

OPINIE

Mag een werkgever zich bemoeien met de levensstijl van werknemers?

Directievoorzitter Margriet Tiemstra van Arbo Unie vindt de toenemende aandacht van werkgevers voor de leefstijl van hun werknemers een goede zaak. Dat hoeft zich volgens haar niet te beperken tot slechts aandacht voor een ongezonde leefstijl. Zo moet een werkgever ook mentale problemen van werknemers bespreekbaar kunnen maken.

Veel mensen zijn aan het werk ondanks dat ze kampen met vaak forse klachten. Mentale problemen zoals slaapstoornissen, stemmingsstoornissen en angststoornissen treffen zo'n 20% van de werkenden. Het maatschappelijk effect daarvan is groter dan het ziekteverzuimprobleem. Immers, het daadwerkelijk ziek melden is zichtbaarder dan het zogenoemde grijs verzuim: medewerkers die wel aanwezig zijn, maar niet productief zijn. Zeker in grote organisaties onttrekt dit grijze verzuim zich aan de waarneming van de leidinggevende en hebben vooral de directe collega's daar last van.

Het mentale welbevinden van een medewerker is voor de werkgever én werknemer van groot belang. Want medewerkers die 'lekker in hun vel' zitten presteren beter en zijn meer betrokken bij hun werk. Ondanks het feit dat er in de maatschappij veel aandacht voor dit onderwerp is, blijven werkgevers huiverig om zich met het privé-leven van hun werknemers te bemoeien. Serieus bezig zijn met gezonde levensstijl is al een trend aan het worden; mede dankzij de discussie over doorwerken tot je 67ste. Daarom interesseren werkgevers zich steeds meer voor de gezondheid van hun werknemers. Mentale problemen blijken veel moeilijker te bespreken. En dat is jammer. Want medewerkers die slecht functioneren op het werk door mentale of psychologisch problemen, als gevolg van bijvoorbeeld relatieperikelen of andere privé-omstandigheden, veroorzaken driemaal zoveel economische schade voor hun werkgever als afwezigheid door verzuim. Uit de meest recente Performer bedrijfsgezondheidsmonitor van Arbo Unie blijkt dat 37% van de 18.000 deelnemers piekert over zijn werk of privé-aangelegenheden. Natuurlijk is de werkgever hiervoor niet in dezelfde mate verantwoordelijk als voor de werkomstandigheden; de werknemer heeft ook duidelijk zijn eigen verantwoordelijkheid om optimaal te functioneren. Een werkgever kan de werknemer wel helpen door samen een oplossing te zoeken. De eerste stap is dan ook om als werkgever deze problemen waar mogelijk bespreekbaar te maken danwel hulp te faciliteren.

De werkgever hoeft dus niet op de stoel van de dokter en/of psycholoog te gaan zitten, maar hij kan een werknemer wel de weg naar hulp wijzen. En dat lukt alleen als wij accepteren dat de grens tussen werk en privé niet langer absoluut is. Zowel werkgevers als werknemers dienen te accepteren dat een werkgever in mag grijpen zodra een privé-situatie negatieve gevolgen heeft voor het werk. Want uiteindelijk zijn beide partijen – werkgever én werknemer – gebaat bij het vinden van een oplossing voor het probleem.

Kortom, de toenemende aandacht van werkgevers voor zowel de fysieke als de mentale leefstijl van hun werknemers is volgens Arbo Unie een goede ontwikkeling. Werknemers en werkgevers hebben de afgelopen jaren veel voortgang geboekt met het aanpakken van fysieke problemen op de werkvloer. Mede hierdoor is het verzuim percentage in Nederland al jaren historisch laag. Er is echter nog veel winst te behalen op het mentale vlak. Dat wordt dé uitdaging van de komende jaren.

Margriet Tiemstra
Voorzitter hoofddirectie Arbo Unie

-- EINDE ARTIKEL --

Noot voor de redactie/niet voor publicatie

Voor meer informatie:

Alet Hooikammer, manager marketing & communicatie, T: 06-52501008,

E: alet.hooikammer@arbounie.nl