Sociaal Economische Raad

Rapport

Gezondheidsbevordering vanuit de werkplek

Juni 2014

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgevers-organisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : ser.aruba@hotmail.com

INHOUDSOPGAVE

Inleiding 3

1 Gezondheid(sbevordering) op Aruba 5

1.1 De huidige situatie 5

1.2 Ontwikkelingen op gebied van gezondheidsbevordering binnen de Arubaanse samenleving 6

2 Gezondheidsbevordering vanuit de werkplek 8

1.2 Werkgevers en Werknemers 8

2.2 De eerste stap! 9

3 Gezondheidsbevordering vanuit de werkplek en de overheid 10

3.1 Rol en verantwoordelijkheden 10

3.2 Wet- en regelgeving 10

3.2.1 Arbowet- en regelgeving 10

3.3 Additionele Prikkels 11

3.3.1 Belastingvoordeel 11

3.3.2 Keurmerksysteem 12

3.3.3 Gezondheidsprogramma's 13

4 Het standpunt van de Raad 14

Inleiding

Gezondheid is belangrijk voor de mens om te kunnen leven en werken. Het vormt de basis voor geluk, onafhankelijkheid en om te kunnen meedoen aan de samenleving. Doch is gezondheid niet vanzelfsprekend en kiest men toch vaak bewust of onbewust voor ongezond gedrag. Het individu heeft persoonlijk belang bij een gezonde leefstijl en omgeving en draagt daardoor in primaire zin verantwoording hierin. Gezond gedrag staat niet op zichzelf, maar vertoont een sterke samenhang met de sociale en fysieke omgeving waar mensen geboren worden, opgroeien, leven, leren en werken. Acties om gezondheid te beïnvloeden moeten daardoor in de directe omgeving plaatsvinden. Optimale gezondheid van mensen en optimale gezondheidsomstandigheden zijn belangrijke aspecten in de taak van de overheid ten behoeve van een vitale samenleving. Gezondheid wordt als randvoorwaarde beschouwd voor het functioneren van onze samenleving en het ontwikkelen van onze welvaart.

Gezondheid wordt gedefinieerd als een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn en niet slechts de afwezigheid van ziekten of andere lichamelijke gebreken. (Preambule constitutie, World Health Organisation (WHO[1])).

Niet alleen het individu heeft belang bij een gezonde leefstijl zoals eerder gesteld, maar ook de samenleving heeft belang bij een gezonde leefstijl van het individu, met name op financieel en economisch gebied.Op financieel gebied zou een gezonde leefsstijl van het individu een verlaging van de kosten voor de gezondheidszorg, met name de curatieve zorg (denk hierbij aan de kosten van Algemene Ziektekosten Verzekering (AZV) inzake medicaties en behandelingen), kunnen betekenen.Op economisch gebied zou een gezonde leefsstijl kunnen leiden tot productiewinst die anders verloren zou zijn gegaan door verzuim vanwege arbeidsongeschiktheid en/ of wegens lange wachttijden voor specialisten.

In 2011 is middels een ministeriële beschikking de stuurgroep 'Scol Saludabel' ingesteld. Deze stuurgroep heeft een strategisch beleidsplan opgesteld. Op Aruba is er inmiddels een pilot project opgestart voor het implementeren van dit plan waaraan 5 scholen deelnemen. Het strategisch beleidsplan is gebaseerd op het 'Gezonde School Model'[2] bestaande uit 8 componenten namelijk; gezond en veilig schoolklimaat, psychologische en sociaal-emotionele

[1] *World Health Organization is de sturende en coördinerende autoriteit voor gezondheid binnen de Verenigde Naties.*

[2] *Zie voor meer info: http://www.gezondeschool.nl of http://www.gezondeschool.info/object_binary/o8029_ZorgPrimair6P10-14.pdf*

ondersteuning en begeleiding, zorgaanbod, voedingsbeleid, sporten en bewegen, gezondheidseducatie, gezondheidsbevordering op de werkplek en ouder en buurt participatie. Aan de hand hiervan wordt de school in de gelegenheid gesteld om planmatig, structureel en integraal de gezondheid, het welbevinden en de veiligheid van de leerlingen en schoolpersoneel te stimuleren.

