

De impact van leefstijlprogramma's op het werk

'De lekkerste kaas zit tussen de gaten'

Steeds meer bedrijven voelen zich geroepen bij te dragen aan de gezondheid van hun werknemers. Leefstijlprogramma's voor werknemers schieten als paddenstoelen uit de grond. Maar zijn deze wel zo nuttig als we denken? Dit artikel beschrijft de effectiviteit van drie unieke Vitaal in Praktijk-leefstijlprogramma's bij werknemers in de bouw, in het verzekeringswezen en in het onderzoek. De onderzoeken tonen aan dat de op maat gemaakte leefstijlprogramma's weinig of geen impact hadden op het verbeteren van werkkomsten, zoals verzuim. Wel blijkt dat een hogere werktevredenheid samenhangt met lagere kosten voor verzuim en presentisme, wat interessante input is voor werkgevers en vervolgstudies.

Jennifer K. Coffeng, Jantien van Berkel, Laura Viester en Johanna M. van Dongen

Strikte deadlines, langdurende vergaderingen, een ziek kind – een kleine greep uit zaken die mogelijk onze dagelijkse prestatie in de weg staan. Vaak holt men maar door, wat ten koste gaat van de prestatie op de werkvloer. De lekkerste kaas zit echter tussen de gaten, oftewel: er is ruimte nodig voor een creatief en een goed presterend brein. Er valt dan ook wel wat te winnen als we kijken naar de cijfers van ziekteverzuim. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 kwam naar voren dat 43% van de werknemers zich in de afgelopen twaalf maanden weleens ziek heeft gemeld, met een gemiddelde verzuimduur van zes dagen. De jaarlijkse kosten voor verzuim zijn geschat op 11,5 miljard euro in Nederland (Van der Ploeg et al., 2012). Bijna een kwart van de ziekmeldingen is werkgerelateerd. Ziekteverzuim verschilt aanzienlijk per sector, met een hoger verzuim in het onderwijs, de zorg en het openbaar bestuur ten opzichte van bijvoorbeeld zakelijke dienstverlening (CBS & TNO, 2015). Een hogere werktevredenheid (door middel van belangstellende collega's, te hanteren werkdruk en autonomie) lijkt samen te hangen met minder ziekteverzuim (De Vries & Mol, 2008) en presentisme (wel aan het werk zijn maar niet op volle kracht kunnen werken; Rantanen & Tuominen, 2011).

Veel organisaties lijken inmiddels doordrongen te zijn van het nut van leefstijlprogramma's. Kleine en grote organisaties in diverse sectoren, zoals technologie,

marketing, overheid en zorg, zijn bezig om de gezondheid en het welzijn van werknemers te verbeteren. Gelukkig zijn deze leefstijlprogramma's niet alleen gericht op het zakelijk aspect, maar omvatten ze verscheidene thema's (zoals gezonde voeding, meer beweging, verminderen van zitten en verlagen van stress), zodat werknemers zowel op hun werk als in hun privésfeer goed in hun vel zitten. Een gunstig neveneffect voor de werkgever van zo'n programma kan zijn dat het ziekteverzuim daalt en de prestatie van de werknemers toeneemt.

Wetenschappelijk onderzoek toont de voordelen aan van leefstijlprogramma's bij werknemers, zoals een gezonder voedings- en beweegpatroon (Conn et al., 2009; Hutchinson et al., 2012; Schroer et al., 2014). Het verband met werkgerelateerde uitkomsten als verzuim en werkprestatie is ook te leggen, al is er veel inconsistentie in het gevonden bewijs. Uit een systematisch literatuuronderzoek door een Finse onderzoeksgroep blijkt bijvoorbeeld dat leefstijlprogramma's gericht op beweging, leefstijl en ergonomie kansrijk waren in het verminderen van verzuim (Kuopalla, Lamminpaa & Husman, 2009). Een Nederlandse wetenschapsgroep onderschrijft deze bevindingen voorzichtig en toont een licht positief verband tussen leefstijlprogramma's met verzuim en werkprestatie. De kleinste effecten werden gerapporteerd in studies van hoge methodologische kwaliteit (Rongen et al., 2013). Een ander recent

onderzoek door Australiërs naar beweegprogramma's op het werk in relatie tot verzuim en werkprestatie toont inconsistente of geen bevindingen aan (Pereira et al., 2015).

