

Bedrijfs Gezondheids Index

Gezondheids Monitor voor medewerker & organisatie

Introductie

- Het ontstaan van de BedrijfsGezondheidsIndex (BGI)
- De mogelijkheden en beperkingen
- De BGI in de praktijk (toepasbaarheid)
- Korte casus (N=1)
- BGI 2007: enkele opvallende resultaten

Het ontstaan van de BGI

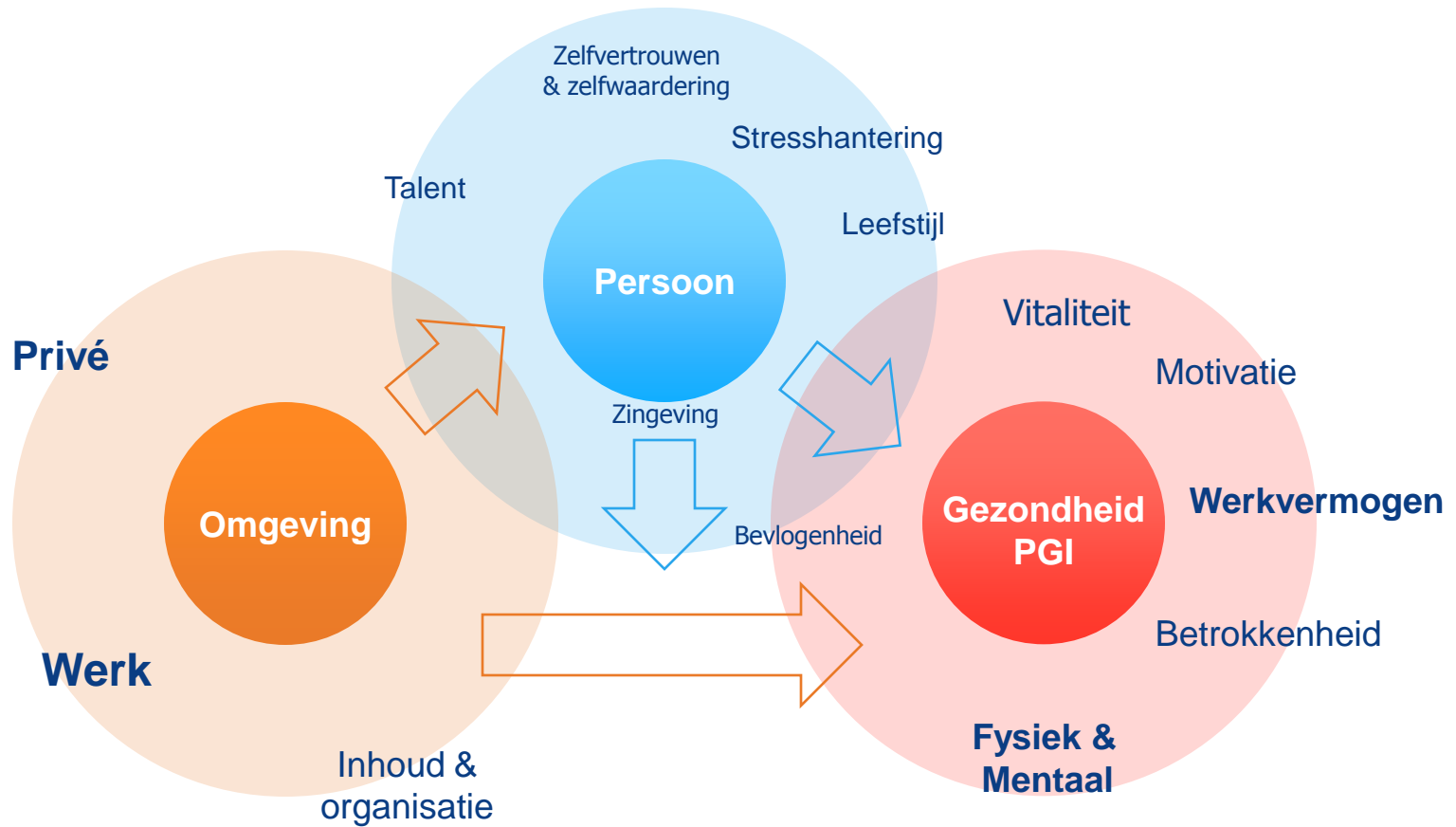
Doel

- Een instrument ontwikkelen dat inzicht geeft in de gezondheid van medewerkers en de organisaties waarvoor zij werken
- Benchmark voor Gezondheidsmanagement voor organisaties die op langere termijn gezondheid positief willen beïnvloeden