In het verlengde hiervan is bij de Raad de gedachte ontstaan om ook binnen het bedrijfsleven dit thema te introduceren. De Raad beschouwt de werkplek en werkgevers als belangrijke actoren in het stimuleren van gezondheid en heeft zich daardoor voorgenomen te onderzoeken in hoeverre de werkplek kan dienen als instrument binnen de gezondheidsbevordering op Aruba en wat de rol van de overheid hierin zou moeten zijn.

1 Gezondheid(sbevordering) op Aruba

1.1 De huidige situatie

De afgelopen jaren zijn er op Aruba verschillende onderzoeken geweest om de gezondheidssituatie onder de bevolking te meten oftewel in kaart te brengen.

Chronische ziektes

Uit vergelijking van de Census 2000 en 2010 blijkt dat ondanks de stijging in levensverwachting, de algemene gezondheid van de Arubaanse populatie achteruit is gegaan (Health Monitor Aruba 2013).

De cijfers van de Census 2010 liegen er niet om als het gaat om het aantal chronische gezondheidscondities. In 2010 leed een derde (1/3) van de bevolking aan tenminste één chronische gezondheidsconditie, terwijl dit onder de 65 plussers bijna de helft was. Onder het mannelijke geslacht stond allergie aan top van de chronische gezondheidscondities gevolgd door cardiovasculaire ziektes en chronische rugklachten. Bij de vrouwen bekleedden allergie, migraine en chronische rugklachten de top 3.

Daarnast laat het jaarverslag 2014 van de Stichting Wit Gele Kruis (WGK) Aruba een stijging zien in het aantal chronische ziektes[3] van 68 diagnoses in 2011 naar 147 in 2012.

Leefsstijl

Een belangrijke factor binnen de gezondheid is ook de leefsstijl. De meest recente data inzake leefsstijl op Aruba is verkregen van de STEPS 2006[4] Aruba. Indicatoren die in de leefsstijl zijn meegenomen zijn o.a. fysieke activiteit, voeding, (over)gewicht en tabak en alcohol consumptie.

Met betrekking tot de ***fysieke activiteit*** is gebleken dat personen tussen 25 en 64 jaar oud gemiddeld 2 uur en 17.7 minuten per dag besteden aan fysieke activiteit. Deze tijd is inclusief fysieke activiteit op het werk, reizen van de ene plaats naar de andere en recreatie. De meerderheid van deze tijd werd besteed aan lage en gematigd niveau van lichamelijke activiteit. Slechts 9.5 minuten per dag wordt besteed aan hoge niveaus van fysieke activiteit, terwijl het voorgeschreven ideale tijd op 21.4 minuten per week staat.

---

[3] *Chronische ziektes wordt omschreven als CVA (stroke), parkinson, diabetes, kanker, verlamming, hoge tensie, trombose, depressie, reuma en artritis. Bron: jaarverslag Stichting Wit Gele Kruis Aruba 2014.*

[4] *STEPS 2006 onderzoek van Directie Volksgezondheid en CBS naar de risicofactoren bij chronische ziektes.*

Volgens schattingen van de WHO is lichamelijke inactiviteit de directe oorzaak van 10% tot en met 16% van alle gevallen van kanker van de borst, dikke darmkanker en diabetes, en van 22% van alle gevallen van hartziektes (WHO,2003).

Op gebied van ***voeding*** worden 5 porties van fruit en groeten per dag aanbevolen ter bestrijding van chronische ziektes. Op Aruba haalt de overgrote meerderheid nog maar net 1 of 2 porties per dag.

Aruba heeft een hoog percentage van ***overgewicht en obesitas*** onder de volwassen bevolking, zoals blijkt uit STEPS 2006 Aruba, namelijk 77% van de bevolking (25-46 jaar) heeft te kampen met overgewicht of obesitas. De gevolgen van de obesitasproblematiek op Aruba op onze gezondheid en kwaliteit van leven, zijn ernstig.

Verder blijkt uit STEPS 2006 Aruba ook dat het ***rookgedrag*** onder de bevolking verontrustend is, met name onder de bevolkingsgroep van personen tussen 25 en 64 jaar. Daarnaast is de ***consumptie van alcohol*** onder de jeugd zorgwekkend terwijl onder de volwassen mannen meer dan de helft gecategoriseerd kan worden als 'regelmatige drinkers'.

