

## Leefstijl werknemers

# Bemoei je er (niet) mee!

**Zieke werknemers zijn duur. Geen wonder dat steeds meer bedrijven een gezonde levensstijl onder hun werknemers promoten door middel van een gezamenlijke lunchwandeling of een door de werkgever gefinancierd fitnessabonnement. Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de werkgever? Mag hij werknemers aanspreken of zelfs ontslaan vanwege een ongezonde leefstijl?**

TEKST Paulien de Jong | Axioma

**E**en te dikke scheepskok wordt in 2007 na vijftien jaar dienstverband ontslagen omdat hij ondanks verwoede pogingen om af te vallen, herhaaldelijk wordt afgekeurd wegens overgewicht. De rechter keurt het ontslag goed, zonder enige vorm van compensatie. Een jaar later overkomt een corpulente voorman hetzelfde.

Overgewicht en obesitas behoren tot de belangrijkste volksgezondheidsproblemen van dit moment. Ongeveer 57 procent van de mannen in Nederland en 42 procent van de vrouwen lijdt er aan. Werknemers met ernstig overgewicht zijn 1,8 keer vaker ziek dan mensen met een normaal gewicht. Te zware werknemers zijn niet alleen vaker, maar ook gemiddeld elf dagen langer ziek. Dat blijkt uit cijfers in de CBS-publicatie Gezondheid en zorg in cijfers. Ook rokende werknemers melden zich vaker ziek dan niet-rokers en ex-rokers. Ze zijn 1,5 keer vaker ziek dan niet-rokers, de lengte van het verzuim is niet langer.

### Gezondste bedrijf van Europa

Ruim 80 procent van de werkgevers geeft aan het belang in te zien van vitaliteit op de werkvloer. Dat stimuleert een positieve werkhouding en reduceert het

ziekteverzuim. Toch maakt slechts 14 procent van de werkgevers daadwerkelijk budget vrij om te investeren in een gezondheidsplan. Het goede voorbeeld geeft het Waterlandziekenhuis in Purmerend. Het regionale ziekenhuis met 1.200 medewerkers mag zich zelfs tot de twintig gezondste bedrijven van Europa rekenen. Het integrale gezondheidsbeleid met een stevig bewegingsprogramma was goed voor de Europese onderscheiding 'Excellent Practise in Workplace Health Promotion'. De gezonde aanpak in het Waterlandziekenhuis groeide de afgelopen jaren uit tot een breed programma 'Vitaal werken aan gezondheid' en vormt een van de hoofd ingrediënten van het strategisch beleid waarin gastvrijheid en service centraal staan. Medewerkers die vitaal zijn en met passie voor de zorg hun werk doen, zijn daarvoor de kritische succesfactor.

### Vlizotrap vervangen voor vaste

De medewerkers van het Waterlandziekenhuis zijn te spreken over het gezondheidsbeleid en de inmenging van hun baas. Ook recent onderzoek van Intomart GfK onder werknemers wijst uit dat het gros (twee op de drie) vindt dat hun werkgever zich best mag bemoeien met de leefstijl van hun werknemer. Toch staat niet iedereen te juichen als de baas de bedrijfskantine omtovert tot biologisch restaurant of medewerkers met kerst een gratis fitnessabonnement aanbiedt, getuigen de vele reactie op internetplatforms. "Ik ben absoluut niet voor bemoeienis van de werkgever", zegt een respondent op de online opiniepagina van Trouw. "Het zal onuitvoerbaar en oneerlijk uitwerken. Voor je het weet eist je werkgever in een kongsi met de zorgverzekeraar dat je die gammele vlizotrap naar zolder vervangt door een vaste trap. Maar wie betaalt bepaalt. Zo bepaalt het Gerechtshof Arnhem in 2006 dat een werkgever het loon van een werknemer die →

## Top 5

van sporten met de meeste acute blessures in een sportseizoen

1. Veldvoetbal
2. Volleybal
3. Turnen
4. Zaalvoetbal
5. Veldhockey



**75%** van de Nederlandse werknemers vindt dat de baas zich mag bemoeien met de leefstijl van ongezonde medewerkers.

**40%** van de werknemers meent dat de baas zelfs verplicht is zich daar mee te bemoeien.

**65%** van de werknemers en meer dan 50% van de werkgevers vindt dat het bedrijf medeverantwoordelijk is voor de vitaliteit van het personeel. De werkgever zou moeten zorgen voor goede werkplekken, flexibele werktijden of een fietsenplan.

