



# Gezond werken

Nederlandse werknemers zijn te dik. In hoeverre mag de werkgever zich met hun gezondheid bemoeien?

Tekst - Pien Heuts Foto's - HH

---

**OVERGEWICHT** zwengelt gezondheidsdiscussie aan

---

**GRENS** tussen werk en privé vervaagt

---

**E**en voorbeeld: Een scheepskok wordt na dertien jaar trouwe dienst ontslagen vanwege ernstig overgewicht. Volgens de kantonrechter had de kok de problemen aan zichzelf te wijten. Had hij maar aan de keuringseisen moeten voldoen en moeten afvallen. Ondanks

het feit dat de kok er tevergeefs alles aan had gedaan de kilo's kwijt te raken stond hij na een lang dienstverband zonder ontslagvergoeding op straat. "Alleen wanneer die scheepskok aantoonbaar zowel zichzelf als de rest van de bemanning ernstig in gevaar bracht, zijn er wellicht redenen om maatregelen te nemen", zegt Inez de Beaufort, hoogleraar Medische Ethiek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. "Maar we moeten uitkijken dat in de huidige

discussie dikke mensen niet gestigmatiseerd worden." De Beaufort erkent dat de discussie over de invloed van werkgevers op de gezondheid van hun werknemers, ingewikkeld is. "Waar ligt de grens? Als een werkgever bijdraagt aan de gezondheid van zijn personeel is dat niet slecht. Mits de maatregelen werkgerelateerd zijn. Gezond kantinevoedsel, lunchwandelen en een prettig werkklimaat. Maar het wordt bedenkelijk als de werkgever zich gaat

bemoeien met je privéleven. Zoals in de Verenigde Staten waar een urine- of bloedtest op maandochtend moet aantonen dat je tijdens het weekeinde geen ongezonde dingen hebt gedaan.”

### **Ingrijpen mag**

Onlangs tekende de FNV het Convenant Overgewicht. In het convenant (zie kader) dat in 2005 werd getekend door overheid, werkgevers en maatschappelijke organisaties is afgesproken dat in 2010 de groei van het overgewicht van volwassenen moet zijn teruggedrongen en het aantal te dikke kinderen moet zijn gedaald. “Dat gaat dus niet lukken”, voorspelt Paul Rosenmöller, voorzitter van de Stuurgroep Convenant Overgewicht. “We boeken vooruitgang, maar er moet veel meer gebeuren. Daarom zijn we blij dat de FNV nu ook heeft getekend. Het onderwerp kan nu op de agenda van cao-onderhandelaars en ondernemingsraden komen.” Volgens Rosenmöller is de gezondheid van werknemers een maatschappelijke verantwoordelijkheid. In het geval van overgewicht, volksziekte nummer twee, is ingrijpen volgens hem dus legitiem. “Het gaat om bewustwording. Overgewicht is een onbewust taboe. Daar wil je als werknemer niet op worden aangesproken. Maar als de werkgever zorgt voor goede voeding in de kantine en een bewegingsprogramma zal een gesprek met de bedrijfsarts minder bedreigend zijn. Want het is evident:

mensen met overgewicht zijn vaker ziek en hebben meer kans op hart- en vaatziekten, diabetes en kanker.” “Maar”, besluit Rosenmöller, “het mag natuurlijk niet gebeuren dat de werkgever het aantal kilo’s van zijn personeel gaat bepalen.”

De FNV besloot in 2005 het convenant niet te tekenen, maar is nu overstag gegaan. Te betuttelend vond men destijds, bovendien moesten eerst de meest elementaire arbeidsomstandigheden goed geregeld te zijn. “We zijn belangenbehartiger en vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben we een rol op het gebied van gezondheid en werk”, verklaart vice-voorzitter Leo Hartveld nu. “Het is van belang dat we aan werknemers een signaal afgeven dat overgewicht het grootste gezondheidsprobleem aan het worden is. Dat kan via cursussen voor ondernemingsraden en de personeelsvertegenwoordigingen.” Maar gezondheidsbevorderende maatregelen in de cao opnemen, zoals Rosenmöller en de werkgevers bepleiten, vindt Hartveld een brug te ver. “Het is gevaarlijk om normen te stellen. Alleen de bedrijfsartsen hebben de expertise om maatregelen te nemen. Daar gaat de werkgever niet over.”

