

Kennisbijeenkomst Visie op vitale werknemers voor gemeenten en provincies

Driebergen, 10 december 2008

Peter-Jan Mol (NISB): 'Doel van deze kennisbijeenkomst is het overdragen van kennis en het opdoen van inspiratie over de wijze waarop gemeentelijke en provinciale overheden hun personeel vitaal en gezond (kunnen) houden. We luisteren naar verschillende presentaties vanuit het NISB-project 'De vitale werknemer' en naar een presentatie van zorgverzekeraar IZA.'

Presentatie Maaike Sauerborn, NISB

In 7 stappen naar gezond beweegbeleid

'De aanleiding voor veel organisaties om te beginnen met beweegbeleid was voorheen vaak ziekteverzuim. Nu zien we een verschuiving en willen werkgevers juist aandacht besteden aan gezonde werknemers. Het verbeteren van de gezondheid staat voorop. Ook het binden van werknemers en het verbeteren van de werksfeer zijn argumenten om beweegbeleid te ontwikkelen. Ziekteverzuim blijft ook aanwezig, maar is niet meer het hoofd argument. Motivatie, inzetbaarheid en betere communicatie zijn eveneens belangrijk.

Gezondheid hoeft niet veel geld te kosten, neem bijvoorbeeld lunchwandelen. Ook het aantal werknemers maakt niet uit als je gezondheidsbeleid wilt opzetten. Tot slot is er de discussie wiens verantwoordelijkheid de gezondheid van werknemers is, moeten we privé en werk gescheiden houden? Het is natuurlijk aan het bedrijf zelf om de randvoorwaarden te stellen. Wat we bij NISB vaak merken is dat communicatie een belangrijke randvoorwaarde is. Hoe spreek je de werknemer aan? Je kunt beter niet zeggen "wat word je dik", maar "ik maak me zorgen om je". Dat is een andere ingang.

Het is de medewerker zelf die zijn gedrag moet veranderen, maar als werkgever kun je wel helpen. Soms houdt werk al veel beweging in, zoals bij de brandweer en de plantsoendienst. Dan kan bewegen juist lichamelijke klachten teweeg brengen. Ontspanning is daarom evenzeer belangrijk. Ook andere BRAVO-thema's kunnen gekoppeld worden aan doelstellingen als inzetbaarheid en diversiteit.

Om de doelstellingen te realiseren kun je draagvlak creëren. Wat zijn de baten voor medewerkers? Een betere gezondheid, daar heb je ook privé wat aan. Mensen moeten doorwerken tot hun 65^e en dan is het belangrijk dat je gezond blijft. Een steeds groter issue in Nederland is overgewicht. Zo is er een disbalans in voeding. We eten bijvoorbeeld tijdens de lunch voor de gezelligheid nog een extra plak ontbijtkoek en dat zet óók aan. Het inzetten op meerdere BRAVO thema's blijkt succesvoller te zijn dan je alleen te focussen op één thema.

Ook voor de werkgever is er veel te winnen. Neem bijvoorbeeld het imago van de organisatie. Mensen werken enkele jaren voor een organisatie en gaan dan elders aan de slag. Je moet aantrekkelijk blijven als werkgever en werknemers voor je winnen, hen blijven binden en boeien. Verder is vitaliteit van belang voor de productiviteit en de inzetbaarheid. Het levert uiteindelijk geld op.

Hoeveel werknemers krijgen voldoende beweging? Je hebt de beweegnorm en de fitnorm. De beweegnorm is vijf dagen per week tenminste een half uur per dag matig intensief bewegen, dat is alledaagse beweging. Dit betekent niet dat je een goede conditie hebt, dit gaat over de basis gezondheid. Het aantal mensen dat aan de beweegnorm voldoet neemt toe, in 2000 was dat 44,2%, in 2006 was dat al 63%.

Andersom geredeneerd voldoet 37% er dus niet aan.

