name gezonde voeding, intensief bewegen en zogenoemde mastery-ervaringen (uitdagende ervaringen en leermogelijkheden in andere domeinen dan werk) samenhangen met goede werkprestaties. Om te komen tot zogenoemde contextuele prestaties (extra prestaties buiten de voorgeschreven werktaken om) is het van belang dat men over een goede slaapkwaliteit beschikt. Het is opvallend dat ongezonde leefstijlgedragingen nauwelijks samenhangen met werkprestaties.

Maria C.W. Peeters, Anouk Ligthart, Wilmar B. Schaufeli en Toon Taris

Veel Nederlanders leven op een manier die hun gezondheid niet ten goede komt. Anno 2014 heeft bijna 44% van de bevolking overgewicht, beweegt bijna 40% onvoldoende en wordt er te weinig groente, fruit en vis gegeten (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2014ab; Rijksinstituut Volksgezondheid en Milieu [RIVM], 2014; Sociaal Cultureel Planbureau [SCP], 2015). Ongezonde leefstijlgedragingen hebben niet alleen consequenties voor het individu zelf, maar ook voor de arbeidsorganisaties waar deze mensen in werken. Zo hebben verschillende studies aangetoond dat een ongezonde leefstijl samenhangt met ziekteverzuim en productiviteitsverlies (Koenders & Van Deursen, 2009; Robroek, Van den Berg, Plat & Burdorf, 2010). In een rapportage van de Raad voor

Gezondheidsonderzoek over de invloed van gezondheid op vervroegde uittreding uit het arbeidsproces, wordt geschat dat een ongezonde leefstijl 6% van de arbeidsuitval door vroegpensioen en 16% van de uitval door werkloosheid voor het 65ste levensjaar verklaart (Mackenbach & Burdorf, 2006). Met een toekomst waarin enerzijds werknemers steeds langer moeten (door)werken en arbeidsorganisaties anderzijds geconfronteerd worden met werknemers die er ongezonde leefgewoontes op na houden, is inzicht in het verband tussen leefstijl en werkprestatie van belang. In dit artikel presenteren we de resultaten van een onderzoek naar het verband tussen enkele leefstijlgedragingen en individuele werkprestaties. Inzicht hierin kan aanknopingspunten bieden voor het ontwikkelen van interventies op het gebied van gezond en gemotiveerd doorwerken tot aan de pensioenleeftijd.

Hoe gezond gedragen we ons?

Leefstijl heeft zowel te maken met ongezond gedrag, zoals roken en overmatig alcoholgebruik, als met gezond gedrag, zoals lichaamsbeweging, gezonde voeding en ontspanning. Deze gedragingen staan in Nederland ook wel bekend onder de noemer 'BRAVO'. 'BRAVO' staat voor (meer) Bewegen, (stoppen met) Roken, (matig gebruik van) Alcohol, (gezonde) Voeding en (voldoende) Ontspanning (Proper, Bakker, van Overbeek, Bergstra, Verheijden, Hopman-Rock & Van Mechelen, 2005). Hoe nauw nemen we het in Nederland nu eigenlijk met de BRAVO-factoren? Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) (2015) voldeed in



2013 63% van de bevolking aan de Nederlandse norm voor de gewenste hoeveelheid beweging (ten minste vijf dagen per week 30 minuten matig intensief bewegen). Cijfers van de Jellinek kliniek laten zien dat anno 2015 nog ongeveer 2,8 miljoen mensen dagelijks rookt. Het risico op gezondheidsschade door alcohol hangt af van de mate waarin men alcohol consumeert. Recente cijfers van het CBS (2014b) geven aan dat 76% van de Nederlandse bevolking (> 12 jaar) wel eens alcohol drinkt en dat 12% hiervan overmatig drinkt (= meer dan 21 glazen per week voor mannen en meer dan 14 glazen per week voor vrouwen). Verder blijkt uit de meest recente gezondheidsenquête van het RIVM (2014) dat drie kwart van de Nederlandse bevolking te weinig groente en fruit eet en slechts 14% voldoet aan de richtlijn voor het eten van vis. Tot slot gaat ook over ontspanning. Doorgaans zijn avonden en weekenden geschikte momenten voor ontspanning en herstel. Echter, door de opkomst van moderne informatie- en communicatietechnologie (ICT) en de 24-uurseconomie werken steeds meer mensen buiten kantooruren en verlengen zij hun werkdag. Cijfers van het CBS (CBS, 2014c) laten zien dat in 2014 33% van de werknemers regelmatig overwerkte, dat wil zeggen dat ze regelmatig buiten de vastgestelde werktijden werkten en/of werk mee naar huis namen. In de praktijk betekent dit vaak dat er minder tijd is voor herstel en dat de kwaliteit van herstel wordt aangetast (De Jonge, Zijlstra & Sluiter, 2010). Een andere belangrijke determinant van herstel is slaap. Een slechte nachtrust leidt ertoe dat iemand zich niet uitgerust voelt. Dit kan op den duur functieverlies of uitval als gevolg hebben (De Jonge et al. , 2010). Schattingen laten zien dat 20 tot 30% van de volwassenen last heeft van slapeloosheid (minstens driemaal per week slecht slapen).