**10%** van de werkgevers zou iemand ontslaan vanwege gebrek aan vitaliteit.

**87%** van de werknemers wil dat de werkgever een rol speelt als het gaat om vitaliteit op de werkvloer, zoals goede werkplekken, flexibele werktijden of een fietsenplan.

**80%** van de werkgevers geeft aan het belang in te zien van vitaliteit op de werkvloer. Dat stimuleert een positieve werkhouding en reduceert het ziekteverzuim.

**14%** van de werkgevers maakt daadwerkelijk budget vrij om te investeren in een gezondheidsplan.

Bron: Intomart GfK (onderzoek in opdracht van BNR Nieuwsradio en zorgverzekeraar CZ).

# 30

## DAGELIJKSE DOSIS

Komt u iedere dag voldoende in actie? U voldoet aan de bewegnorm als u minimaal 30 minuten per dag beweegt (vijf dagen in de week). Dit mag verspreid over de dag, in blokken van 10 minuten. Doe de beweegtest op [www.30minuten-bewegen.nl](http://www.30minuten-bewegen.nl)

zich vele malen arbeidsongeschikt meldde vanwege blessures opgelopen bij het zaalvoetbal, niet hoefde aan te vullen tot 100 procent. Daar kan ik wel enig begrip voor opbrengen. Stel het extreem; een werknemer besluit voortaan in het weekend te gaan kooivechten en meldt zich elke maandag ziek om te herstellen. Dat is toch niet werkbaar en betaalbaar? Als die werknemer weigert te stoppen met kooivechten en ontslagen wordt, moet de maatschappij dan maar WW verstrekken? Het is krabben aan de korst, maar de trend is overduidelijk dat er steeds meer gekrabd gaat worden. En dat gaat ons vrijheid en privacy kosten.”

### Positieve aansporing of betutteling?

Wanneer slaan positieve aansporingen van de werkgever om in bemoeienis en betutteling? “Werkgevers mogen zich bemoeien met overgewicht en leefstijl indien deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie”, stelt Pascal Willems, advocaat bij Willems en Van Ommeren, een advocatenkantoor dat zich de laatste jaren heeft gespecialiseerd in de juridische kant van bedrijfsgezondheidszorg. De Sociaal Economische Raad (SER) deelt deze visie. In een advies over preventief gezondheidsbeleid stelt de SER: “Als een werknemer door een ongezonde leefstijl aantoonbaar slechter presteert, mag zijn werkgever hem daar wel degelijk op aanspreken. Bij een goede invulling snijdt het mes aan twee kanten: een goede kwaliteit van leven en optimale arbeidsmarktkansen voor werknemers, minder verzuim en betere prestaties voor bedrijven.” Gezondheidsprogramma’s moeten volgens de SER wel altijd op vrijwilligheid zijn gebaseerd. Werkgevers kunnen het sporten of stoppen met roken in privétijd niet opleggen. Gebeurt dit wel dan is er sprake van bemoeienis.

### Ongezonde leefstijl in privétijd

Toch gaat het adagium ‘Wat een werknemer in zijn privétijd doet, gaat de baas niets aan’ niet altijd (meer) op. Als voorbeeld noemt Pascal Willems de rechtszaak rond een serveerster die werkzaam was in het Hyatt Regency hotel op Aruba. Ze werd ontslagen wegens cocaïnegebruik in privétijd. Dit hotel hanteert een zeer strikt anti-drugsbeleid dat onder meer inhoudt dat de werkgever willekeurig urinetests houdt om te controleren of de werknemers geen sporen van drugs in hun lichaam hebben. Willems: “Een werkgever kan in zijn

algemeenheid dergelijke tests niet verplicht stellen, maar in deze zaak had de werknemster met het beleid ingestemd. De test bleek positief. De serveerster had de keuze om zelf ontslag te nemen of mee te werken aan een afkickprogramma. Niet ingaan op één van beide opties, zou ontslag betekenen. Dat laatste was het geval. De Hoge Raad rechtvaardigde het ontslag op staande voet omdat het Hyatt Recency belang had bij het handhaven van een smetteloze reputatie, bovendien was de werknemer uitvoerig geïnformeerd over het anti-drugsbeleid.” Toch is de uitspraak volgens Willems discutabel. “Je kunt je afvragen of het enkele feit dat er in het lichaam van de werknemer sporen van deze middelen zijn gevonden een ontslag op staande voet in alle gevallen rechtvaardigt, ook als de concrete invloed van de drugs op het functioneren niet is aangetoond.”