### **Vitaliteitsmanagement**

Werkgeversvereniging VNO-NCW was een van de eerste deelnemers aan het convenant in 2005. “We vonden het heel belangrijk dat er een actieplan



tegen overgewicht kwam”, vertelt adviseur Judith Bottelier. “Gezondheid is weliswaar de verantwoordelijkheid van het individu, maar werkgevers moeten optimale omstandigheden bieden om gezondheid te bevorderen.” “En”, gaat Bottelier een stapje verder, “de werknemer moet natuurlijk alles doen om zo goed mogelijk te functioneren. Als een bepaalde levensstijl van invloed is op de kwaliteit van het werk, mag dat tijdens een functioneringsgesprek aan de orde komen. Maar bij gezondheidsbevorderende maatregelen proberen we in plaats van te verbieden, gezonde mogelijkheden aan te bieden, zoals beweging, gezonde voeding, tests. Het heeft geen zin werknemers te verplichten, maar je kunt wel een gesprek met een diëtiste aanbieden.”

Sinds de invoering van de Wet Poortwachter zijn werkgevers verplicht al het nodige te doen zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. De eerste twee ziektejaren komen bovendien voor rekening van de werkgever. Werkgevers zullen vaker inspraak claimen op de leefstijl van hun personeel, voorspelde directeur Peter van Kleij van zorgverzekeraar Achmea onlangs. “Logisch, werkgevers

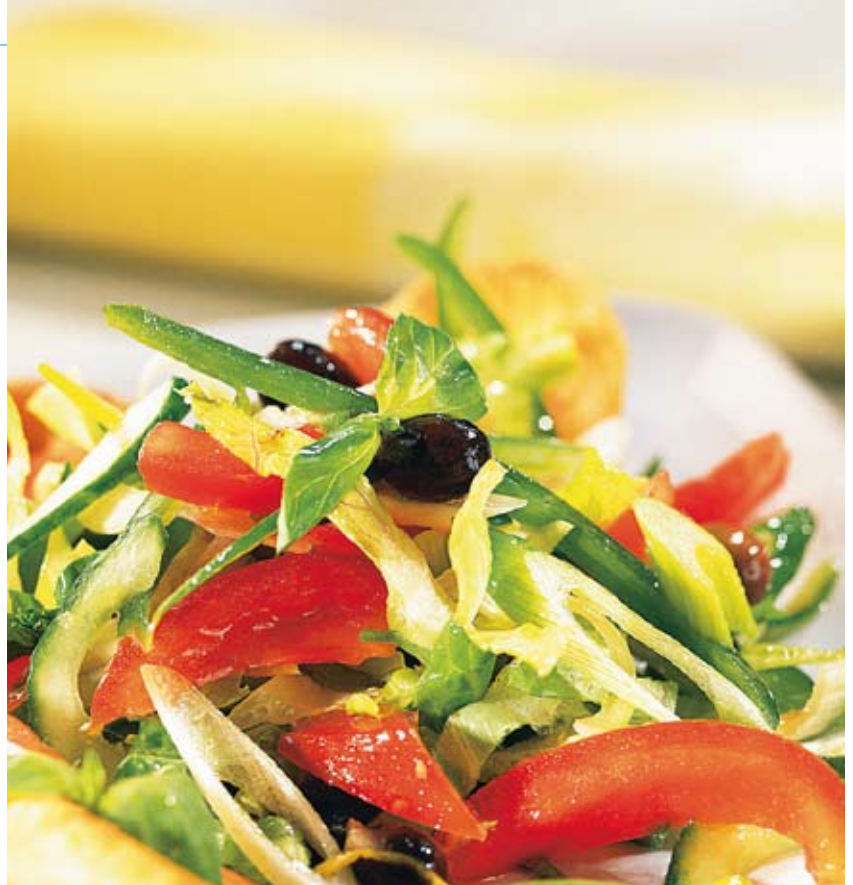
## **FITTE BEDRIJVEN**

Eén op de drie bedrijven met meer dan vijftig werknemers, verzorgt inmiddels activiteiten zoals fitness en sportevenementen. Dat blijkt uit een onderzoek van TNO. Steeds meer bedrijven zien het volgens het onderzoeksinstituut als een win-winsituatie om de gezondheid van werknemers te verbeteren. Fitte werknemers zijn beter belastbaar en inzetbaar, is de gedachte. 70 Procent van de door TNO onderzochte bedrijven biedt geen mogelijkheid te bewegen. Verder zegt 87 procent van de ondernemingen geen actieplan tegen bestrijding van overgewicht te hebben.