Al met al laten deze gegevens zien dat we ons – om uiteenlopende redenen – regelmatig laten verleiden tot ongezond gedrag, en dat we de richtlijnen voor een gezonde leefstijl niet altijd in acht nemen. De vraag is nu in welke mate dit verband houdt met onze werkprestaties.

Leefstijlgedragingen en werkprestatie

Onder werkprestatie worden 'gedragingen, acties of resultaten die relevant zijn voor de doelen van de organisatie' verstaan (Viswesvaran & Ones, 2000). Meer specifiek onderscheidt men doorgaans taakprestatie, contextuele prestatie en contraproductief gedrag. Taakprestatie bestaat uit het behalen van de door de functie voorgeschreven werkdoelen. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld de kwaliteit van het werk of de hoeveelheid werk die is verzet. Contextuele prestatie richt zich op het gedrag van een werknemer buiten de voorgeschreven werktaken om. Hierbij gaat het erom dat een werknemer net iets extra's doet, zoals een collega helpen of het uitvoeren van extra taken. Bij contraproductief gedrag gaat het om gedrag

dat de organisatie schaadt. Dit geldt zowel op interpersoonlijk niveau (bijvoorbeeld pesten van een collega) als op organisatieniveau (bijvoorbeeld structureel te laat komen) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet & Van der Beek, 2011).

Tot op heden is er weinig systematisch onderzoek verricht naar de relatie tussen leefstijlgedragingen en werkprestatie. Wel weten we uit onderzoek (Robroek et al. , 2010; RIVM, 2008) dat ongezonde leefstijlgedragingen – roken, overmatig alcoholgebruik, onvoldoende lichaamsbeweging en onvoldoende consumptie van groente en fruit – samenhangen met ziekteverzuim en productiviteitsverlies. Verder leidt onvoldoende herstel vaak tot slaapklasten en vermoeidheid, meer gevoelens van emotionele uitputting, meer verzuim en een hoger verloop (De Croon, Sluiter & Frings-Dresen, 2003; Sonnentag & Zijlstra, 2006).

Gezonde leefstijlgedragingen hebben, in tegenstelling tot de ongezonde gedragingen, een negatieve relatie met ziekteverzuim. Zo verzuimen werknemers die minstens twee à drie keer per week intensief lichamelijke actief zijn minder lang dan werknemers die minder actief zijn. Er werd geen verschil gevonden tussen beide groepen wat verzuimfrequentie betreft (Van den Heuvel et al. , 2003). Ook een goede energiebalans – energiek zijn tijdens het werk en energie overhouden voor activiteiten na het werk – blijkt samen te gaan met een daling van verzuim (Koenders & Van Deursen, 2009). Bovendien laten werknemers die het gevoel hebben dat ze voldoende herstellen tijdens hun vrije tijd meer proactief gedrag zien in de vorm van eigen initiatief, wat de werkprestatie ten goede komt (Sonnentag, 2003).

Op basis van de genoemde literatuur wordt verwacht dat: (1) gezonde leefstijlgedragingen (beweging, gezonde voeding, herstelervaringen en slaap) positief samenhangen met werkprestatie en (2) ongezonde leefstijlgedragingen (roken, alcoholgebruik en ongezonde voeding) negatief samenhangen met werkprestatie.

Wie deden mee aan het onderzoek?

