

Vitaliteit van Belgische werknemer kan beter

Veel Belgische werknemers vertonen

- **stress**
- **een ondermaatse mentale en lichamelijke gezondheid**
- **een slechte leefstijl**

Brussel, 2 juni 2009. Belgische werknemers zijn met een score van 6 op 10 weinig vitaal. Dat blijkt uit een benchmarkonderzoek van Securex, internationale speler op gebied van HR-dienstverlening, waarbij werd gepeild naar factoren zoals het stressniveau, het werkvermogen, de leefstijl en het energieniveau van de Belgische werknemers. Daarnaast werd ook nagegaan welke werk- en organisatiekenmerken de grootste impact hebben op hun vitaliteit. Uit het onderzoek kwam onder andere naar voor dat 60% van alle Belgische werknemers werkgerelateerde stress ervaart. Daarnaast scoort de Belgische werknemer vaak slecht of ondermaats op het gebied van mentale en lichamelijke gezondheid en op het gebied van leefstijl.

60% van de werknemers ervaart werkgerelateerde stress

Uit het jaarlijkse Securex benchmarkonderzoek¹ blijkt dat nog steeds veel Belgische werknemers last hebben van stress. Bij maar liefst 60% van de werknemers zou dit werkgerelateerd zijn.

Het zijn vooral **werknemers tussen 30 en 34 jaar** die last hebben van stress. Dit kan verklaard worden door de last die zij ondervinden bij het zoeken van een goede balans tussen werk en privé-leven. Daarnaast ervaren **arbeiders, werknemers met een diploma lager secundair onderwijs, werknemers uit de secundaire sector, voltijdse werknemers, werknemers uit de privé-sector en werknemers tewerkgesteld in grote organisaties**² het meest frequent stress.

¹ Studie uitgevoerd door de Securex HR Research & Measurement afdeling, op basis van een representatieve steekproef van 1822 respondenten, allen werknemers in loonverband. De steekproef is representatief voor de sociodemografische kenmerken geslacht, leeftijd, statuut, regio en diploma. De steekproef is zodanig opgebouwd dat de verdeling overeenstemt met de verdeling op de Belgische arbeidsmarkt volgens gegevens van het Nationaal Instituut voor Statistiek (NIS) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de vitaliteit, tevredenheid, stress, motivatie en betrokkenheid van de Belgische loontrekkende werknemer.

² Onder "grote organisatie" wordt hier verstaan: een organisatie met 500 à 999 werknemers.

Mentale en lichamelijke gezondheidstoestand van de Belgische werknemer ondermaats

Maar liefst **11%** van de Belgische werknemers meent in een slechte **algemene gezondheid** te verkeren.

De Belgische werknemers scoren niet goed op vlak van **mentale gezondheid**. Zo ervaart bijna 1 op 5 Belgische werknemers regelmatig psychische klachten en meldt zowat 17% hinder te ondervinden van zijn mentale gezondheid bij het uitoefenen van zijn job.

Het is belangrijk voor werkgevers om de psychische gezondheid van werknemers in het oog te houden gezien zelfs zeer lichte psychische problemen kunnen resulteren in problematische arbeidsverhoudingen en klantenrelaties, en gevallen van agressie/geweld op het werk.

Ook wat betreft de **lichamelijke gezondheidstoestand** scoren de Belgische werknemers ondermaats. Bijna 1 op 4 Belgische werknemers meldt dat zijn lichamelijke gezondheid hem hindert bij het uitoefenen van zijn job. Opvallend is dat **40%** van de Belgische werknemers vindt dat zijn **lichamelijke klachten een rechtstreeks gevolg zijn van zijn job** en dat 1 op de 3 ervan overtuigd is dat zijn gezondheid zou verbeteren in een andere job.

Ook de lichamelijke gezondheid van werknemers is belangrijk voor het goed functioneren van een organisatie. Neemt de gezondheid van werknemers toe, dan kan dit een positief effect hebben op de productiviteit, het verzuim (en de hieraan verbonden kosten) en het verloop. De lichamelijke gezondheid is echter een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer.

Ook slechte punten voor leefstijl

Belgische werknemers scoren ook slecht op het gebied van **leefstijl**. Ze bewegen en ontspannen zich te weinig en vertonen vaak slechte eetgewoontes.

Uit de studie blijkt dat meer dan de helft van de Belgische werknemers minder dan drie dagen per week een inspannende activiteit doet van minimaal 20 minuten en dat bijna 1 op 6 zelfs minder dan 30 minuten per dag beweegt. Veel Belgische werknemers halen bijgevolg de norm niet.

Ook voor **ontspanning** trekt de gemiddelde werknemer onvoldoende tijd uit; bijna de helft van de respondenten bekent onvoldoende te ontspannen.

Tot slot kunnen ook de **eetgewoonten** van werknemers beter. Zo eet bijna de helft van de Belgische werknemers gemiddeld geen twee stukken fruit per dag en daarmee ligt hun dagelijkse fruitconsumptie onder de norm. Tot slot ontbijt meer dan 1 op 4 werknemers (28,38%) niet iedere ochtend, vertoont vermoedelijk 15,37% problematisch gedrag op het gebied van alcoholconsumptie en rookt één op drie (33,36%).