Kosten

De kerncijfers van AZV in de periode van 2007 tot en met 2012 met betrekking tot de zorgkosten en de gemiddelde zorgkosten per verzekerde laten een stijging zien. Vanaf 2008 is er sprake van een geringe permanente groei van het verzekerdenbestand. De recente ontwikkelingen hebben geleid tot discussie binnen de AZV over premie verhoging en invoering van een eigen bijdrage.

1.2 Ontwikkelingen op gebied van gezondheidsbevordering binnen de Arubaanse samenleving

De overheid heeft van oudsher de taak en verantwoordelijkheid om collectieve en programmatische maatregelen te nemen die gezondheid beschermen en ziektes voorkomen. Onnodig verlies van gezondheid, ziekteverzuim en een onnodige stijging van de zorgkosten zijn ongewenste vormen van welvaartsverlies.

In het kader hiervan zijn de laatste jaren verschillende beleidsnota's en beleidsplannen samengesteld om de gezondheidsproblematiek binnen de samenleving aan te pakken en zijn er verschillende initiatieven ondernomen om gezond gedrag te stimuleren:

Zo luidt met betrekking tot het bestrijden van overgewicht, obesitas en andere gezondheidsgerelateerde kwesties, de hoofddoelstelling in het Nationaal Plan Aruba 2009-2018 als volgt: *'het realiseren van gezondheidswinst op bevolkingsniveau door een stijging in het aantal mensen dat voldoende fysiek actief is, evenwichtig eet en een gezond gewicht nastreeft'.*

De beleidsnota gezondheidsbevordering 2011-2015 *'Van Feiten Naar Acties'* van de Directie Volksgezondheid (DVG) Aruba, bevat een beleids- en actieplan waarin doelstellingen zijn vastgesteld op gebied van gezondheidsbevordering in de gemeenschap namelijk, bij de scholen, op de werkplek en bij de gezondheidsverstrekkers.

Nemen we gezondheidsbevordering in relatie met het verhogen van leefbaarheid dan kan gesteld worden, dat de overheid met het aanleggen van sport- en wandeling voorzieningen zoals Parke Curazon Jaburibari, Paradera Corridor, Linear Park, het aanleggen van betegelde wandelpaden binnen verschillende wijken van Aruba hiermee bijdraagt aan het stimuleren van een hogere leefbaarheid binnen de Arubaanse bevolking. Ook het benoemen van een groot gedeelte van Arikok (Parke Nacional) tot beschermd natuur gebied is ook een voorbeeld hiervan. Daarnaast is er een poging gemaakt om het fietsgedrag te stimuleren en veilig te maken met het aanleggen van fietspaden.

2 Gezondheidsbevordering vanuit de werkplek

1.2 Werkgevers en Werknemers

In hun verantwoordelijkheid voor hun bedrijf en werknemers, kunnen wekgevers als onderdeel van hun totale gezondheidsmanagement, de werkomgeving en de individuele werplek zo inrichten dat dezen een stimulans zijn voor de gezondheid van de werknemer en gezond gedrag bevorderen. Dat vergt aan de ene kant investeringen maar levert aan de andere kant ook veel voordelen op zoals, minder uitval, lagere ziekteverzuim en hogere arbeidsproductiviteit op.

Zoals eerder vermeld hebben werkgevers c.q. ondernemers en bedrijfssectoren ook belang bij gezonde werknemers. Een gezond imago voor zowel product als bedrijf is een steeds belangrijker wordend begrip. In het licht van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)[5], die gericht is op economische prestaties (*profit*), met respect voor de sociale kant (*people*), binnen de ecologische randvoorwaarden (*planet*) (de triple-P-benadering), worden ondernemers en bedrijven geacht hun verantwoordelijkheid voor gezondheid te nemen.

Momenteel zijn er op Aruba ongeveer 26 organisaties c.q. bedrijven die een of twee keer per jaar een prikactie[6]. houden in samenwerking met WGK. Setar NV, Metacorp, advocaten kantoor Kock & Wix, La cabana Hotel, Kamer van Koophandel en Sociaal Verzekering Bank behoren tot deze 26 bedrijven.

Volgens de Kamer van Koophandel waren er tot en met week 16 van 2014 een totaal van 14.429 bedrijven geregistreerd. Alhoewel deze 26 bedrijven niet volgens een standaard gezondheidsmanagement werken mag er (voorzichtig) worden vastgesteld dat deze bedrijven pioniers zijn op het gebied van gezondheidsbevordering vanuit de werkplek op Aruba. Kortom er is werk aan de winkel!