Daarbij is wetenschappelijk bewijs dat inzicht geeft in de financiële gevolgen van leefstijlprogramma's schaars. Een literatuuronderzoek door een Nederlandse onderzoekster naar de financiële opbrengsten van beweeg- en voedingsprogramma's op de werkplek toont aan dat wanneer er alleen gekeken wordt naar studies van hoge kwaliteit, er mogelijk geen winst is te behalen in termen van verminderde medische en verzuimkosten (Van Dongen et al., 2011). Wat uit de genoemde studies unaniem naar voren komt, is dat er nog onvoldoende wetenschappelijke onderbouwing is voor de effectiviteit van leefstijlprogramma's op het werk.

Het onderzoeksprogramma Vitaal in Praktijk (VIP), dat liep van 2009 tot 2014, beoogde dit te doorbreken. In samenspraak met de deelnemende bedrijven zijn drie unieke leefstijlprogramma's op maat ontwikkeld. Vervolgens zijn deze middels hogekwaliteitstudies geëvalueerd. De resultaten van deze studies op werkgerelateerde uitkomsten (zoals werktevredenheid, bevlogenheid, werkvermogen, ziekteverzuim, presentisme en werkprestatie) zullen hierna beschreven worden. Tevens is met gegevens van al deze studies gekeken naar de relatie tussen werktevredenheid en productiviteitskosten.

De Vitaal in Praktijk (VIP) programma's

Door middel van *Intervention Mapping* – een stappenplan om gestructureerd en in afstemming met de doelgroep interventies te ontwikkelen, uit te voeren en te evalueren – zijn drie VIP-programma's op maat ontwikkeld:

- *VIP in de bouw*. In een bouwbedrijf werd onderzocht of persoonlijke coaching effect heeft op het eet- en beweeggedrag van bouwvakkers en daarmee overgewicht en klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat kan voorkomen of reduceren (Viester et al., 2012).
- *VIP in verzekeren*. Bij een verzekeringsbedrijf werd onderzocht of beweging en ontspanning tijdens het werk effect heeft op herstelbehoefte (Coffeng et al., 2012).
- *VIP in onderzoek*. In twee onderzoeksinstituten werd onderzocht of aandachtstraining (mindfulness) en e-coaching effect heeft op de mentale gezondheid en leefstijl van werknemers (van Berkel et al., 2011).

Uitkomstmaten

Leefstijlgerelateerde uitkomsten waren de belangrijkste uitkomstmaten in de VIP-studies. Daarnaast is in alle VIP-studies naar de volgende werkgerelateerde uitkomsten gekeken:

- werktevredenheid (in hoeverre is een werknemer tevreden met zijn huidige werk; gemeten met 1 algemene vraag) (National Enquete Arbeidsomstandigheden, 2005);
- bevlogenheid (bestaande uit veerkracht om te werken, toewijding aan werktaken en absorptie in werktaken; gemeten met de Utrechtse Bevlogenheidschaal, UBES) (Schaufeli & Bakker, 2003);
- werkvermogen (mate waarin de werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is om te werken; gemeten met de Work Ability Index, WAI) (Ilmarinen, 2007);
- ziekteverzuim (niet op het werk zijn wegens ziekte; gegevens opgevraagd bij HR-afdeling van elk bedrijf);
- presentisme (wel aan het werk zijn maar niet op volle kracht kunnen werken; gemeten met 1 vraag uit de WHO-HPQ (Kessler et al., 2003);
- werkprestatie (bestaande uit taakprestatie, contextuele prestatie en contraproductief werkgedrag; gemeten met de Individuele Werkprestatie Vragenlijst, IWPV) (Koopmans et al., 2014). Deze uitkomstmaat is alleen in de VIP in Verzekeren-studie meegenomen.

Resultaten VIP-studies

VIP in de bouw

VIP in de Bouw is ontwikkeld omdat werkgevers in de bouw willen investeren in de gezondheid van hun werknemers en mogelijk hiermee verzuim kunnen verlagen. Het doel van de studie was om een programma op maat te ontwikkelen ter preventie en vermindering van zowel overgewicht als bewegingsapparaatklachten. Hoe beïnvloed je op effectieve wijze het eet- en beweeggedrag van werknemers? De huidige leefstijl van werknemers van het bouwbedrijf werd hiervoor in kaart gebracht, vervolgens werden op basis van een literatuurstudie en door afstemming met werknemers en het bedrijf kansrijke interventies gekozen en ontwikkeld (Viester et al., 2012). De proefgroep werd gecoacht en kreeg een toolbox met materialen en informatie om een gezonde leefstijl te bevorderen. De coaches hielpen de werknemers met het opstellen van een leefstijlplan voor voeding en bewegen. Dat gebeurde een keer face-to-face en daarna telefonisch. De inhoud en intensiteit van het programma werd zo veel mogelijk afgestemd op de motivatie van de individuele deelnemers. Uiteindelijk deden 314 werknemers mee aan het onderzoeksprogramma, waarvan er 162 in de controlegroep zaten. Zij kregen het programma aangeboden en aan het begin van het programma, na zes en na twaalf maanden werd deze groep vergeleken met de werknemers die het programma niet aangeboden kregen. Na zes maanden werden er effecten van het programma op leefstijlgedrag en lichaamsgewicht gevonden. Op de langere termijn (een jaar) doofde dat effect uit. Zowel