Sommige branches staan er veel slechter voor, zoals gemeenten. Daar voldoet 33% van de medewerkers aan de beweegnorm. Ze scoren zelfs lager dan de groep 65+ers.

Ambtenaren doen vooral zittend werk maar kunnen best vaker lunchwandelen, traplopen of fietsen.

Een organisatie in 7 stappen naar vitaliteitsbeleid begeleiden, daar staat NISB voor. Het liefst met behulp van alle BRAVO-thema's. Bewegen is gemakkelijk toe te passen en kan daarom wel een goed startpunt zijn voor BRAVO-beleid. De 7 stappen:

1. Creëer draagvlak, zowel bij de top als bij de medewerkers. Dat geeft meer samenhang. Om dit te bereiken kun je inzetten op twee argumenten om aan vitaliteitbeleid te doen: meer productiviteit en betere inzetbaarheid.
2. Breng structuur aan. Daar gaat veel tijd inzitten. Je hoeft niet alles nieuw op te zetten, je kunt beweegbeleid inpassen in bestaand beleid.
3. Maak een behoefteanalyse. Dit wordt vaak vergeten. Wat willen werknemers? Bedrijfsfitness is vaak de eerste gedachte, maar dat kost veel geld en de vraag is hoeveel werknemers er gebruik van maken. Peil daarom de behoeften van werknemers en ga dan acties plannen.
4. Maak een plan van aanpak, doe dat schriftelijk. Als er bijvoorbeeld iemand uit de projectgroep valt, wil je weten wat er allemaal al gebeurd is.
5. Organiseer acties, samen met enthousiaste medewerkers die een bepaalde activiteit graag willen. Je kunt ook acties herhalen, mensen leren niet van één keer. Door mee te doen aan groots opgezette campagnes kun je gebruikmaken van materiaal dat al beschikbaar is.
6. Evaluatie; vraag medewerkers wat het verschil is met toen ze nog onvoldoende beweging kregen. Kijk niet alleen naar vetpercentages, maar vraag ook hoe mensen zich voelen.
7. Borging, zorg dat bewegen structureel wordt ingebed in de organisatie. Maak het niet te zwaar, kies een aantal dingen en zet ze stap voor stap op.

11 februari, tijdens het congres Bewegen werkt, is het BRAVO kompas gepresenteerd. Dit is een digitaal instrument, dat arboprofessionals bij de hand neemt om beleid te ontwikkelen en uit te voeren op het gebied van de BRAVO-thema's. Inmiddels is ook een brochure uitgegeven door NISB met beschrijvingen van de 7 pilots die in het kader van het project De vitale werknemer hebben plaatsgevonden. Zie voor meer informatie: www.nisb.nl, onder thema Werk.

Presentatie pilot Vit werkt!, gemeente Hardenberg
Johan Hulzebos, hoofd Personele en Financiële Middelen
(vervangt Sharon Hoogendam)

'Het vitaliteitsbeleid bij de gemeente Hardenberg begon met een droom. In 2005/2006, toen ik begon op de afdeling, was het ziekteverzuim plm. 7,5%, maar dit had helemaal geen aandacht. Ik heb toen een presentatie gedaan voor B&W waarin ik stelde dat verzuim meer kost dan het nieuwe gemeentehuis. Maar over dat laatste wordt veel meer gepraat. Dat was het begin van de nieuwe aanpak.

We hadden het toen wel over wat te doen bij iemand die al ziek is, maar niet over mensen die nog niet ziek zijn. Hoe je kunt voorkomen dat mensen ziek worden. Daar zijn we over gaan nadenken en dat heeft geleid tot het volgende verlanglijstje:

- Een focus op inzetbaarheid, mensen moeten vitaler worden.
- Goed werkgeverschap, het is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer.

