

- Preventie

Gezond beleid opgezet, maar hoe gaat het nu?



IR. NICOLE PIKKEMAAT ACHTERGRONDARTIKEL

5 april 2024 om 09:16

Wat doen organisaties om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten? De redactie brengt na bijna tien jaar een bezoek aan Gerda Bollemaat, Arbo & preventie coördinator bij de gemeente Lelystad.

Als redactie zijn we altijd benieuwd naar praktijkervaringen en vooral ook hoe preventiemedewerkers een rol (kunnen) hebben bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Die 'nieuwsgierigheid' was er al in 2015. De redactie ging toen in gesprek met Gerda Bollemaat, Arbo & preventie coördinator en met haar toenmalige collega. Hier kwam het volgende artikel uit voort: Tafeltennissen na de lunch

Noodzaak onderkend

Vandaag de dag is duurzame inzetbaarheid meer dan alleen maar een thema geworden. De noodzaak wordt door vrijwel alle organisaties onderkend. Nederland is namelijk in een behoorlijk hoog tempo aan het ontgroenen en vergrijzen. Duurzame inzetbaarheid staat nu meer op de agenda van de preventiemedewerker, HR, de directie en de ondernemingsraad (OR).

Afgelopen periode is de 'Waarom vraag' over duurzame inzetbaarheid in vrijwel elke organisatie wel beantwoord. Veel organisaties denken nu na over de 'Hoe vraag'. En dat is nog niet zo eenvoudig. Duurzame inzetbaarheid is een 'containerbegrip' voor veel organisaties. Best veel organisaties vinden het lastig om er concreet invulling aan te geven.

Ook valt op dat het af kan hangen van een aantal enthousiastelingen die er goed werk van maken. Maar dat door drukte, andere belangrijke zaken die spelen of het vertrek van de trekker, komen de maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid niet meer (goed) uit de verf.

Beleid in Lelystad

Al met al genoeg triggers om eens te kijken hoe het ervoor staat met het beleid bij de gemeente Lelystad, nu acht jaar na dato. Wederom met dezelfde vraag: Wat doen organisaties om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten? Maar ook vragen als: hoe zorg je dat er echt wat van terecht komt? Hoe houd je het beleid levend?

In eerste instantie geeft Bollemaat aan dat er eigenlijk niet zoveel veranderd is. "We zetten alleen nu wel meer in op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen vitaliteit. Dat nemen wij niet over. In het artikel van destijds

vind je nog veel dingen terug die er nu ook nog zijn.”

Het programma bij de gemeente Lelystad heet inmiddels FitBlijven werken. Bollemaat: “De spelen zijn nog te vinden op de etages. En de relaxruimte wordt nog steeds goed gebruikt. Ook voor de yoga en meditatie. Daarnaast heeft de gemeente sinds kort ook een gebedsruimte en een tweede kolfkamer en werkfruit.”

De gemeente groeit letterlijk op alle fronten. Echter door het meer thuiswerken en naar kantoor toekomen voor focuswerk is de werkomgeving wel aan verandering toe, signaleert Bollemaat. “De etages gaan heringericht worden. Dit proces loopt nu. De gemeente hoopt daar binnenkort mee van start kunnen. Maar aandacht voor ons vitaliteitsbeleid blijft!”

FitBlijven werken

De gemeente Lelystad vindt het belangrijk om te weten hoe het met de medewerkers gaat. Betrokken en bevlogen medewerkers die vitaal en in het bijzonder met plezier aan het werk zijn en blijven. Daarom zet de gemeente veel in op het gebied van preventie (het voorkomen) en curatie (herstellen) van verzuim. Het FitBlijven werken is daar een onderdeel van.

Het verzuimpercentage is gedaald naar 5,6 procent wat inhoudt dat bijna 95 procent (heel) goed gaat (2023). Maar duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen om verzuim of preventie van verzuim. Juist daarom vindt de gemeente het belangrijk om zich te richten op alle medewerkers. Bollemaat: “Dit is een vorm die past bij de positieve groei die Lelystad momenteel doormaakt. Het leidt tot meer plezier en motivatie, minder verzuim, minder verloop en meer productiviteit en innovatie.”