na zes maanden als na twaalf maanden werden er geen effecten gevonden op werktevredenheid, bevlogenheid, werkvermogen, ziekteverzuim en presentieisme (Viester et al., 2015). Het programma bleek geen financiële winst op te leveren voor de werkgever.

VIP in verzekeren

In totaal deden 412 werknemers mee aan het onderzoeksprogramma, verdeeld over vier onderzoeksgroepen. Een groep doorliep alleen een sociaal omgevingsprogramma bestaande uit motiverende gespreksvoering in groepen (MGG). Ze hadden onder leiding van hun MGG-getrainde leidinggevende vier motiverende teamgesprekken van anderhalf uur per keer. De leidinggevendenden hadden tijdens de tweedaagse MGG-training geleerd hoe ze hun eigen team konden coachen en begeleiden bij het realiseren van voldoende beweging en het motiveren tot voldoende ontspanning tijdens en na werktijd. Onderdeel van dit sociale programma was tevens de toegang tot een internetpagina waarop deelnemende collega's afspraken met elkaar konden maken over sportieve activiteiten zoals hardlopen, lunchwandelen en bedrijfsfitness. Daarnaast was er een groep die alleen de fysieke omgevingsinterventie aangeboden kreeg. Het programma gericht op de fysieke omgeving betrof het herinrichten van de koffiecorners, het plaatsen van loungestoelen en tafeltennistafels in een aantal halruimtes, het beschikbaar stellen van zitballen, vergaderplekken voor staand vergaderen en voetstapstickers om het gebruik van de trap te stimuleren. Er was een groep die zowel de sociale als de fysieke interventies kon gebruiken. En ten slotte was er een controlegroep zonder bemoeienis. Het programma was primair gericht op het verminderen van de herstelbehoefte, de grootste vermindering is gevonden in de gecombineerde groep, maar niet significant (Coffeng et al., 2014). Resultaten gericht op werkgerelateerde uit-

komsten toonden aan dat in de *gecombineerde omgevingsgroep* de deelnemers minder contextuele prestatie vertoonden (dus naast hun kerntaken minder aanvullende taken gingen uitvoeren die de organisatorische, sociale en psychologische werkomgeving ondersteunden) en minder betrokken waren bij het werk (toewijding). In de *sociale omgevingsgroep* gingen de deelnemers een hogere taakprestatie vertonen. En in de *fysieke omgevingsgroep* waren de deelnemers meer ondergedompeld in en geconcentreerd op werktaken (absorptie). Er zijn geen effecten gevonden op werktevredenheid, werkvermogen, ziekteverzuim en presentieisme (Coffeng et al., 2014). Ook bleek geen van de programma's financiële winst op te leveren voor de werkgever.

VIP in onderzoek

De 257 werknemers die deelnamen aan het onderzoek werden door middel van loting verdeeld over twee groepen. De ene groep kreeg het programma aangeboden (interventiegroep) en de andere groep ontving dit niet (controlegroep). Het programma, dat op maat was ontwikkeld voor VIP in Onderzoek, omvatte in de eerste plaats een achtweekse mindfulness training (ook wel aandachtstraining