voelen het nu direct in hun portemonnee als het ziekteverzuim binnen het bedrijf hoog is”, verklaart Nienke Sneller van de Arbodienst van Achmea. “Vitaliteitsmanagement zal steeds belangrijker worden. Onze ervaring laat zien dat werknemers het op prijs stellen als ze een medische keuring of een stressmeting krijgen aangeboden. Moet je dan bij voorbeeld een putjeschepper die niet meer door het putje past, ontslaan? Het getuigt van goed werkgeverschap als je zo iemand helpt af te vallen.” De Achmea-woordvoerder vindt dat een werkgever het recht heeft invloed te hebben op de leefstijl van werknemers. “Werkgever en werknemer gaan samen een contractuele overeenkomst aan, waarbij de werkgever mag eisen dat je zo goed mogelijk rendeert. Als je elke maandag met een kater op het werk komt, mag je daarop worden aangesproken. Er bestaat ook zoiets als goed werknemerschap.”

**Inbreuk op privéleven**

Een voorbeeld: Een vrachtwagenchauffeur voetbalt in zijn vrije tijd. Zaalvoetbal. Hij is herhaaldelijk langdurig geblesseerd. Op een gegeven moment heeft zijn werkgever er schoon genoeg van. Hij weigert de loonaanvulling zoals in de cao afgesproken, te betalen. De werknemer raakt immers elke keer door zijn eigen schuld arbeidsongeschikt. In hoger beroep stelt de rechter de transportondernemer in het gelijk. De werknemer had volgens het hof kunnen voorzien dat zijn sportbeoefening tot arbeidsongeschiktheid kon leiden en hij heeft nagelaten maatregelen te nemen om die arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Deze rechterlijke beslissing wijzen we



Werkgevers zien graag salade in de bedrijfskantine.

dus keihard af, reageert FNV-bestuurder Leo Hartveld. “Dit soort uitspraken schept een precedent. Het is een enorme inbreuk op het privéleven als de werkgever hobby’s van werknemers gaat bestraffen. De persoonlijke levenssfeer is een groot goed. Daarnaast: sporten moet gestimuleerd worden. De gezondheidswinst en welzijnswinst zijn vele malen groter dan eventueel verzuim.”

Ook ethica De Beaufort vindt de kwestie van de zaalvoetballende vrachtwagenchauffeur niet van de goede richting getuigen in de discussie over gezondheid op de werkvloer. “Ik begrijp dat ondernemingen er alles aan doen om de kosten van ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. En er is niets op tegen als een werkgever gezondheid op

**NUTTIGE LINKS**

Op [www.convenantovergewicht.nl](http://www.convenantovergewicht.nl) is alles over de deelnemende partijen en hun projecten te lezen. **Wat is overgewicht?** Kijk op [www.voedingscentrum.nl](http://www.voedingscentrum.nl)

het werk faciliteert. Maar de privéruimte van mensen moet behouden blijven. Je kunt een werknemer niet verbieden in zijn vrije tijd een sport te beoefenen of naar gevaarlijke feestjes te gaan. Bovendien moeten we ervoor waken dat we niet in een wereld terechtkomen waar sociale controle heerst en waar iedereen zich ‘prettig’ met elkaar bemoeit.” ◀



**CONVENANT OVERGEWICHT**

Om de toename van overgewicht aan te pakken riep het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in 2005 de Stuurgroep Convenant Overgewicht in het leven. In het convenant dat is ondertekend door het bedrijfsleven, de voedingsindustrie, de overheid, zorgverzekers, de sportwereld en sinds 26 juni ook de FNV, is afgesproken dat in 2010

het aantal volwassenen met overgewicht niet verder groeit en het aantal kinderen met overgewicht vermindert. Eén op de acht kinderen kampt met ernstig overgewicht, bij de volwassenen ligt dat percentage op 46 procent. Uit onderzoek blijkt dat de meeste werknemers (52 procent) met overgewicht te vinden zijn in de voedings- en genotmiddelenindustrie. Ook in de bouw en metaal scoort overgewicht hoog.