---

[5] *De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft aanbevelingen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen opgesteld, de zogenaamde OESO-richtlijnen. Deze richtlijnen maken duidelijk wat overheden van het gedrag van bedrijven verwachten. Het Nederlandse Nationaal Contact Punt (NCP) ondersteunt bedrijven om de OESO-richtlijnen in praktijk te brengen. De naleving van deze richtlijnen is vrijwillig, maar het is mogelijk om bij het NCP een onderbouwde melding te doen als een bedrijf niet in overeenstemming met de OESO-richtlijnen handelt of investeert. Het NCP onderzoekt de melding en bemiddelt tussen melders en het desbetreffende bedrijf. Begin 2010 is de geschiedenis van de ontwikkeling van MVO in Nederland. In september 2010 kwam de ISO 26000, een internationale richtlijn voor MVO, officieel uit.*

[6] *Prikactie is de gebruikelijke term voor periodieke controles van stichting Witgele Kruis bij bedrijven en organisaties waarbij gecontroleerd wordt op diabetici, cholesterol, tensie e.a.*

Het Human Resource (HR) Manager van MetaCorp, stelt dat het absenteïsme en uitval bij MetaCorp zeer laag zijn en dit voornamelijk te danken is aan de heersende bedrijfscultuur, Health programs, Metacare en de sociale afdeling. In de heersende bedrijfscultuur staat de mens centraal waarbij de HR afdeling een adviserende en ondersteunde rol heeft. Met meer dan 1800 werknemers hebben de maandelijkse sportactiviteiten ook een teambuilding karakter, dus men vangt hiermee twee vliegen in een klap.

Het is belangrijk om eerst te weten hoe de gezondheidssituatie is binnen de organisatie alvorens over te gaan tot het opzetten of implementeren van een programma. Een prikactie is een manier hiervoor maar er bestaan ook andere manieren zoals speciaal ontworpen surveys. Nadat het duidelijk is wat er binnen de organisatie speelt en wat de gezondheidsituatie is, kan men gerichter (effectiever) overgaan tot het opzetten van een actieplan of het implementeren van een gezondheidsprogramma.

Sinds het jaar 2005 doen ongeveer 70% van alle werknemers van Setar N.V. mee aan de prikacties. Deze worden ondersteund door begeleiding van een diëtiste van WGK en sportactiviteiten voor de werknemers.

2.2 De eerste stap!

Bewustwording speelt ook bij gezondheidsbevordering vanuit de werkplek een zeer belangrijke rol. Werkgevers dienen zich eerst het één en ander te beseffen. Het gaat hier om het belang en noodzaak van gezondheidsbevordering binnen de samenleving, dat de werkplek (waar zij ook een deel vanuit maken) een cruciaal middel is om gezondheid te bevorderen, dat zij ook belang hebben bij gezonde werknemers en dat zij ook verantwoordelijkheid hierin dragen.

Naast de bewustwording staat ook de **bereidwilligheid** om inderdaad stappen te ondernemen. De werkplek als instrument te gebruiken voor gezondheidsbevordering vergt investeringen maar levert zoals eerder vermeld ook veel voordelen op zoals, minder uitval, lage ziekteverzuim en hogere arbeidsproductiviteit op, kortom (gezondheids) WINST. Met name het midden- en klein bedrijf heeft vaak moeite (financieel) om te investeren in het 'human capital'. Grote bedrijven hebben vaak het voordeel dat ze naast de financiële middelen ook vaak van een infrastructuur hebben waar zij gebruik van kunnen maken.

3 Gezondheidsbevordering vanuit de werkplek en de overheid

3.1 Rol en verantwoordelijkheden

In zijn rol en verantwoordelijkheden dient de overheid zich voornamelijk te richten op het stimuleren van werkgevers en ondernemers om bezig te zijn met het bevorderen van gezond gedrag. Hierbij kan het accent vooral gelegd worden op twee aspecten bij de werkgevers waar de overheid op in zou kunnen spelen, namelijk bewustwording en bereidwilligheid. Uiteraard geldt hetzelfde ook voor de overheid als werkgever als het gaat om het belang en noodzaak van gezondheidsbevordering vanuit de werkplek.