Proces

- Van 'totaal welzijnsonderzoek' naar K(H)PI's (2002 -2005)
- Onderbouwing

WHO: Complete physical, mental and social wellbeing













Fysieke gezondheid (PCS SF-12)

Score		% niet in staat om te werken	Verlies van werk in 2 jaar na meting	Rapport
van	tot			
0	8	>58%	>58%	
9	25	57%	32-35%	
26	34	57%	32-35%	
35	39	27%	18-22%	
40	44	27%	18-22%	
45	49	6,3%	10-11%	
50	55	6,3%	10-11%	
56	60	5,2%	3-4%	
61	65	5,2%	3-4%	
66	72	5,2%	3-4%	

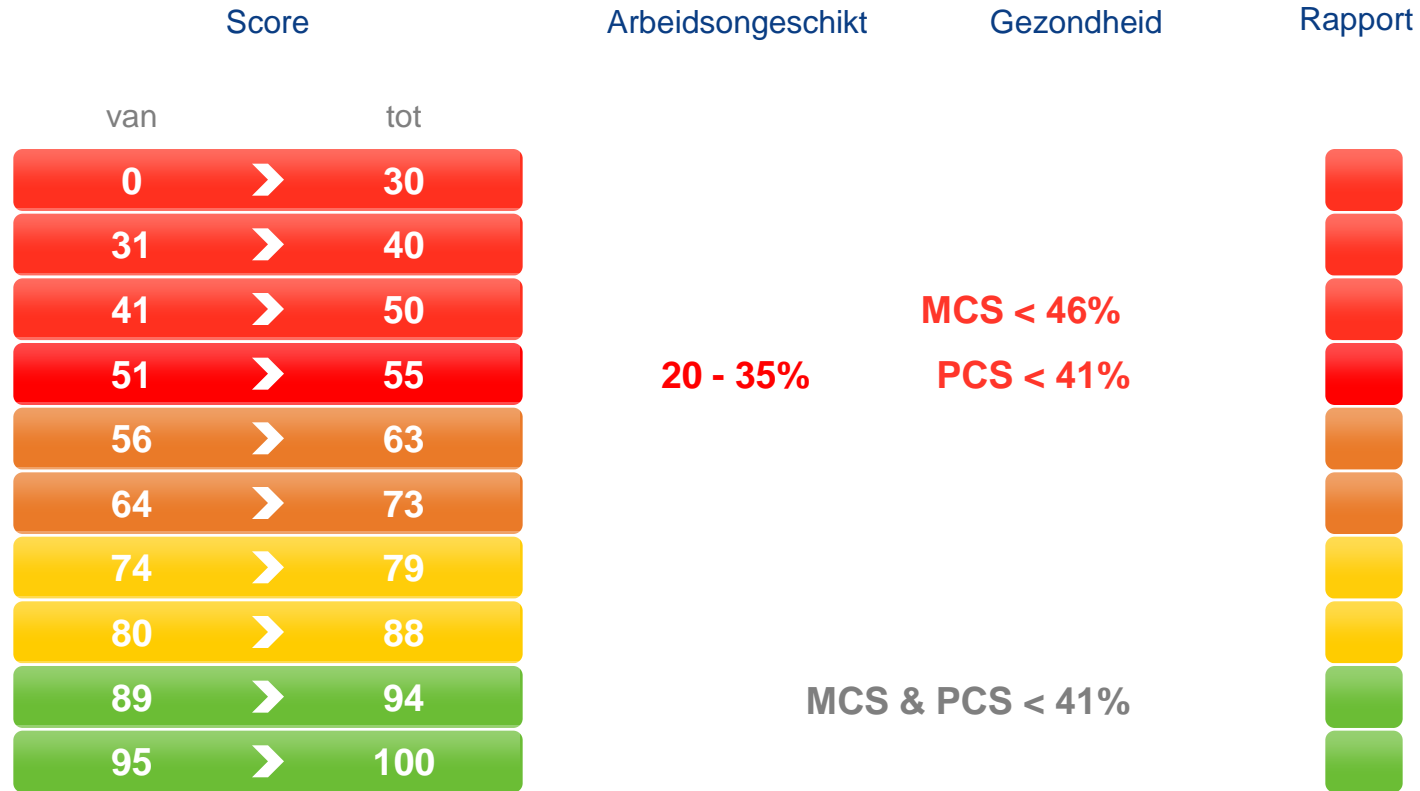
Ware E, Kosinski M (Quality metric 2002)

