

Werk veilig. Houd plezier. Kijk vooruit.

Stappenplan

Hoe kom je tot inclusief beleid om gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen?

november 2021

Inhoud

1	Inleiding	2
2	Het stappenplan	3
2.1	Stap 1. In gesprek met medewerkers	3
2.2	Stap 2. Betrek het management erbij	4
2.3	Stap 3. Zijn er experts die kunnen helpen?	4
2.4	Stap 4. Koppel terug aan medewerkers	5
2.5	Stap 5. Test de acties met je medewerkers	5
3	Verder van belang	6
	Bijlage 1 Toolbox gezondheid	7

1

Inleiding

IN DE PRAKTIJK ONTSTAAN VEEL IDEEËN OM TE ZORGEN VOOR GEZONDERE MEDEWERKERS, TERWIJL DE MEDEWERKERS ZELF TE WEINIG GEVRAAGD WORDEN WAAR ZIJ BEHOEFTE AAN HEBBEN. DIT STAPPENPLAN IS BEDOELD OM EFFECTIEF BELEID EN PASSEND AANBOD TE MAKEN DAT MEDEWERKERS HELPT OM AAN HUN VITALITEIT OF GEZONDHEID TE WERKEN. DIT HEET DE CITIZEN SCIENCE AANPAK.

Waar kan deze aanpak jou bij helpen?

Als je samen met je medewerkers bepaalt wat je wilt aanpakken en wat daarbij werkt en wat niet, dan sluit dat aan bij de behoeften. Wat zijn voor jouw medewerkers belangrijke onderwerpen en op welke manier kun je dit stimuleren? Wat zorgt ervoor dat je medewerkers ook echt in actie komen en deelnemen aan jouw programma zodat het gezondere medewerkers oplevert? Door medewerkers actief te betrekken is de kans veel groter dat medewerkers daadwerkelijk iets gaan doen.

Deze manier van werken zorgt ervoor dat er gezondheids- en vitaliteitsbeleid tot stand komt dat ook 'aankomt' bij medewerkers die vaak niet meedoen aan en profiteren van de mogelijkheden die veel bedrijven hun medewerkers bieden. Dat komt omdat het geheel er op gericht is om met de medewerkers keuzes te maken. Deze aanpak biedt de mogelijkheid om juist ook met bijvoorbeeld medewerkers die moeite hebben met lezen en schrijven, of een lagere sociaal economische positie hebben samen te werken bij het ontwikkelen van beleid en aanbod.



2 Het stappenplan

Stap 1

Ga in gesprek met je medewerkers

Door medewerkers als eerste te betrekken, zorg je voor draagvlak.



Betrek het management erbij

Stap 2

De mening en behoefte van medewerkers staan voorop, management kijkt naar passend en haalbaar maken van de bedachte acties.



Zijn er experts die kunnen helpen?

Stap 3

Gebruik hun hulpmiddelen en tips om te zorgen dat je aanpak eenvoudig en begrijpelijk is.



Stap 5

Test de acties met je medewerkers

Organiseer een proefbijeenkomst onder een kleine groep werknemers en probeer uit.



Koppel terug naar je medewerkers

Stap 4

Bespreek de uitkomsten van stap 1 tot en met 3 met de betrokken medewerkers.

Stappenplan: Hoe kom je tot inclusief beleid om gezondheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen?

"Door medewerkers als eerste te betrekken, zorg je voor draagvlak"



2.1 Stap 1. In gesprek met medewerkers

Ga in gesprek met medewerkers uit jouw bedrijf.

Dit kunnen individuele gesprekken zijn, maar ook in kleine groepjes. Laat in die gesprekken bijvoorbeeld de volgende vragen aan de orde komen:

- Welke onderwerpen over leefstijl en gezondheid zijn voor jou van belang om aan te pakken?

Maak deze concreet in bijvoorbeeld een top 3.

Soms weten werknemers dit niet omdat ze zich niet bewust zijn van ongezond gedrag. Je zou hier een ideeën lijst kunnen toevoegen. Zorg dat die lijst duidelijk en eenvoudig is en voor een open gesprek zorgt (zet hem in als inspiratie en hou ruimte voor andere suggesties).