Zeker nu mede ten gevolge van de vergrijzing de zorgkosten toenemen en zich schaarste op de arbeidsmarkt gaan aftekenen, is het van belang zorgvuldig te zijn met de aanwending van schaarse middelen en de zorg niet onnodig te belasten. Vanwege de wijzigingen in de Algemene Ouderdomsverzekering per januari 2014 waarbij het pensioenleeftijd geleidelijk wordt verhoogd naar 65 jaar, is het een pre om mensen zo lang mogelijk fit, gezond en arbeidsgeschikt te houden.

In de beleidsnota gezondheidsbevordering 2011-2015 '*Van Feiten Naar Acties*' van de Directie Volksgezondheid Aruba, wordt op gebied van gezondheidsbevordering op de werkplek, aanbevolen om een actieplan uit te werken waarbij werkgevers hiervan bewust worden gemaakt en om de werkgevers te stimuleren om deel te nemen aan 'health screenings' en follow-up / interventie programma's.

Daar de primaire verantwoordelijkheid van een gezonde leefstijl bij het individu ligt en de overheid verantwoordelijk is voor collectieve maatregelen, zal dit advies zich richten op maatregelen op macro- en meso niveau teneinde hiermee (in)direct het micro niveau/ het individu te beïnvloeden.

Het stimuleren van werkgevers zou volgens twee mogelijke manieren kunnen namelijk door Wet- en regelgeving en door additionele prikkels.

3.2 Wet- en regelgeving

3.2.1 Arbowet- en regelgeving

Passende arbeidsomstandigheden zijn belangrijke voorwaarden voor gezond en veilig werken. Een Arbowet geeft richting aan beleid en arbeidsomstandigheden die daaraan voldoen. Zowel de werkgever als de werknemer zijn beiden

verantwoordelijk hiervoor. De werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan het op een veilige manier benutten van deze omstandigheden en op een veilige manier zijn werkzaamheden verricht.

Door ook gezondheidsbevordering bij Arbo-omstandigheden, veiligheid en ergonomie toe te voegen waardoor bijvoorbeeld geregeld kan worden dat werkgevers periodiek geneeskundige onderzoeken kunnen laten verrichten onder de werknemers vervalt het aspect vrijwilligheid. De HR functionaris van Setar N.V. zegt hierover het volgende:"de prikacties zijn op vrijwillige basis, een grote meerderheid van onze werknemers doen hier aan mee, maar juist omdat het vrijwillig is doen soms juist diegenen die het echt nodig hebben niet mee". Bij de meeste bedrijven gaat het om een klein percentage werknemers waarvan wordt verdacht dat zij gezondheidsproblemen hebben en/of dat zij (medische) hulp nodig hebben. Dit uit zich vaak in hun verzuimgedrag en/of hun productiviteit maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Een 'verplichte' periodieke geneeskundige controle zou de werkgever meer zicht geven in de gezondheidssituatie van de werknemers en als gevolg hiervan een effectief plan van aanpak opstellen en aanbieden aan de werknemer.

De huidige regeling op het gebied van werkveiligheid namelijk de 'Veiligheidsverordening' dateert uit 1990. De laatste wijziging hierin dateert uit 1997 en is dus verouderd. Op Aruba is er tot op heden geen Arbowet ingevoerd hoewel er verschillende pogingen zijn gedaan om de veiligheidsverordening te vervangen, echter zonder resultaat. De laatste poging is hiertoe is gedaan door de Sociaal VerzekeringsBank Aruba (SVB) van 2010 die een concept Arbowet heeft opgesteld. Hoewel in de eerste instantie gedacht wordt aan veiligheid op de werkvloer is het ook belangrijk om te denken aan preventie van beroepsziekten en het creëren van een gezonde werkomgeving. De SVB wil dat op den duur bedrijven en overheidsinstanties een gezondheidsmanagement gaan invoeren. Het betreft hier volgens de SVB een beleid dat zich niet alleen richt op de gezondheid van degenen die zich ziekmelden maar zich er ook op spitst om gezonde mensen gezond te houden.

3.3 Additionele Prikkels

3.3.1 Belastingvoordeel

Teneinde het aantrekkelijk te maken om zoveel mogelijke werkgevers c.q. ondernemers en werknemers actief mee te laten deel nemen aan het proces van gezondheidsbevordering vanuit de werkplek kan men denken aan een fiscaal

voordeel. Dit zou zowel aan de werkgevers als aan de werknemerskant kunnen plaatsvinden.