Verder wordt er ook in de leidinggevenden geïnvesteerd door ze op verschillende onderwerpen te trainen. Daarnaast worden medewerkers gefaciliteerd door middel van bijvoorbeeld vitaliteitsprogramma's die per seizoen worden aangeboden. Zo organiseren ze activiteiten die zich richten op bewegen, ontspannen en voeding. Dit aanbod wordt zeer gewaardeerd door de medewerkers. De verschillende activiteiten worden onder meer in beeld gebracht in de vorm van een vitaliteitskalender. Onderstaand plaatje geeft een beeld:



Vanuit haar jarenlange ervaring geeft Bollemaat de volgende succesfactoren mee:

1 Betrek medewerkers bij het proces

Zorg ervoor dat medewerkers actief worden betrokken bij het ontwikkelen en implementeren van het vitaliteitsbeleid. Luister naar hun behoeften, wensen en ideeën. Dit vergroot de betrokkenheid en acceptatie van het beleid. Laat medewerkers zelf ook een workshop verzorgen.

2 Creëer een positieve en ondersteunende werkcultuur

Een vitaliteitsbeleid kan alleen slagen als er een cultuur is die gezondheid en welzijn stimuleert. Zorg ervoor dat leidinggevenden een voorbeeldrol vervullen en medewerkers aanmoedigen om gezonde keuzes te maken. Beloon en erken ook inzet voor vitaliteit.

3 Bied een breed scala aan programma's en activiteiten

Zorg voor diversiteit in het aanbod van vitaliteitsprogramma's en activiteiten. Denk aan beweging, voeding, stressmanagement en mentale gezondheid. Dit stelt medewerkers in staat om keuzes te maken die aansluiten bij hun individuele behoeften en voorkeuren. Maar houd hierbij wel rekening met de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf.

4 Zorg voor goede communicatie en bewustwording

Communiceer regelmatig en duidelijk over het vitaliteitsbeleid, de beschikbare programma's en de voordelen ervan. Maak gebruik van verschillende communicatiekanalen, zoals nieuwsbrieven, intranet, posters en interne evenementen. Vergroot zo de bewustwording en betrokkenheid van medewerkers.

5 Meet en evalueer de resultaten

Stel meetbare doelen en evalueer regelmatig de impact van het vitaliteitsbeleid op de gezondheid, het welzijn en de productiviteit van medewerkers. Gebruik deze gegevens om het beleid aan te passen en te verbeteren waar nodig.

6 Zorg voor continuïteit en duurzaamheid

Een vitaliteitsbeleid moet geen tijdelijke oplossing zijn. Zorg voor continuïteit en duurzaamheid.

7 Investeer in trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden

Bied medewerkers de kans om hun kennis en vaardigheden op het gebied van vitaliteit te vergroten. Organiseer workshops, trainingen en webinars over onderwerpen zoals gezonde voeding, stressmanagement en fysieke activiteit. Dit stelt medewerkers in staat om actief betrokken te zijn bij hun eigen welzijn. Maak hier budget voor beschikbaar.

8 Zorg voor zichtbaarheid en leiderschap

Laat leidinggevenden en managers het belang van vitaliteit tonen door zelf deel te nemen aan de aangeboden programma's en activiteiten. Dit toont betrokkenheid en creëert een cultuur waarin vitaliteit wordt gewaardeerd.

9 Monitor en verzamel feedback

Houd continu de vinger aan de pols door feedback te verzamelen van medewerkers. Organiseer regelmatig enquêtes, of (individuele/groeps) gesprekken om inzicht te krijgen in wat wel en niet werkt. Dit stelt je in staat om het beleid aan te passen en te verbeteren op basis van de behoeften en ervaringen van je medewerkers.

10 Vier successen en behaalde doelen

Erken medewerkers die actief bijdragen aan het vitaliteitsbeleid. Vier behaalde doelen en successen om de motivatie hoog te houden en medewerkers te stimuleren om gezonde keuzes te blijven maken.

Duurzame inzetbaarheid is belangrijk voor iedereen, in elke functie, voor elke generatie. Het vraagt van medewerkers en organisatie een wederzijdse inspanningsverplichting om hieraan bij te blijven dragen. De preventiemedewerker, HR, de directie en de ondernemingsraad (OR) kunnen hierbij een belangrijke rol spelen en elkaar versterken. Daar wordt uiteindelijk iedereen beter van!

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/gezond-beleid-opgezet-maar-hoe-gaat-het-nu>