Mentale gezondheid (MCS SF-12)

Score		% klinisch depressief	Wordt behandeld door een specialist	Rapport
van	tot			
0	8	59,4%	69,3%	
9	25	59,4%	51,4%	
26	34	39,7%	35,1%	
35	39	29,6%	22,7%	
40	44	16,2%	16,2%	
45	49	11,2%	13,0%	
50	55	7,3%	5,8%	
56	60	3%	2,9%	
61	65	1,9%	Onb.	
66	72	0,0%	Onb.	

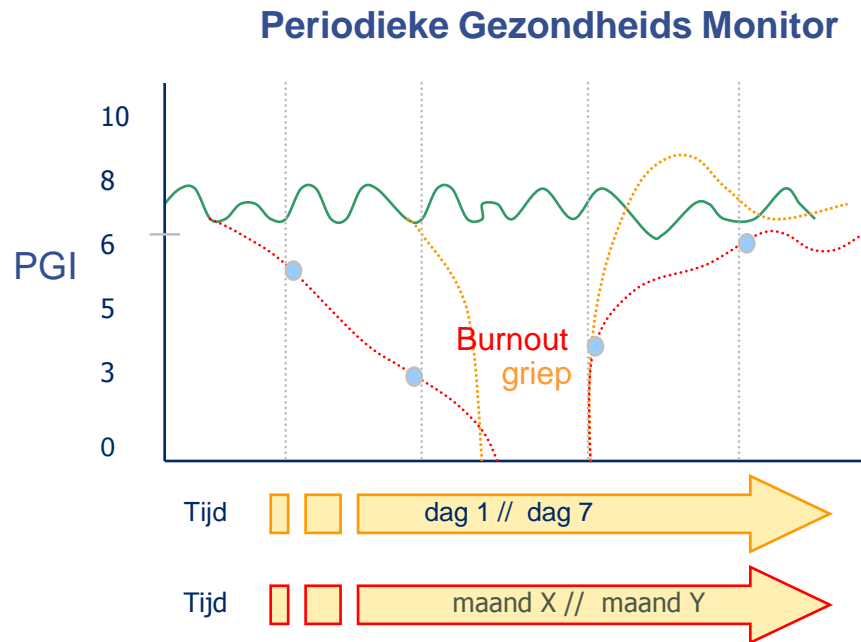
Ware E, Kosinski M (Quality metric 2002)

Werkvermogen (aangepaste schaal)



Werknemers die gezondheidsklachten ervaren functioneren minder effectief. Op een gemiddelde werkdag kan dit leiden tot sterk productiviteitsverlies van enkele uren (Lotters & Burdorf, 2004)

Mogelijkheden en beperkingen



PGI (0-10) & individuele vervolgacties

7-10	➔	<ol style="list-style-type: none">1. Persoonlijke feedback geven: aansturen op zelfredzaamheid2. Uitnodigen voor workshops & training op basis van behoefte	Geen / laag risico
5-6	➔	<ol style="list-style-type: none">3. Uitnodigen om deel te nemen aan vervolgactie / programma	Verhoogd risico
≤ 5	➔	<ol style="list-style-type: none">4. Verdiepend onderzoek5. Waarschuwen professional (HealthGuard)6. Persoonlijk gesprek / coaching	Klachten / Symptomen
?	➔	<ol style="list-style-type: none">7. Casemanagement & coaching / reïntegratie	Ziekteverzuim