- Wat kunnen we volgens jou doen om deze leefstijl- of gezondheidsaspecten te verbeteren? (Bijvoorbeeld aan de hand van een ideeënlijst met enkele mogelijkheden op het gebied van voorlichting, aanbieden van training, beleid om gezonde leefstijl te faciliteren met tijd voor sporten, abonnementen en fruit op de werkplek).
- Wat zorgt er volgens jou wel en wat niet voor dat de genoemde acties de leefstijl- en/of de gezondheid van de medewerkers gaat verbeteren? (Denk aan werkomgeving en werkcultuur). Wat maakt dat jij er zin in krijgt en gaat meedoen? Wat maakt dat je het kan volhouden? Kortom: positief formuleren en één vraag tegelijk stellen.

Ook evt. tegemoetkoming in de kosten via personeelsregelingen is het waard om over na te denken: in hoeverre belemmeren de kosten de mensen die niet zoveel verdienen om mee te doen aan de activiteiten die de werkgever aanbiedt?

2.2 Stap 2. Betrek het management erbij

Leg de uitkomsten voor aan het management en benadruk de mening en behoeften van de medewerkers. Bepaal samen met het management de haalbaarheid van de acties tot een effectief beleid en passend aanbod voor medewerkers dat helpt om aan hun vitaliteit en gezondheid te werken. Formuleer thema's waar je aanpak zich op gaat richten, bijvoorbeeld gezonde voeding, meer bewegen, goed uitrusten.

"De mening en behoefte van medewerkers staan voorop, management kijkt naar passend en haalbaar maken van de bedachte acties."



Doel	Strategie voorbeelden
Vergroten bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> - Verstrek informatie via bijeenkomsten - Deel berichten op bijvoorbeeld beeldschermen, mails, nieuwsbrieven, etc. - Maak een rondje langs de werkoeverleggen. Voorbeeldgedrag van directie & management (zelf meedoen en dat zichtbaar maken), bloopers laten vertellen, etc.
Zoveel mogelijk medewerkers bereiken	<ul style="list-style-type: none"> - Houd informatiebijeenkomst voor de hele organisatie - Zet ambassadeurs in, maak bijvoorbeeld iemand boegbeeld van de actie
Doelgroep betrekken	<ul style="list-style-type: none"> - Laat iedereen meedenken en vraag wensen en ideeën uit via bijvoorbeeld een ideeën-box



Naast de thema's denk je ook samen met het management een strategie uit om het doel te bereiken, zie onderstaande tabel. Bijvoorbeeld: het vergroten van bewustwording door het verstrekken van informatie over de eigen gezondheid, of door het delen van een ervaringsverhaal van een collega.

"Gebruik hun hulpmiddelen en tips om te zorgen dat je aanpak eenvoudig en begrijpelijk is."



2.3 Stap 3. Zijn er experts die kunnen helpen?

Ga nadat de onderwerpen, thema's en strategieën in kaart zijn gebracht, op zoek naar experts op dit gebied. Bijvoorbeeld het Voedingscentrum, kenniscentrum Sport & Bewegen, gedragsdeskundigen of organisaties die helpen bij het vormgeven van materiaal of het opstellen van begrijpelijke informatie.

Raadpleeg betrouwbare bronnen van experts op leefstijl gebieden. Bijvoorbeeld Voedingscentrum, Kenniscentrum Sport & Bewegen en effectieve leefstijlinterventies in de database van LoketGezondLeven.nl.

Gebruik beschikbare hulpmiddelen en tips om te zorgen dat je informatie en materialen bij jouw aanpak eenvoudig en begrijpelijk is (www.pharos.nl/kennisbank/checklist-toegankelijke-informatie). Belangrijk is om te zorgen dat je taalniveau B1 gebruikt (info via www.bureautaal.nl hulpmiddel www.ishetb1.nl).

"Bespreek de uitkomsten van stap 1 tot en met 3 met de betrokken medewerkers."