genoemd), gevolgd door acht sessies e-coaching. Daarnaast werd gedurende een half jaar fruit en lunchwandelingen aangeboden. De wekelijkse mindfulness trainingssessies duurden 90 minuten en vonden plaats in een trainingsruimte binnen de onderzoeksinstituten. Deelnemers deden mee in hun eigen tijd (de uren werden niet betaald door de werkgever), maar het rooster van de trainingstijden sloot wel zo veel mogelijk aan op gangbare werktijden. De huiswerk oefeningen omvatten zowel formele mindfulness oefeningen, zoals een zogenaemde 'body scan'-meditatie en een zittende meditatieoefening, als informele oefeningen, zoals ademhalingsoefeningen terwijl de computer aan het opstarten is, en een oefening in mindful boodschappen doen. De e-coaching was geïntegreerd in de mindfulness training en was zo veel mogelijk aangepast aan de mindfulness context, door mildheid en bewustzijn (kernelementen van mindfulness) te hanteren in de feedback. In het kader van het onderzoek werden gedurende een jaar gegevens verzameld van de werknemers uit beide groepen door middel van vragenlijsten, kostendagboekjes en salaris- en verzuiminformatie vanuit de werkgever (uiteraard alleen met toestemming van de werknemer). Het grootste deel van de deelnemers ervoer het programma als nuttig, maar uit de metingen bleek dat het niet heeft geleid tot blijvende verbeteringen op het gebied van mentale gezondheid (Van Berkel et al., 2014) en leefstijl (Van Berkel et al., 2014). Er waren tevens geen effecten op werktevredenheid, bevoegenheid, werkvermogen, ziekteverzuim en presentisme. Het bleek dat VIP in Onderzoek niet rendabel was vanuit een maatschappelijk perspectief en niet vanuit het werkgeversperspectief, noch leverde het invoeren van het programma financiële winst op (Van Dongen et al., 2015).

Werktevredenheid en productiviteitskosten

Gebruikmakend van gegevens van de drie VIP-studies is tevens recent gekeken naar de *longitudinale* relatie tussen werktevredenheid en productiviteitskosten (manuscript nog in ontwikkeling). Longitudinaal wil zeggen dat de werktevredenheid en productiviteitskosten van alle deelnemers op een aantal achtereenvolgende tijdstippen is gemeten. Het voordeel hiervan is dat onderzocht kan worden of beide begrippen over de tijd met elkaar samenhangen. De resultaten laten zien dat dit inderdaad het geval is. Dat wil zeggen: een hogere werktevredenheid hangt samen met lagere productiviteitskosten. Deze productiviteitskosten bestaan uit kosten voor ziekteverzuim en presentisme. Het verband blijkt voornamelijk verklaard te worden door het feit dat mensen die tevredener zijn met hun baan meer werk gedaan krijgen terwijl zij aan het werk zijn, en niet zozeer omdat zij minder verzuimen.

Conclusie

De VIP-projecten bieden organisaties handvatten voor het maken van keuzes voor verschillende typen leefstijlprogramma's in diverse doelgroepen. Maatwerk is bij uitstek van belang, aangezien elke organisatie uniek is in zijn organisatiecultuur. De effectiviteit van de VIP-programma's op werkgerelateerde uitkomsten is teleurstellend. Dit is in lijn met eerdere studies van hoge kwaliteit. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de programma's niet primair gericht waren op werkgerelateerde uitkomsten, maar op mentaal en fysiek gerelateerde uitkomsten, verschillend per programmadoel, waar alleen VIP in de Bouw significante verbeteringen heeft gevonden op leefstijlgedrag en lichaamsgewicht. Programma's die direct gericht zijn op werkgerelateerde uitkomsten, zoals leiderschap en een steunende werkomgeving, zullen potentieel eerder effecten vertonen op werkgerelateerde uitkomsten. Het verbeteren van de werktevredenheid is mogelijkwerwijs wel een middel voor bedrijven om productiviteitskosten te verminderen. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of leefstijlprogramma's via werktevredenheid een effect kunnen hebben op werkprestatie.

Referenties

- Berkel, J. van, Proper, K.I., Boot, C.R., Bongers, P.M., & Beek, A.J. van der (2011). Mindful 'Vitality in Practice': an intervention to improve the work engagement and energy balance among workers; the development and design of the randomised controlled trial. *BMC Public Health*, *11*, 1-12.
- Berkel, J. van, Boot, C.R., Proper, K.I., Bonger, P.M., & Beek, A.J. van der (2014). Effectiveness of a worksite mindfulness-related multi-component health promotion intervention on work engagement and mental health: results of a randomized controlled trial. *PLoS One*, *9*.
- Berkel, J. van, Boot, C.R., Bongers, P.M., & Beek, A.J. van der (2014). Effectiveness of a worksite mindfulness-based multi-component intervention on lifestyle behaviors. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, *11*.
- CBS & TNO (2015). *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden* (NEA) 2014.
- Coffeng, J.K., Hendriksen, I.J., Duijts, S.F., Twisk, J.W., Mechelen, W. van, & Boot, C.R. (2014). Effectiveness of a combined social and physical environmental intervention on presenteeism, absenteeism, work performance and work engagement in office employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*, 258-265.
- Coffeng, J.K., Boot, C.R.L., Duijts, S.F., Twisk, J.W., Mechelen, W. van, & Hendriksen, I.J. (2014). Effectiveness of a worksite social and physical environmental intervention on need for recovery, physical activity and relaxation; results of a randomized controlled trial. *PLoS One*, *9*.
- Coffeng, J.K., Hendriksen, I.J., Duijts, S.F., Proper, K.I., Mechelen, W. van, & Boot, C.R. (2012). The development of the Be Active & Relax 'Vitality in Practice' (VIP) project and design of an RCT to reduce the need for recovery in office employees. *BMC Public Health*, *12*, 592-617.
- Conn, V.S., Hafdahl, A.R., Cooper, P.S., Brown, L.M., & Lusk, S.L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, *37*, 330-339.
- Dongen, J.M. van, Proper, K.I., Wier, M.F. van, Beek, A.J. van de, Bongers, P.M., & Mechelen, W. van (2011). Systematic review on the financial return of worksite health promotion programs aimed at