De data van dit onderzoek zijn verkregen door middel van een online vragenlijst die is uitgezet onder de werknemers van een grote organisatie die panklare en *ready-to-eat*-producten produceert en distribueert. In totaal hebben 133 werknemers, waaronder 98 mannen en 33 vrouwen, de vragenlijst ingevuld (responspercentage van 88%). De gemiddelde leeftijd van de totale steekproef bedraagt 41 jaar (SD = 10,2), welke varieerde van 18 tot 65 jaar. Het opleidingsniveau varieerde van lagere school tot WO: lagere school (0,8%), mavo, LBO (13,9%), havo, MBO (37,7%), VWO (5,4%), HBO (36,2%) en WO (6,2%). Om te voorkomen dat de verbanden tussen leefstijl en werkprestatie worden beïnvloed door geslacht en opleidingsniveau,

is hier in de analyses voor gecontroleerd. Voor het toetsen van beide hypothesen zijn voor taakprestatie, contextuele prestatie en contraproductief gedrag aparte multiple regressieanalyses uitgevoerd.¹

Gezonde leefstijlgedragingen en werkprestaties

Beweging

Uit de studie blijkt dat intensief bewegen (= inspannend sporten of zware lichamelijke activiteiten, die lang genoeg duren om bezweet te raken en ten minste 20 minuten per keer duren²) significant positief gerelateerd is aan zowel taakprestatie ($\beta = .23, p < .05$) als contextuele prestatie ($\beta = .25, p < .05$). Matig bewegen (= ten minste 30 minuten per dag lichaamsbeweging die tenminste even inspannend is als stevig doorlopen of fietsen) heeft geen significante samenhang met de prestatie-indicatoren. Dus: hoe meer intensieve beweging per week, hoe hoger de score op zowel taak- als contextuele prestatie. Beweging hangt niet samen met contraproductief gedrag.

Ontspanning

Ontspanning wordt in deze studie opgevat als herstel. Herstel is 'het proces om door inspanning geactiveerde psychofysiologische systemen weer terug te doen keren naar hun uitgangsniveau' (Meijman & Mulder, 1998). Om dit te kunnen realiseren zijn volgens de Duitse psychologen Sonnentag en Fritz (2007) vier verschillende soorten herstel van belang. Zij onderscheiden 'psychologisch loskoppelen', wat inhoudt dat men in staat is om volledig mentaal los te komen van het werk. De tweede ervaring is 'ontspanning', dit zijn activiteiten in de vrije tijd met een lage activatie, die positieve emoties opwekken. De derde ervaring is 'mastery'. Dit zijn activiteiten buiten het werk die de mogelijkheid bieden om te leren of die individuen uitdagen. De laatste ervaring is 'controle buiten het werk', ofwel de mogelijkheid zelf te bepalen wanneer men wat doet in de eigen vrije tijd.

Uit ons onderzoek blijkt dat vooral mastery significant positief gerelateerd is aan zowel taakprestatie ($\beta = .27, p < .01$) als contextuele prestatie ($\beta = .35, p < .01$). De andere drie herstelervaringen hangen niet significant samen met de prestatie-indicatoren. Dus naarmate men meer uitdagende ervaringen en leermogelijkheden heeft in andere domeinen dan werk, scoort men hoger op taak- en contextuele prestatie. Er werd geen enkel verband gevonden tussen ontspanning en contraproductief gedrag.



Gezonde voeding

Er is ook een significante positieve relatie gevonden tussen gezonde voeding en werkprestatie. Het eten van groente is significant gerelateerd aan taakprestatie ($\beta = .19, p < .05$), maar *niet* aan contextuele prestatie en ook niet aan contraproductief gedrag. Het eten van fruit is significant positief gerelateerd aan contextuele prestatie ($\beta = .23, p < .05$) maar *niet* aan taakprestatie en niet aan contraproductief gedrag. Dus, hoe meer gezonde voeding (groente en fruit) men eet hoe hoger de score op respectievelijk taak- en contextuele prestatie.

Slaapkwaliteit

Conform verwachting is er een significante positieve relatie gevonden tussen slaapkwaliteit en contextuele prestatie ($\beta = .18, p < .05$), maar *niet* tussen slaapkwaliteit en taakprestatie en ook niet tussen slaapkwaliteit en contraproductief gedrag. Dus: hoe beter de slaapkwaliteit, hoe hoger de score op contextuele prestatie.

Ongezonde leefstijlgedragingen en werkprestatie

Roken en drinken

De analyses tonen géén significante verbanden aan tussen roken en de prestatie-indicatoren. De analyses tonen eveneens géén significante samenhang aan tussen alcoholgebruik (week en weekend) en de prestatie-indicatoren.