2.4 Stap 4. Koppel terug aan medewerkers

Nu is het tijd om de uitkomsten van stap 1 t/m 3 te bespreken met de betrokken medewerkers. Dat kan bijvoorbeeld in een bijeenkomst waar je ook meteen met elkaar in gesprek kunt gaan. De groep medewerkers is bij deze stap groter dan de medewerkers die in stap 1 betrokken zijn. Vragen die hierbij helpen zijn:

- Herken je de voorgestelde thema's, mist er nog iets?
- Wat vind je van de plannen? Zou je meedoen? Wat zou je willen verbeteren?

Medewerkers uit stap 1 blijven bij het gehele proces betrokken. Het is hun 'product' waar zij zich ook verantwoordelijk voor voelen.

2.5 Stap 5. Test de acties met je medewerkers

Organiseer een proefbijeenkomst onder een kleine groep medewerkers. In deze bijeenkomst leg je een paar elementen uit het actieplan voor. Deze elementen hebben betrekking op de inhoud bijvoorbeeld: bewegen, voeding, stress of de vorm: fysiek programma, digitaal programma, groepsgewijs of individueel.

"Organiseer een proefbijeenkomst onder een kleine groep medewerkers en probeer uit."



In de proefbijeenkomst ga je met medewerkers in gesprek over hun mening en ervaring. Op basis van de uitkomst kun je het actieplan binnen de organisatie vaststellen en organisatiebreed toepassen.

Heb je weinig tijd? En wil je toch werken aan gezondheid?

Is er binnen jouw organisatie geen mogelijkheid om de aanpak samen met medewerkers zelf te ontwerpen, dan kun je kiezen voor een bestaande aanpak. Deze aanpak heet de 'toolbox gezondheid' en is samen met medewerkers van een bouwbedrijf samengesteld. Deze toolbox is gericht op gezonder eten en meer bewegen. Je vindt de toolbox in de bijlage.

3

Verder van belang

Werkvloer

Vitaliteitsbeleid is iets wat aansluit bij de belevingswereld van hoog opgeleide (HR-)medewerkers, maar veel minder bij de werkvloer medewerkers die dan ook veel minder vaak meedoen. Tevens blijkt dat het effect van de aanpak minder duurzaam is bij lager opgeleiden. Het is logisch dat hoogopgeleide medewerkers van HR en vitaliteitsbedrijven tot plannen komen die bij hun leefwereld aansluiten, maar daarom minder aansluiten bij de wereld van de werkvloer medewerkers.

Het op de goede manier inzetten van de Citizen Science aanpak maakt dat het beleid (en de interventies) beter aansluit bij de behoeftes van deze groep medewerkers, hen meer aanspreekt. Essentieel daarbij is een actieve betrokkenheid van de doelgroep. Dat maakt dat extra focus op 'blue collar' medewerkers nodig is om ook hen te laten profiteren van het gezondheidsbeleid.

Betrokkenheid doelgroep

De betrokkenheid start met het in gesprek gaan met medewerkers. Het gaat erom dat je ook zorgt dat laagopgeleide, minder gezondheidsvaardige (en soms laaggeletterde) medewerkers ook in dit proces betrokken worden. Dat maakt dat je in het stappenplan daar aandacht voor moet hebben. Bijvoorbeeld door met een afdeling waar deze mensen vaak werken aan het werk te gaan.

Werkvormen

De keuze van de werkvormen is van belang; zorg dat vragen eenvoudig en duidelijk zijn, dat je werkvorm niet te talig of digitaal is, dat je voor veiligheid zorgt (zeker als de groep gemengd is met mensen die hoogopgeleid én laagopgeleid zijn: iedereen aan het woord laten, er zijn geen foute antwoorden, etc.).

Preventieteam

De groep moet representatief zijn voor de groep medewerkers die je wilt bereiken met het vernieuwde beleid/aanbod. Dat zijn in het algemeen de medewerkers die een minder gezonde leefstijl hebben. Uit onderzoek blijkt dat dat vaker lager opgeleide medewerkers of medewerkers die een lagere sociaal economische positie hebben. Voor dit soort explorerende gesprekken is een groeps grootte van ongeveer 8 deelnemers goed. Met meer mensen kan niet iedereen aan het woord komen en komt er moeilijker een gesprek op gang. Bij aanmelden zonder mensen persoonlijk te vragen komen de 'usual suspects' alleen naar voren. Vergeet niet de OR te betrekken (te informeren over de aanpak en eventueel te vragen te helpen bij het gericht benaderen van medewerkers die in het 'profiel' passen). Vraag de mensen zich aan te melden.