Achteraf bezien hebben we, eigenlijk zonder er bij na te denken, de 7 stappen gevolgd en zijn begonnen bij de directie. De inzet was het verlagen van vermijdbaar verzuim. Het percentage ziekteverzuim ligt nu op plm. 3,5%, dan gaat het wel om 7 à 8 ton. We streven naar goed werkgeverschap: vitaliteit als kernwaarde van de organisatie. Willen we dat als arbeidsvoorwaarde terug laten komen? Daarvoor moeten dan middelen beschikbaar worden gesteld, onder meer voor het project Vit Werkt, voor fiets- en wandeltochten. Daar is budget voor vrijgemaakt.

Er is een multidisciplinaire aanpak gestart samen met NISB, Medifast, CBO, RUG (afstudeeronderzoek), Hollandfit (fitpassen). We hebben een indeling van fitheid gemaakt in drie fasen: rood, oranje en groen. Rood is niet best, groen is heel fit. Die laatste groep mensen heeft geen begeleiding nodig, die krijgen alleen een fitpas.

Vervolgens is een projectgroep geformeerd die bij elkaar is gaan zitten om een aanpak te schrijven en alle neuzen dezelfde kant op te krijgen. Want de verschillende groepen binnen de projectgroep spraken soms een heel andere taal.

Het project in vogelvlucht:

2007; projectgroep van start. Brainstormsessie, succesvolle start 4 pilottrajecten met obese medewerkers.

Jan 2008; presentatie voor B&W, postercampagne.

Feb 2008; theatergroep met vragenlijst langs medewerkers, intranetpagina in de lucht.

Maart 2008; eerste fittesten.

April 2008; op maat advisering (rood, groen, oranje), terugkoppeling eerste resultaten, mensen wilden alsnog meedoen.

Zomer 2008; start trajecten – dit heeft te lang geduurd door een discussie met de OR over een eigen bijdrage van de medewerkers: wie niet volhoudt volgens afspraak moet een deel zelf betalen. Dit ligt erg gevoelig en is uiteindelijk niet doorgegaan om het project niet op te houden.

Zomer/najaar 2008; communicatie over voortgang, onderzoek naar mentale effecten.

De cijfers:

549 vragenlijsten uitgezet

379 ingevuld = 64% retour

292 deelnemers aan fittesten = 77% van de respondenten

Het vervolg:

Rood > Medifast 15%

Oranje > Coach 44%

Groen > Fitpas 32%

Geen vervolg > 9%

Waar zijn we trots op:

- De voortvarende aanpak
- De benadering van het management, groen licht voor 2009
- Prikkelende communicatie acties
- De laagdrempeligheid van de fittest, persoonlijk vervolg
- De resultaten meegeven op papier
- Last but not least: het bereiken van de groep semi- en inactieven

Daarnaast hebben we ook contracten afgesloten over stoppen met roken en dat heeft effect gehad. Volgens sommigen 'kun je dat niet doen', maar drie medewerkers deden mee en alle drie zijn ze tot op heden van het roken af.

Wat hebben we geleerd:

- Vraag je af of je in de projectgroep dezelfde taal spreekt
- Maak tijdig de keuze wie betaalt, of je een eigen bijdrage vraagt of niet
- Zorg dat je de aandacht vasthoudt
- Sluit aan bij de behoeften van de werknemer
- De impact van het project verraste ons, de mensen komen zelf. Dat is vooral belangrijk als je ook inactieven wilt bereiken.

Een echtpaar deed mee aan pilot. De man werkte in de buitendienst, had hartklachten, stress, overgewicht. Hij wilde een andere functie. Toen hebben we de voorwaarde gesteld dat hij wel aan zijn gezondheid moet werken. Dat is gelukt, hij viel maar liefst 35 kg af.'