Vooraf **mannen, starters³, werknemers met een diploma lager secundair onderwijs, werknemers met een interim contract, werknemers die voltijds werken en werknemers die geen leiding geven**, blijken een slechte leefstijl te vertonen.

Een goede leefstijl van werknemers is belangrijk voor een organisatie. Zo vertonen werknemers met een gezonde, evenwichtige leefstijl bijvoorbeeld een lagere verloopintentie. Werkgevers kunnen de leefstijl van werknemers verbeteren met een aantal eenvoudige handelingen. Het opzetten van interne sportactiviteiten om werknemers te stimuleren om meer te bewegen, het voorzien van fruit op het werk, het inlassen van ontspanningsvormen en het uitbouwen van een degelijk alcohol- en drugsbeleid, zijn maar een greep uit de acties die kunnen bijdragen tot het verbeteren van de leefstijl (en dus ook de vitaliteit) van werknemers.

Impact van werk- en organisatiekenmerken op vitaliteit

De resultaten tonen aan dat factoren zoals werkintensiteit, werkbelasting, empowerment en veranderingsbeleid een hoge impact hebben op de vitaliteit van de Belgische werknemer. Momenteel ervaart de Belgische werknemer voldoende empowerment. Hieraan hoeft de werkgever dus niet prioritair te werken wil hij de vitaliteit verbeteren, wél, indien hij de vitaliteit wil behouden. De scores op werkintensiteit, werkbelasting en veranderingsbeleid liggen echter lager. Wil een werkgever de vitaliteit van zijn werknemers verhogen, dan kan hij dat door actie te ondernemen op deze 3 vlakken.

Link met verloopintentie

Werknemers die van plan zijn om hun organisatie te verlaten, hebben significant meer stress, en scoren lager op werkvermogen, leefstijl en energie.

Bijgevolg is het in het kader van een retentiebeleid voor de werkgever belangrijk voldoende aandacht te besteden aan deze variabelen. Werken aan de vitaliteit zal ervoor zorgen dat de verloopintentie afneemt. Ondersteunende programma's voor werknemers om hieraan te werken, kunnen een grote meerwaarde betekenen. Toch zullen werknemers hier zelf ook voldoende aandacht aan moeten geven. Vitaliteit is immers een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer.

³ Minder dan één jaar anciënniteit

In een notedop: het profiel van de minst vitale Belgische werknemers

Scoren slecht op het gebied van stress:

- Werknemers tussen de 30 en 34 jaar
- Arbeiders
- Werknemers met een diploma lager secundair onderwijs
- Werknemers uit de secundaire sector
- Werknemers met een voltijds contract
- Werknemers uit de privé-sector
- Werknemers tewerkgesteld in grote organisaties

Scoren slecht op het gebied van mentale/lichamelijke gezondheid (werkvermogen):

- Werknemers tussen 45 en 54 jaar
- Arbeiders
- Werknemers met een diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs
- Werknemers met een anciënniteit van 21 jaar of langer
- Werknemers met een interim contract
- Werknemers die geen leiding geven

Scoren slecht op het gebied van leefstijl:

- Mannen
- Starters (werknemers met een anciënniteit van minder dan één jaar)
- Werknemers met een diploma lager secundair onderwijs
- Werknemers met een interim contract
- Werknemers met een voltijds contract
- Werknemers die geen leiding geven

Securex

De groep Securex is actief in alle domeinen van het HR-beleid binnen bedrijven en organisaties.

Ze biedt specifieke expertise, advies en innovatieve oplossingen voor particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. De groep Securex heeft producten en diensten gaande van een ziekenfonds voor particulieren, loonadministratie, aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies inzake rekrutering, health & safety, talent management en personeelsonderzoek voor zelfstandigen en bedrijven.

Securex behaalde in 2007 een omzet van 222 miljoen euro. De groep telt in België 1.600 medewerkers verdeeld over 25 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 150.000 particulieren en bedrijven, voor meer dan 110.000 zelfstandigen en voor 5.400 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants. De groep Securex is eveneens actief in Luxemburg en Frankrijk.

De **Securex HR Research & Measurement afdeling** wendt haar know-how aan om HR-oplossingen te ontwikkelen die een onderneming in staat stellen om onder meer personeelstevredenheid, stress en welzijn op het werk te evalueren en te optimaliseren. Dankzij eenvoudig te interpreteren boordtabellen, die de resultaten van de wetenschappelijk ontwikkelde meetmodellen weergeven, biedt de HR Research & Measurement afdeling een HR-beslissers de optimale basis om aangepaste maatregelen te nemen met betrekking tot vorming, coaching, loonpolitiek, carrièrebeheer, leeftijdsbewust ondernemen, absentieïsme, outplacement, vitaliteit op het werk,...

Perscontacten

Securex

Herman Vyverman
Director Public Affairs
Genèvestraat 4
1140 Brussel
Tel. 02 729 92 18 - E-mail: herman.vyverman@securex.be

Elise Beerens
Press Relations
Genèvestraat 4
1140 Brussel
Tel. 02 729 92 78 - E-mail: elise.beerens@securex.be

Interel Pr&Pa

Gretel De Block & Stéphanie Deleul
Tervurenlaan 402
1150 Brussel
Tel. 02 761 66 32 - E-mail: gretel.deblock@interel.be