Mogelijkheden en beperkingen

- De PGI van een medewerker geeft de persoonlijke balans aan tussen de capaciteiten van een medewerker, zijn gezondheid en de eisen van het werk
- Een lage PGI betekent dat de werknemer problemen heeft om te voldoen aan de fysieke en/of mentale eisen van het werk. De PGI is geen directe meting van de productiviteit van een werknemer, maar het geeft wel goed aan of een werknemer een hoog risico heeft op productiviteitsverlies, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de nabije toekomst
- PGI zelf is 'alleen' uitkomstmaat

NB. PGI => AGI => BGI
(geldt voor de verschillende aggregatieniveaus)

De BGI in de praktijk en toepasbaarheid

De BGI in de praktijk

- Nog meer aandacht voor gezondheid
- Crossing the 'chessmen' (steeds meer organisaties doen het ...)
- Van 'ad hoc' naar IGM (ontwikkeling & implementatie van beleid op het gebied van 'Health & performance management')
- Steeds grotere behoefte aan (vnl. Interne-) benchmarking
- Pilots om AGI te gebruiken bij Management contracten
- Aanvullen 'op maat' (voorspellers)

Toepasbaarheid

- RI&E, MTO, MMO, PAGO, etc.. (met name als basis voor GM)

Bedrijfs Gezondheids Index

2007

Dwarsdoorsnede-onderzoek naar o.a. gezondheid, werkvermogen, leefstijl, lichamelijke fitheid en vitaliteit onder 8760 medewerkers van 69 verschillende bedrijven

BGI 2007: Jong vs. oud

De verschillen

Leefstijl

- Ouderen voldoen vaker aan de NNGB
- Jongeren sporten vaker
- Ouderen eten gezonder
- Jongeren drinken minder
- Ouderen hebben meer overgewicht, vaker een verhoogde bloeddruk en meer gezondheidsklachten
- Ouderen ervaren een betere mentale gezondheid

Alle bovengenoemde verschillen zijn significant ($P < 0,005$)

De exacte cijfers zullen vanaf zaterdag 15 maart 2008 beschikbaar zijn op www.lifeguard.nl en www.congresgezondheidsmanagement.nl