improving nutrition and/or increasing physical activity. *Obesity Review*, 12, 1031-1049.

Dongen, J.M. van, Berkel, J. van, Boot, C.R., Bosmans, J.E., Proper, K.I., Bongers, P.M., et al. (2015). Cost-effectiveness and financial return of a mindfulness-based worksite intervention aimed at improving work engagement: results of a randomised controlled trial. manuscript submitted for publication.

Hutchinson, A.D., & Wilson, D. (2012). Improving nutrition and physical activity in the workplace: a meta analysis of intervention studies. *Health Promotion International*, 27, 238-249.

Ilmarinen, J. (2007). The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine*, 57-160.

Kessler, R.C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P.D., & McKeenas, D. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 156-174.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, H. de, & Beek, van der, A. (2014). De Individuele werkprestatie vragenlijst (IWPV): interne consistentie, construct validiteit en normering. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 92, 231-239.

Kuopalla, J., Lamminpää, A., & Husman, P. (2009). Work health promotion, job well-being, and sickness absences - a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 1216-1227.

Pereira, M.J., Coombes, B.K., Comans, T.A., & Johnston, V. (2015). The impact of onsite workplace health-enhancing physical activity interventions on worker productivity: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 72, 401-412.

Ploeg, K. van der, Pal, S. van der, Vroome, E. de, & Bossche, S. van den (2012). De kosten van ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland. Leiden, TNO Innovation for life.

Rantanen, L., & Tuominen, R. (2011). Relative magnitude of presenteeism and absenteeism and work-related factors affecting them among health care professionals. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 225-230.

Rongen, A., Robroek, S.J.W., Lenthe, F.J. van, & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44, 406-415.

Schaufeli, W., & Bakker, A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale (Rep. No. Preliminary manual). Utrecht.

Schroer, S., Haupt, J., & Pieper, C. (2014). Evidence-based lifestyle interventions in the workplace: an overview. *Occupational and Environmental Medicine*, 64, 8-12.

The Netherlands working conditions survey (nationale enquête arbeidsomstandigheden, NEA): <https://www.tno.nl/downloads/NEA%20Vragenlijst%202011.pdf> (2005).

Viester, L., Verhagen, E.A., Proper, K.I., Van Dongen, J.M., Bongers, P.M., & Van der Beek, A.J. (2012). VIP in construction: systematic development and evaluation of a multifaceted health programme aiming to improve physical activity levels and dietary patterns among construction workers. *BMC Public Health*, 12, 1-15.

Viester, L., Verhagen, E.A., Bongers, P.M., & Van der Beek, A.J. (2015). The effect of a health promotion intervention for construction workers on work-related outcomes: results from a randomized controlled trial. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 789-798.

Vries, J. de, & Mol, M. (2008). Ziekteverzuim onder werknemers naar combinatie van werkdruk, autonomie en sociale steun. CBS.

Over de auteurs



Dr. J.K. Coffent
Postdoc onderzoeker
Afdeling sociale geneeskunde, VUmc,
Amsterdam
j.coffeng@vumc.nl



Dr. J. van Berkel
Universitair Docent en onderzoeker
Afdeling Communicatie- en
Informatiewetenschappen
Radboud Universiteit, Nijmegen



Drs. L. Viester
Onderzoeker
Afdeling Midwifery Science
VUmc, Amsterdam



Dr. J.M. van Dongen
Postdoc onderzoeker
Faculteit Aard- en
Levenswetenschappen, afdeling
Gezondheidswetenschappen
VU Amsterdam