Ongezonde voeding

Er is eveneens géén significante negatieve relatie gevonden tussen ongezonde voeding en werkprestatie. Het eten van snoep is niet aan taakprestatie en contextuele prestatie verbonden. Ook het eten van

1 De tabellen met de volledige resultaten van de regressieanalyses zijn op te vragen bij de tweede auteur.

2 De Nederlandse fitnorm is drie keer per week minimaal 20 minuten intensief bewegen.

snacks en lichte tussendoortjes blijkt niet samen te hangen met de prestatie-indicatoren. Het enige significante positief verband werd gevonden tussen snoepen en contraproductief gedrag ($r = .27, p < .05$). Dus meer snoepen gaat gepaard met hogere scores op contraproductief gedrag.

Conclusies en discussie

De doelstelling van dit onderzoek was om meer inzicht te bieden in de samenhang tussen leefstijlgedragingen en werkprestatie. De algemene verwachting dat gezonde leefstijlgedragingen positief samenhangen met werkprestatie werd ondersteund. Met name gezonde voeding, intensief bewegen en zogenoemde mastery-ervaringen (uitdagende ervaringen en leermogelijkheden in andere domeinen dan werk) blijken samen te hangen met goede werkprestaties. Om te komen tot extra prestaties is het van belang dat men over een goede slaapkwaliteit beschikt. Deze bevindingen zijn grotendeels in lijn met eerdere studies op dit terrein die ook een positieve invloed laten zien van met name beweging en herstel op bijvoorbeeld afname van verzuim (Koenders & Van Deursen, 2009).

Daar waar eerdere studies soms wél ongunstige gevolgen laten zien van ongezonde gedragingen zoals roken en overmatig drinken (zie Robroek et al., 2010) hingen ongezonde leefstijlgedragingen in deze studie *niet* samen met werkprestatie. De enige uitzondering hierop is het positieve verband tussen snoepen en contraproductief gedrag. Het is opvallend dat er verder helemaal geen significante verbanden zijn gevonden tussen de beide leefstijlgedragingen (gezonde en ongezonde) en deze negatieve dimensie van werkprestatie. Het kan zijn dat deze negatieve gedragingen daadwerkelijk weinig voorkomen bij de werknemers, want uit de analyses bleek namelijk dat er gemiddeld laag op de contraproductieve schaal is gescoord. Een andere mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat vooral andere determinanten dan leefstijl ten grondslag liggen aan contraproductief gedrag. Zo wordt in onderzoek van Fox, Spector en Miles (2001) aangetoond dat bepaalde werkstressoren, zoals waargenomen onrechtvaardigheid binnen de organisatie, samenhangen met contraproductief gedrag en dat deze relaties vaak worden gemedieerd door negatieve emoties, zoals boosheid en angst. Voor toekomstig onderzoek is het interessant om leefstijlfactoren in samenhang met omgevingsfactoren en persoonsgebonden factoren te bestuderen, om zo ook meer inzicht te krijgen in de relatieve invloed van leefstijlfactoren op werkprestatie. Interessant is hierbij de vraag hoe de leefstijlgedragingen zich tot elkaar verhouden, en wat hun gezamenlijke invloed op werkprestatie is. Onderzoek toont immers aan dat bepaalde leefstijlgedragingen vaak samen voorkomen bij dezelfde personen (RIVM, 2008).

Bij het interpreteren van de resultaten dient rekening te worden gehouden met het cross-sectionele karakter van deze studie. Dit houdt in dat alle variabelen op hetzelfde moment zijn gemeten. Hierdoor is het onmogelijk om op basis van de resultaten uitspraken te doen over oorzaak-gevolgrelaties. Ondanks deze beperking laat dit onderzoek zien dat met name gezonde leefstijlgedragingen een rol spelen bij werkprestaties. Op basis van deze resultaten zouden organisaties dus geadviseerd kunnen worden om te investeren in gezondheidsbevorderingsprogramma's gericht op lichaamsbeweging (sport), voldoende herstel buiten het werk (mastery) en gezonde voeding (fruit en groente). In het onlangs verschenen dossier *Leefstijl Interventies* (Robroek et al., 2014) worden handvatten gepresenteerd voor werkgevers en werknemers voor sturing op een gezonde leefstijl. Tot slot dient opgemerkt te worden dat de grootte van de verbanden in dit onderzoek suggereert dat er op dit vlak geen wonderen mogen worden verwacht qua verbetering van de arbeidsprestaties, maar dat een zinnvolle bijdrage wel mogelijk lijkt te zijn.