BGI 2007: Jong vs. oud

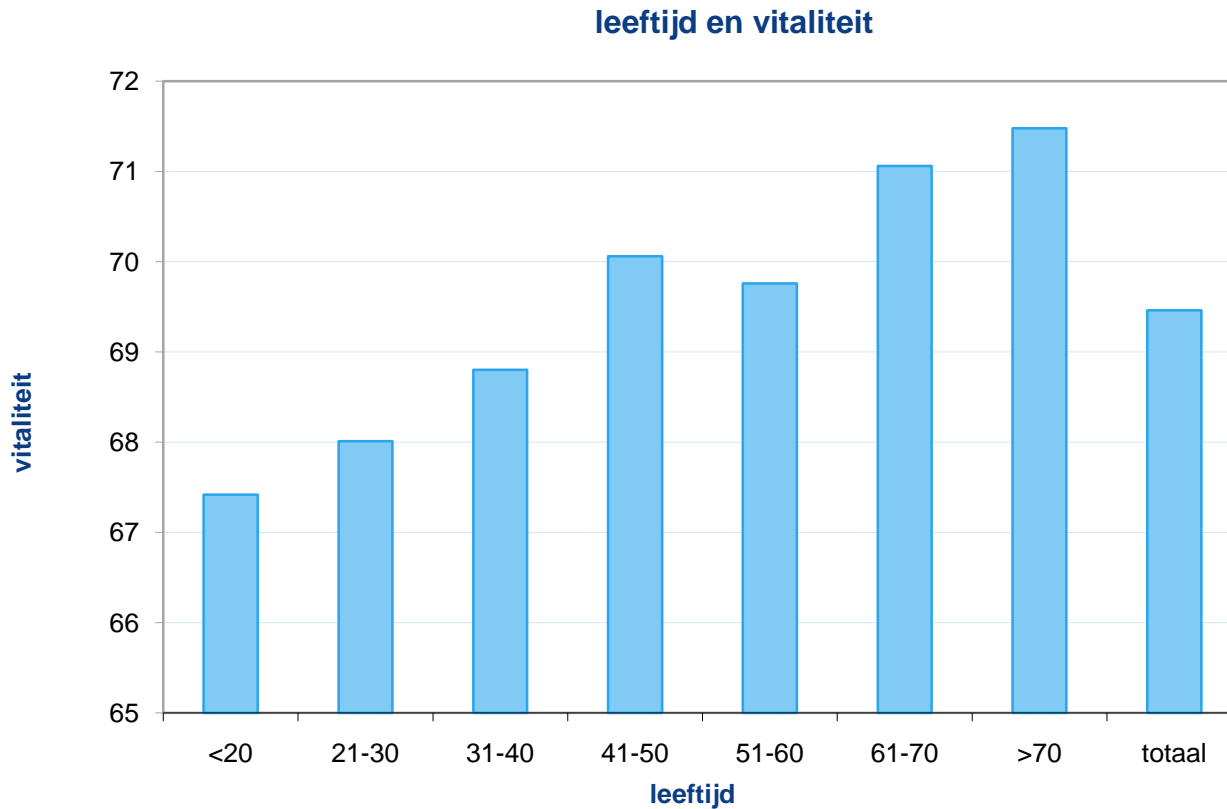
De verschillen

Gezondheid, werkvermogen & vitaliteit

- Jongeren score hoger op Fysieke gezondheid en ouder scoren hoger op Mentale gezondheid
- Ouderen hebben meer en vaker overgewicht, vaker een verhoogde bloeddruk en ervaren meer gezondheidsklachten
- De het negatieve effect van gezondheidsklachten op het werk is groter bij ouderen en ouderen laten zich ook vaker behandelen voor hun gezondheidsklachten
- Oudere werknemers zijn vitaler



BGI 2007: Oudere werknemers zijn vitaler



De rol van leefstijl en werkbeleving in vitaliteit

Multivariate lineaire regressie analyse op vitaliteit (0-100)

Determinant (0-100) / (1/0)	beta	(R ² = 10%)
Fitnorm	2,051	
NNGB	0,882	
voeding	0,058	
alcohol	- 0,045	
werkdruk	0,128	
samenwerking	0,056	
afwisseling	0,110	
zelfontplooiing	0,084	
zelfstandigheid	0,035	

Met Fysieke gezondheid erbij (beta = 0,819) kan 20% van het verschil verklaard worden.

De rol van leefstijl en werkbeleving in vitaliteit bij jongeren (< 40)

Multivariate lineaire regressie analyse op vitaliteit (0-100)

Determinant (0-100) / (1/0)	beta	(R ² = 7,0%)
fitnorm	2,413	
werkdruk	0,129	
samenwerking	0,119	
afwisseling	0,148	

Met Fysieke gezondheid erbij kan 25% van het verschil verklaard worden.

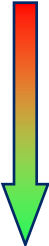



De rol van leefstijlfactoren en werkbeleving in Vitaliteit bij ouderen (> 40)

Multivariate lineaire regressie analyse op vitaliteit 0-100)

Determinant (0-100) / (1/0)	beta	(R ² = 12%)
fitnorm	3,100	
werkdruk	0,131	
samenwerking	0,111	
afwisseling	0,120	

Met Fysieke gezondheid erbij kan 25% van het verschil verklaard worden.

Mentale gezondheid, vitaliteit, werkvermogen en zelfontplooiing

Leeftijd	mentale gezondheid	vitaliteit	WAI	Zelfontplooiing
<20	49,4 	67,4 	84,1 	62,5 
21-30	50,8	67,9	83,7	61,0
31-40	51,4	68	82,6	56,7
41-50	51,8	70	78,6	52,5
51-60	52,3	69,8	78,9	51,8
61-70	53,6	71,1	80,3	52,2

20% van het verschil in werkvermogen kan verklaard worden door vitaliteit en zelfontplooiing. Inclusief mentale gezondheid in het model is dit 44%.

Uitdaging...

- Er achter komen waarom de ene medewerker vitaler is dan de andere (zowel voorspellers op groepsniveau als afkapwaardes voor individuen in kaart brengen)
- Koppelen van gezondheidsonderzoek met onderzoek naar zingeving, persoonlijkheid, voorkeursgedrag en de 'Fit' tussen specifieke capaciteiten van medewerkers en de gevraagde capaciteiten

Bedrijfs Gezondheids Index

2007

Vanaf zaterdag 16 maart beschikbaar via
www.congresgezondheidsmanagement.nl & www.lifeguard.nl