Belastingvoordeel aan de **werkgeverskant** kan bijvoorbeeld geschieden door belastingaftrek voor bedrijven die een gezondheidsmanagementbeleid in hun bedrijf hebben geïmplementeerd en daar kosten voor hebben gemaakt. Deze kosten zouden dus voor een deel belasting aftrekbaar kunnen worden.

Aan de **werknemerskant** kan gedacht worden aan het via de werkgever gezonde keuzes van de werknemers (zoals bijvoorbeeld abonnementsgeld voor een fitnesscentrum) te laten verrekenen met het brutosalaris. Deze verrekening zorgt dus voor een belastingvoordeel voor de werknemer. In Nederland is dit bijvoorbeeld geregeld via een Nationaal Bedrijfsfitness Plan[7].

3.3.2 Keurmerksysteem

Een andere, voor Aruba nog onbekende, additionele prikkel voor werkgevers c.q. ondernemers om te doen aan gezondheidsbevordering vanuit de werkplek, is het instellen van een keurmerksysteem. Een keurmerk is een compact, visueel kwaliteitsoordeel over een product of dienst, afkomstig van een betrouwbare bron[8]. In de praktijk zou dit betekenen dat er voor 'gezonde' bedrijven een keurmerk wordt gecreëerd door de overheid, met daarbij duidelijke en meetbare criteria waar het bedrijf aan moet voldoen. Eventueel zou het hebben van het keurmerk ook kunnen leiden tot een fiscaal voordeel.

Het keurmerk is in de vorm van een logo of stempel dat alleen wordt gebruikt door de eigenaar (in dit geval de overheid). Om te voorkomen dat anderen dit onrechtmatig gebruiken dient dit keurmerk en de bijbehorende regels en voorwaarden bij het Gerecht in Eerste Aanleg gedeponeerd te worden.

Voor de ondernemers biedt een keurmerk de kans om de aandacht van de afnemer op hun product te vestigen, zodat de omzet stijgt. Een keurmerk wordt ingezet als marketinginstrument. Daarbij kan het gaan om kennisoverdracht aan de consument over het product of de productiewijze, maar ook om het creëren van 'affect', het gevoel dat mensen iets bijdragen aan een groter doel. Een andere functie van het keurmerk voor ondernemers is het vergroten van de betrouwbaarheid van productie- en handelsprocessen. De resultaten van een keuringsonderzoek geven namelijk een –al dan niet onafhankelijke– beoordeling van het product en het productieproces. Deze beoordeling van het

---

[7] *Voor meer informatie over het NBP: http://www.bedrijfsfitnessnederland.nl/*

[8] *Het verschijnsel keurmerk is waarschijnlijk terug te voeren op het gebruik van zegels in de oudheid. De meeste keurmerken zijn gedeponeerd als collectief merk, en hebben een reglement voor toekenning en gebruik; hiermee is het relatief gemakkelijk om op te treden tegen misbruik.*

bedrijfsfunctioneren geeft het bedrijf een kwaliteitsgarantie die hij aan de consument kan tonen.[9]

3.3.3 Gezondheidsprogramma's

In de beleidsnota gezondheidsbevordering 2011-2015 '*Van Feiten Naar Acties*' van de DVG, is gekozen voor een bedrijfsgezondheidsprogramma gebaseerd op de SPAS[10]. Het uitgangspunt van de SPAS is het stimuleren van werknemers om en nabij de werkomgeving en is uit onderzoeksresultaten zeer positief uitgekomen.

Desalniettemin bestaat er een verscheidenheid aan (bedrijfs)-gezondheidsprogramma's dat een bedrijf/organisatie zou kunnen introduceren. Met andere woorden er bestaat niet één perfect programma of methode. Een organisatie/bedrijf zou zelf kunnen beslissen op welke manier of door middel van welke programma het zou willen of kunnen werken aan gezondheidsbevordering. Gezondheidsbevordering is heel breed en kan daardoor op verschillende manieren worden ingezet, rekeninghoudend met de unieke aspecten van elk bedrijf.

De vraag rijst dan, waar zou men deze informatie kunnen/moeten plaatsen. Waar zouden bereidwillige werkgevers kunnen gaan om meer informatie, advies en consult te ontvangen voor het introduceren van 'hun gezonde werkplek'? De mogelijkheid dat de overheid een faciliterende rol hierin neemt en hierdoor (in de toekomst) informatie (voorlichting) verleent, advies en consult geeft aan bedrijven, valt aan te bevelen.