Bij een gemengde groep vraagt het veel van de gespreksleider (zorgen dat iedereen zich veilig voelt om te zeggen wat hij wil, dat iedereen aan bod komt, dat uitleg & presentaties op eenvoudige en begrijpelijke manier gegeven worden (gebruik veel beeld en weinig tekst in presentaties; spreek niet te snel en in korte zinnen; vraag niet 'zijn er nog vragen?' maar 'Wat zijn jouw vragen?' etc.)

Voor aanvang

Het is belangrijk om van de directie te weten wat de mogelijkheden zijn. De verwachtingen van het management zijn cruciaal voor Medewerking. Is er bijvoorbeeld voldoende budget of zijn de middelen beperkt en moet er gekozen worden voor een beperking van vernieuwingen.

Bijlage 1 Toolbox

CITIZEN SCIENCE AANPAK EEN PRAKTIJKVOORBEELD

Het bouwbedrijf A zoekt naar een manier om ook medewerkers mee te laten praten die weinig of geen gebruik maken van al bestaande gezondheidsfaciliteiten en/of een minder gezonde leefstijl hebben.

Vliegend van start

Als eerste wordt er een groep samengesteld van ongeveer 8 personen die representatief is voor de groep medewerkers die wil bereiken met het aanbod of beleid. Met hen wordt besproken hoe zij tegen het begrip gezondheid aan kijken en hoe het bedrijf zou kunnen inspelen om gezonder gedrag te bevorderen. Zo kom je tot thema's die voor de medewerkers belangrijk zijn.

Samen met een vertegenwoordiging van de medewerkers, HR, directie en het gezondheidspreventieteam van het bouwbedrijf, wordt er gekeken naar de praktische uitvoerbaarheid. Hoe kunnen de genoemde thema's worden ingezet zodat het haalbaar is om de gewenste resultaten te behalen. Samen met het management wordt ook gekeken naar de toepasbaarheid binnen het bedrijf. Hoeveel wil en kan er ingezet worden?

De toolbox 'gezond in de bouw'

Het doel van bedrijf A is helder. *We willen een aanpak om samen met medewerkers tot een programma te komen dat past bij onze medewerkers en organisatie en zorgt voor een gezondere leefstijl en gezondheid.*

gezondheid

Bij stap 1 zijn bevorderende en belemmerende factoren voor deze Citizen Science aanpak in kaart gebracht. Uit gesprekken met de medewerkers kwamen de volgende punten naar voren:

Er worden vaker meer negatieve dan positieve factoren genoemd. Dit benadrukt de uitdaging waar het bedrijf voor staat. Het laat ook het belang zien van een specifieke aanpak en het belang van samenwerken met de medewerkers.