Presentatie 'Vit werkt' – Gemeente Hardenberg
Wim Jaspers, vestigingsmanager Medifast Hardenberg
(Centra ter Bevordering van de Gezondheidszorg)

'Medifast is ontstaan in 1998 en is gelieerd aan ziekenhuis Hardenberg/Saxenburg Groep. Wij zijn vorig jaar benaderd door de gemeente Hardenberg om mee te werken in de projectgroep Vit Werkt!. Mensen die fysieke klachten hebben blijven vaak in het medische circuit, bijvoorbeeld bij fysiotherapeuten. Ze zijn soms bang om te bewegen door fysieke en andere ervaringen en houden vast aan medische zorg. Medifast probeert deze groep te helpen die medische sfeer los te laten met een wat sportievere benadering. We zijn begonnen met fitness/looptraining en arbeidsre-integratie, gericht op een snelle terugkeer in het arbeidsproces. Het is de bedoeling dat mensen uiteindelijk naar reguliere sportscholen en -verenigingen gaan.

Voor Vit Werkt hebben we een aantal opties op een rij gezet:

- Fitness; programma op maat, haalbare doelen, inspelen op fysieke situatie, individuele aandacht. Niet voortdurend praten over wat niet mogelijk is maar kijken naar wat wel kan. Op gegeven moment komen mensen in beweging, blijvend.
 - 6 deelnemers, durfden eerst niet, toch gestart, trainen nu volledig programma
- Afslankcursus; paar kilo's te zwaar, maar afvallen lukt niet. Programma van 8 weken fitness (2x pw) en een consult van een diëtist. Mensen moeten niet afhankelijk van ons worden maar het ook zelf kunnen.
 - 8 deelnemers, 16,9 kg lichter, 7 sporten nog steeds via Medifast, 1 via een sportschool
- Gewichtsmanagement; tien maanden, met internist, diëtist, fysiotherapeut, maatschappelijk werk. De rol van maatschappelijk werk is om te praten over hoe de knop definitief om gaat, zodat deelnemers niet terugvallen. Afvallen is niet moeilijk, blijvend afvallen wel. Ook leuk: de afsluiting is een make-over, je wordt een letterlijk een ander mens. Er is een onderlinge mailinglijst zodat deelnemers contact met elkaar kunnen zoeken, zo ontstaan bijvoorbeeld wandelgroepjes op zondagochtend.
 - 4 deelnemers, 68,3 kg lichter, zijn halverwege
- Stoppen met roken; 4 mnd begeleiding door maatschappelijk werk, longverpleegkundige en fysiotherapeut. 2 terugkombijeenkomsten (na 6 mnd en na 1 jaar).
 - 1 deelnemer gestopt sinds september

De programma's draaiden deels in eigen tijd (sporten) en deels in werktijd.'

Vraag: 'Is er een contract met deze mensen gesloten?'

Hulzebos: 'Daar ben ik voorstander van. Een opmerking van een van de deelnemers was: "de organisatie faciliteert het zo dat je haast niet kunt stoppen (!)". Bij mensen in "rood" moest ook wel echt iets gebeuren, hun gezondheid was in het geding.'

Presentatie COACH methode,
Siska Sprenger, CBO (Centrum voor Beweging en Onderzoek, Groningen)

De COACH methode is een leefstijlprogramma, geen trainingsprogramma, gericht op de groep mensen die niet is gecharmeerd van sporten en trainen. We zijn begonnen met mensen met een chronische aandoening zoals longaandoeningen en diabetes. Ook voor werkgevers valt veel winst te behalen doordat de fitheid en de productiviteit verbetert.

De opzet van Vit Werkt!

We zijn begonnen met een screening van medewerkers om hen bij het juiste programma te kunnen indelen. Er is een vragenlijst opgesteld om helder te krijgen of iemand zelf vindt dat hij genoeg beweegt of niet, en te achterhalen wat hij wil. We hebben ook gekeken naar het risicoprofiel, naar risico's zoals overgewicht en hoge bloeddruk.

Tenslotte hebben we gekeken naar het fitheidsprofiel, naar het uithoudingsvermogen, de coördinatie, kracht in armen en benen, etc.

Daaruit komt een beweegadvies, hierin wordt aangegeven of de medewerker risico's loopt, of hij boven of onder de norm scoort. Dit is lastig, want iemand die fit is, maar rookt, wat doe je daar mee? De motivatie van mensen is heel belangrijk, als je niet wilt stoppen heeft het geen zin om een stoppen met rokenprogramma te volgen. Vandaar dat voor de uiteindelijke keuze van het programma de motivatie van mensen van doorslaggevend belang is.