Onlangs is er het platform 'Health Promotion at Work' gevormd, bestaande uit Instituto Biba Saludabel y Activo (IBISA), SVB, AZV, WGK en DVG, met het doel om kennis en budget te delen. De deelnemende instanties hebben de noodzaak en het belang erkend van gezondheidsbevordering en willen hiermee een start maken om de weg naar de werkgevers te openen.

De doelstelling van het platform zou echter beter bereikt kunnen worden als deze geformaliseerd zou worden en bevoegdheden en verantwoordelijkheden van elke instantie duidelijk zijn vastgelegd. Daarnaast zou dit platform structureel moeten beschikken over een eigen budget.

---

[9] *Bron: Sociaal Economische Raad Nederland: Keurmerken en duurzame ontwikkeling, 2004, SER Advies,Nederland.*

[10] *Het project 'Salubridad Publico Activo Saludabel (SPAS) was een 3-maanden durende pilot project in 2001, die als doel had te evalueren of een bedrijfsgezondheidsprogramma bij de DVG ertoe kan dragen dat haar medewerkers gezonder gaan eten en meer gaan bewegen.*

4 Het standpunt van de Raad

De Raad is van mening dat gezien de huidige gezondheidssituatie, geen twijfel bestaan dat gezondheidsbevordering op Aruba hoog op de prioriteitenlijst dient te staan bij landsbestuurders. De functie van de overheid hierin zou een sturende en faciliterende rol moeten zijn.

De school en de werkplek dienen als een goed instrument om gezondheid te bevorderen binnen de samenleving. In dit kader is de Raad van mening dat het proces van introduceren van de pilotprogamma 'gezonde scholen' zich in de komende jaren formeel zal moeten voortzetten ten einde alle scholen op Aruba 'gezond' te krijgen.

Met betrekking tot de werkplek ziet de Raad de overheid in eerste instantie in een voorbeeldgevende positie waarbij acties worden genomen om gezondheid te bevorderen bij de werkgevers maar ook binnen de overheidsinstanties.

Om dit doel te bereiken kan de Raad zich vinden in de volgende actiepunten namelijk;

- Het invoeren van een Arbo (of een aan deze gelijkstelde) wet of het aanpassen van de bestaande 'veiligheidsverordening'.
- Het aspect gezondheidsbevordering en welzijn toevoegen aan het Arbo (of een aan deze gelijkstelde) wet of bij de aanpassing van de bestaande 'veiligheidsverordening' waardoor periodieke geneeskundige onderzoeken mogelijk worden gemaakt.
- Het geleidelijk introduceren van 'gezonde bedrijven' door middel van projectmatige programma's.

Voor het introduceren van programma's binnen bedrijven beveelt de Raad aan de overheid om het platform 'Health promotion at Work' te formaliseren waarbij de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de deelnemers vast te stellen. Daarbij is het van belang om structureel middelen beschikbaar te stellen, waar dit platform over kan beschikken. Dit zou een teken van 'commitment' zijn van de overheid waarbij het hebben van een plan ook gepaard gaat met het beschikbaar stellen van de benodigde middelen om deze plan daadwerkelijk uit te voeren.

De Raad kan zich vinden in een faciliterende rol van de overheid(sinstanties) met betrekking tot het faciliteren van mogelijke gezondheidsprogramma's voor bedrijven, advies en consult bij een centrale plek waar bereidwillige werkgevers zich kunnen melden. Daarbij zou men gebruik kunnen maken van

voorlichtingsmiddelen om het bewustwordingsproces te bevorderen en van additionele prikkels om (naast wet- en regelgeving) de werkgevers en werknemers te stimuleren tot gezond gedrag binnen de bedrijven.

Tot slot benadrukt de Raad (nogmaals) dat wet- en regelgeving van essentieel belang is bij het zetten van de eerste (effectieve) stap naar 'de gezonde werkplek'.

Oranjestad, 16 juni 2014

Dhr. J.R. Geerman
Voorzitter
Sociaal Economische Raad

Dhr. Drs.Felix R.E.Bijlhout
Secretaris
Sociaal Economische Raad

L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713/
Fax: (297) 5838956