Referenties

- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014a). *CBS StatLine- Leefstijl en (preventief) onderzoek; persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 19 oktober 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=83021NE&D1=17-23&D2=0-13,37-42&D3=0&D4=I&HD=150430-1349&HDR=T&STB=G1,G2,G3>.
- Centraal Bureau voor de statistiek (2014b). *CBS Statline- Leefstijl en (preventief) onderzoek; persoonskenmerken*. Verkregen op 19 oktober 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=83021NED&D1=0-16&D2=0-2,5-13,37-41&D3=0&D4=I&HD=150430-1352&HDR=T&STB=G1,G2,G3>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014c). *CBS Statline- Overwerken: achtergrondkenmerken*. Verkregen op 29 oktober 2015 van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=slnl&PA=71906ned&D1=a&D2=0&D3=a,I12-19&D4=a,I0-4&HD=081117-1610&HDR=T&STB=G1,G2,G3>.
- Croon, E.M. de, Sluiter, J.K., & Frings-Dresen, M.H.W. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: A 2-years prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 331-339.
- De Jonge, J., Zijlstra, F.R.H., & Sluiter, J.K. (2010). Nu even niet...! Over herstel en herstelstrategieën bij arbeid. *Gedrag & Organisatie*, 23(4), 259-274.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice; some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 291-309.
- Koenders, P.G., & Deursen, C.G.L. van (2009). Minder verzuim bij verbetering leefstijl. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde*, 17(1), 3-9.
- Koopmans, L. Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, & Beek, A.J. van der (2011). Werkprestatie: wat is het en hoe meet je het? *Tijdschrift voor Ergonomie*, 36(3), 23-26.
- Mackenbach, J., & Burdorf, A. (2006). De invloed van gezondheid op vervroegde uittrekking uit het arbeidsproces. *Publieke Gezondheid, Achtergrondstudies. Den Haag: Raad Voor De Volksgezondheid & Zorg*, 35-74.

Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In: P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. de Wolff (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). Hove, England: Psychology Press.

Proper, K.I., Bakker, I., Overbeek, K. van, Bergstra, B., Verheijden, M.W., Hopman-Rock et al. (2005). *Naar een gericht BRAVO-beleid door bedrijfsartsen*. Amsterdam: Body@Work TNO-VUmc.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2008). *Leefstijl en arbeid in balans. Een literatuurstudie naar de invloed van leefstijlfactoren en (sub)cultuur op gezondheid, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteit*. Geraadpleegd op 10 december 2012, van http://www.loketgezondleven.nl/object_binary/o16245_Leefstijl-en-balans.pdf.

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2014). *Nederland eet onvoldoende fruit, groente en vis*. Geraadpleegd op 19 oktober 2015, van http://www.rivm.nl/Documenten_en_publicaties/Algemeen_Actueel/Nieuwsberichten/2015/Nederland_eet_onvoldoende_fruit_groente_en_vis.

Robroek, S.W.J., Van den Berg, T.I.J., Plat, J.F., & Burdorf, A. (2010). The role of obesity and lifestyle behaviours in a productive workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 68, 134-139.

Robroek, S.W.J., Burdorf, L., Bastiaanssen, M., Beumer, P., Hulshof, I., & Post, W. (2014). *Dossier Leefstijlinterventies*. Geraadpleegd op 20 oktober 2015, van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/dossiers/organisatie/d_leefstijlinterventies.pdf.

Sociaal Cultureel Planbureau (2015). *Rapportage sport 2014*. Geraadpleegd op 19 oktober 2015, van https://www.volksgezondheidszorg.info/sites/default/files/rapportage_sport_2014.pdf.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.

Sonnentag, S., & Zijlstra, F.R.H. (2006). Work and off-job activities as predictors of need for recovery and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 91, 330-350.

Van den Heuvel, S.G., Boshuizen, H.C., Hildebrandt, V.H., Blatter, B.M., Ariens, G.A.M., & Bongers, P.M. (2003). Sporten, type werk, arbeidsverzuim en welbevinden: resultaten van een 3-jarige follow-up studie. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 81, 256-264.

Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.

Over de auteurs



Dr. M.C.W. Peeters
Universitair Hoofddocent
Vakgroep Sociale en Organisatie
Psychologie
Universiteit Utrecht
m.peeters@uu.nl



Drs. A. Ligthart
Consultant Performance Behavior,
EFESO consulting
's-Hertogenbosch



Prof.dr. W.B. Schaufeli
Hoogleraar A&O psychologie,
Universiteit Utrecht & KU Leuven



Prof.dr. T. Taris
Hoogleraar A&O Psychologie,
Universiteit Utrecht