### Leven beteren

Andersom zijn er ook voorbeelden van werknemers die er alles aan willen doen om gezonder te leven of van hun verslaving af te komen. Een 50-jarige gezagvoerder bij de KLM stelde voor, nadat hij enkele uren voor de vlucht werd betrapt op alcohol in zijn bloed, zich onmiddellijk te laten behandelen aan zijn alcoholverslaving. KLM wilde de piloot ontslaan omdat zij het vertrouwen in de vlieger had verloren, maar de rechter

### “Werkgevers mogen zich bemoeien met overgewicht en leefstijl indien deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie”

verhinderde dit omdat de man als ziek moest worden beschouwd en hij proactief meewerkte aan een oplossing. Pascal Willems begrijpt de afwegingen die de rechter heeft gemaakt maar plaatst wel een kanttekening. “Je moet iemand wel een kans geven om zijn leven te beteren maar de risico’s en belangen waar de KLM mee te maken heeft, zijn dusdanig groot dat een andere uitkomst ook mogelijk zou zijn geweest.”



**“Als een werknemer door een ongezonde leefstijl aantoonbaar slechter presteert, mag zijn werkgever hem daar wel degelijk op aanspreken”**

**Depri**

Niet mensen met een normaal gewicht, maar juist mensen met matig overgewicht zijn het minst depressief. Dat geldt echter alleen voor mannen. Vrouwen met matig overgewicht en met een normaal gewicht hebben gemiddeld een even hoge depressiescore.  
Bron: CBS

**Alcohol- of drugsbeleid**

Een gang naar de rechter in verband met een alcohol- of drugsverslaving komt volgens Willems niet heel vaak voor. “Veel verslaafden ontkennen hun verslaving of zijn juist bang dat dit naar buiten komt. Vaak leidt dat er toe dat dergelijke zaken onderling worden geregeld. Ook hebben veel bedrijven geen drugs- of alcoholbeleid, iets wat voor de uitkomst van een zaak van onderschat belang is. Ik geef regelmatig trainingen over alcohol- en drugsbeleid. Tijdens mijn laatste cursus gaven slechts twee van de 25 aanwezigen aan dat ze een dergelijk protocol hebben. Dat is extreem laag als je bedenkt dat alcohol- en drugsverslaving jaarlijks 2,5 miljard euro kosten aan verzuim, zorg en doorbetaling. Het is een groot en duur probleem, wat maar langzaam doordringt.”

**Geen eenduidig antwoord**

Terugkomend op de vraag: ‘Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de werkgever op het gebied van

leefstijl?’, kunnen we concluderen dat zowel de werkgever als de werknemer vinden dat de baas een rol moet spelen in vitaliteit op de werkvloer. Maar de meningen lopen uiteen als het gaat om de grenzen van deze aansporingen. Als je het aan de SER en het FNV vraagt, moeten gezondheidsprogramma’s altijd op vrijwilligheid zijn gebaseerd. Arbeidsrechtelijk gezien mogen werkgevers zich bemoeien met overgewicht en leefstijl als deze (slechte) leefstijl consequenties heeft voor het uitvoeren van zijn of haar functie of de reputatie van het bedrijf. Praktijkvoorbeelden zijn er genoeg, zoals de serveerster die in privé-tijd cocaïne gebruikte en de te dikke scheepskok die door overgewicht functieongeschikt werd. Daarentegen zijn er ook werknemers die hun leefstijl willen veranderen, terwijl hun werkgever geen vertrouwen meer heeft, zoals het voorbeeld met de KLM-gezagvoerder. Er is dus geen eenduidig antwoord te geven. Alles blijkt samen te hangen met ziekte, functie, situatie, reputatie, motivatie en vertrouwen. ←

LANGER VITAAAL DANKZIJ BEDRIJFSSPORTPROGRAMMA



Werknemers die deelnemen aan een sportprogramma via de werkgever voldoen zowel gedurende als drie maanden na afloop van het programma vaker aan de beweegnorm dan vóór de start van het bedrijfssportprogramma. Dit blijkt uit recent onderzoek van TNO, in opdracht van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, uitgevoerd onder klanten van Stichting Sport & Zaken. Bij de start van het TNO onderzoek, gehouden onder 175 medewerkers van bedrijven die via Stichting Sport & Zaken een bedrijfssportprogramma organiseren, voldeed 21% van de werknemers aan de beweegnorm. Na afloop van het bedrijfssportprogramma voldeed 38% hieraan en drie maanden na afloop was dit aantal zelfs gestegen naar 42%. Ook blijkt dat het aantal inactieven (mensen met een grote achterstand op het gebied van bewegen) is gedaald van 7% bij de start, tot 5% drie maanden na afloop.