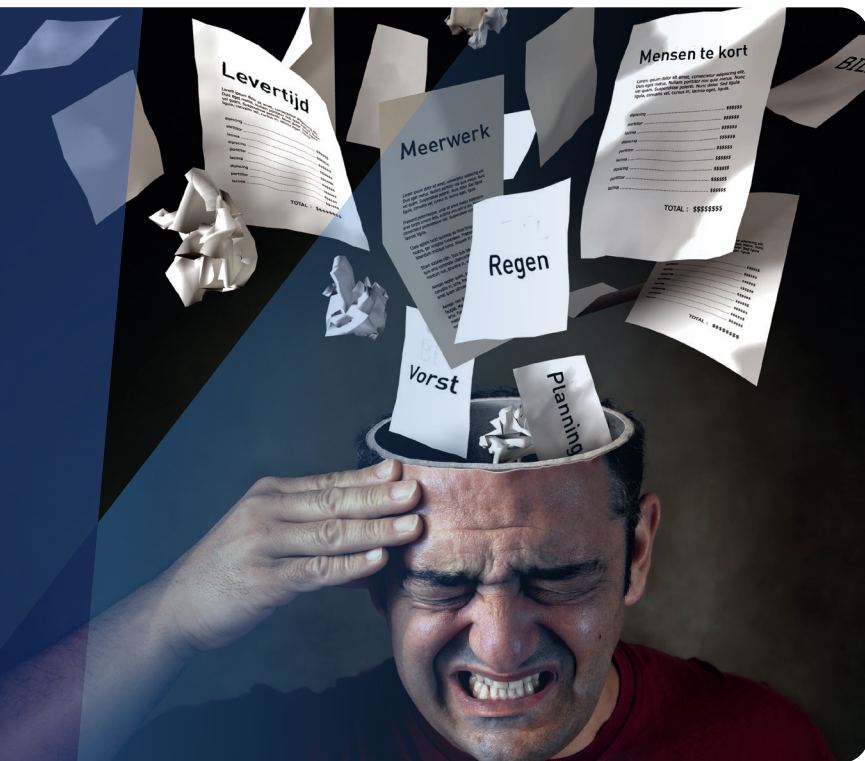
Belemmerende factor	Bevorderende factor
Verschillende werklocaties (met verschillende regels, aanwezige hulpmiddelen en collega's, en lange reistijden)	De open sociale cultuur
Hoge werkdruk	Medewerkers luistert snel naar mening van collega
Weinig steun van collega's, mede door de wisselende werkplekken en andere collega's	Werknemers die van hun vak houden
Een negatieve sociale cultuur	
Negatieve houding tegenover verandering	Gezamenlijke weekstart op lokatie
Geen/ verkeerde risicoperceptie (met als gevolg dat de werknemers niet openstaan om hun gezondheidsgedrag aan te passen)	
Geen/ weinig bewustzijn	



Op basis van de gesprekken met medewerkers en andere betrokkenen zijn 3 basiselementen gehaald voor de ontwikkeling van het programma.

Basiselement 1. **Het vergroten van kennis over leefstijl en gezondheid**

Medewerkers zien vaak geen noodzaak om een gezonde leefstijl aan te nemen. Dit kan komen door gebrek aan kennis over een gezonde leefstijl, en hoe leefstijl invloed heeft op gezondheid. Als medewerkers denken dat ze gezond leven, terwijl dat feitelijk niet zo is, is er weinig bereidheid om het gedrag te veranderen.



Uitvoering

De toolbox gezondheid bestaat uit 3 bijeenkomsten van 30-45 minuten, waarin via een interactieve quiz meer inzicht in de eigen leefstijl wordt gegeven aan de hand van de thema's:

- bewegen op en buiten de werkvloer;
- eten en drinken;
- hoe de medewerkers zelf gezonder kunnen worden én blijven.

Citizen science aspecten en strategieën die bijdragen aan gedragsverandering:

Samen met medewerkers werden de onderwerpen van de quiz bepaald.

Zij kozen voor het gebruik van een filmpje met een ervaringsverhaal van een medewerker in de bouw, oftewel een gelijkgestemde, zien. Medewerkers kunnen op elkaar reageren en hun eigen ervaringen bespreken. Dit is één van de strategieën die genoemd werd door medewerkers vanuit de gedachte dat medewerkers voor elkaar als rolmodel kunnen fungeren. Ze nemen meer van elkaar aan dan bijvoorbeeld van een onafhankelijke persoon of een werkgever.

Medewerkers kunnen op elkaar reageren en hun eigen ervaringen bespreken. Dit is één van de strategieën die genoemd werd door medewerkers vanuit de gedachte dat medewerkers voor elkaar als rolmodel kunnen fungeren. Ze nemen meer van elkaar aan dan bijvoorbeeld van een onafhankelijke persoon of een werkgever.

Een andere strategie, op advies van medewerkers, is het herhalen van de informatie. Op schermen die in elke bouwkeet en op elke werkplaats hangen wordt regelmatig informatie gepresenteerd. Er zijn factsheets ontwikkeld en uitgedeeld waarop alle informatie aansprekend en praktisch is uitgelegd.

Basiselement 2. **Het vergroten/ verbeteren van de sociale cultuur en onderlinge ondersteuning**

De bouw kenmerkt zich door snel wisselende collega's op de werkvloer en veel verschillende bouwplaatsen waar medewerkers wisselend werken. Dit zorgt ervoor dat het lastig is om een vertrouwde, sociale cultuur te creëren waar collega's elkaar steunen. Er is ook behoefte aan meer persoonlijk contact met elkaar. Medewerkers op een bouwplaats zijn vaak eerlijk tegenover elkaar, maar dit vereist wel een open sfeer.

Uitvoering

- De bijeenkomsten worden gegeven in kleine groepen, zodat medewerkers zich veilig genoeg voelen om zich uit te spreken.
- Daarnaast heeft het management, samen met het aangewezen preventieteam binnen het bedrijf, gekozen om de bijeenkomsten zelf te faciliteren. Zo komen de directieleden en de leden van het preventieteam op de verschillende bouwplaatsen en kunnen hierdoor in gesprek met medewerkers.

Basiselement 3. Het vergroten van het bewustzijn van eigen leefstijl

Een belangrijk probleem is dat je je vaak niet bewust bent van slechte gewoontes. Mensen weten vaak niet hoe ongezond ze leven. Daarom voelen zij zich niet aangesproken wanneer leefstijlprogramma's worden aangeboden. Meestal wordt je je pas bewust van je eigen (ongezonde) gedrag als je met de gevolgen geconfronteerd wordt zoals diabetes of een hoge bloeddruk.

Uitvoering

De eerdergenoemde strategieën, zoals de praktische informatie die verstrekt wordt en het rolmodel met het ervaringsverhaal, dragen bij aan het verbeteren van

de bewustwording. Daarnaast zijn gezondheidschecks voorgesteld, waarbij de medewerker direct met de neus op de feiten wordt gedrukt.

Uitvoering bestaat uit:

- informatie geven (zie basiselement 1)
- ervaringsverhalen (zie basis element 1)
- in beeld brengen van te verbeteren ongezond gedrag/situatie als
- gezondheidscheck voor medewerkers (periodiek medisch onderzoek)

Passende strategieën

De volgende tabel beschrijft de strategieën die gebruikt zijn per basiselement.

Element	Strategie
Het vergroten van kennis over leefstijl en gezondheid	Focus op fysieke activiteit tijdens/ buiten het werk en voedingsgedrag bij fysiek zwaar werk Duidelijke weergave informatie d.m.v. factsheets (weinig tekst, veel afbeeldingen) Korte, herhaaldelijke bijeenkomsten in de vorm van toolboxes tijdens werkuren Herinneringen van informatie op de schermen aanwezig op de werkplaats Oefeningen uitvoeren tijdens bijeenkomsten Ervaringsverhaal van een collega Het stellen van persoonlijke doelen
Het vergroten/ verbeteren van de sociale cultuur en onderlinge ondersteuning	Interactieve bijeenkomsten van medewerkers in kleine groepen De bijeenkomsten worden gegeven door een team uit het bedrijf zelf. Zij bezitten daardoor ook kennis rondom het werk in deze sector Samen ideeën over het verbeteren van de werkvloer verzamelen en bespreken Actieve rol in de besluitvorming
Het vergroten van het bewustzijn rondom eigen leefstijl	Verzamelen van foto's/ video's over eigen leefstijl

Dit advies is tot stand gekomen door:



www.volandis.nl



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

www.rivm.nl



www.pharos.nl



www.amsterdamumc.org

Wij zijn kennis- en adviescentrum Volandis. We bouwen aan een gezonde en bloeiende bouw- en infrasector. Waarin mensen veilig werken. Plezier houden in hun werk. En op tijd vooruit kijken. Dat is goed voor iedereen: werknemer, werkgever én opdrachtgever. Want gezonde en gemotiveerde mensen halen de beste resultaten. We dagen je uit hier zélf actief mee aan de slag te gaan. Weet hoe je bezig bent. En waar je naartoe werkt. Merk het zelf: bewust werken wérkt.

Volandis is een organisatie van:



Aan de tot standkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.

Volandis

Ceintuurbaan 2-100a
3847 LG Harderwijk
Postbus 85
3840 AB Harderwijk

0341 - 499 299
info@volandis.nl