Hoe actief mensen zijn blijkt ook uit de vragenlijst, maar mensen hebben de neiging om te overschatten hoeveel ze bewegen en te onderschatten hoeveel ze eten. De doelgroep van de COACH methode zijn mensen die te weinig bewegen maar die wel meer willen bewegen, het is een bewegingsstimuleringsmethode voor sedentaire mensen.

Voor mensen die niks hebben met sport. COACH is gericht op gewone beweging als traplopen, fietsen etc. Doel is het bevorderen van de fitheid en het onderhouden van de gezondheid. Het is niet bedoeld voor gewichtsvermindering.

Deelnemers monitoren zichzelf met behulp van een stappenteller, zo zien ze zelf hoeveel ze bewegen. Doel is minimaal 10.000 stappen per dag en dat halen de meeste mensen in Nederland niet. Gemiddeld lopen we zo'n 6.600 stappen per dag.

De activiteiten kunnen op elk gewenst moment in het dagelijkse leven plaatsvinden, deelnemers hoeven niet naar de sportschool.

De fitheidstest is een vast onderdeel van de COACH methode. Mensen meten vervolgens dagelijks zelf, met de stappenteller. Op het moment dat mensen beginnen met de stappenteller, gaan ze vaak al uit zichzelf meer bewegen. Door dit effect kun je niet stellen dat de eerste dag het basisniveau weergeeft, daarom laten we de deelnemers de stappenteller langer dragen en beginnen in week twee met het opbouwen van meer beweging.

Het programma bestaat uit de volgende onderdelen:

De eerste 4 maanden zijn gericht op verandering van het beweeggedrag (coaching, inpassen in leefstijl, activiteiten, zelfmonitoring/website). In deze fase zien we de meeste beweegwinst.

De zes maanden daarna zijn gericht op het vasthouden van het beweeggedrag. Zo leren deelnemers om te gaan met terugval. Dat overkomt iedereen, daarom is het zaak een terugval te leren herkennen (bijvoorbeeld een winterdip).

Een fitheidstest is de afsluiting: het beweeggedrag stijgt gemiddeld met 35%, de bloeddruk daalt, kracht en uithoudingsvermogen nemen toe.

(slide met tijdverdeling in fases, met een duidelijk herkenbare dip na zes maanden)

Bij iedereen zie je ongeveer hetzelfde verloop van de toename van het aantal stappen.

De 'winterdip' zie je ook bij iedereen, daar op kun je inspelen met een *boost*gesprek en zorgen dat deelnemers daarna de stijgende lijn weer oppakken.

In Hardenberg laat het beweegpatroon van de deelnemers een stijging zien van 7.600 naar 8.600 stappen per dag. Dat is hoger dan het Nederlands gemiddelde. In Hardenberg beweegt de helft van de medewerkers voldoende, dat is meer dan het gemiddelde van 33% bij gemeenten.

De uitval is vrij groot, 44 mensen zouden meedoen, 32 doen er mee. Dat is jammer, het aantal deelnemers zou waarschijnlijk hoger zijn geweest als we in voorjaar meteen hadden doorgepakt.

De ervaringen tot nu toe van deelnemers: ze zijn enthousiast, er is bewustwording door het gebruik van de stappenteller en coaching. Er ontstaat groepscoaching, mensen leren van elkaar en nemen elkaar op sleeptouw. Wat betreft de organisatie: een interne coördinator is onmisbaar op werkvloer.'

Aanvulling Maaike Sauerborn:

'Fitheidstesten worden vaak afgenomen in sportkleding, en dat is voor veel mensen een drempel. Hier niet, mensen kunnen in gewone kleding de test afleggen. Wanneer ze willen, op een locatie die op loopafstand van het gemeentehuis ligt. Er zijn korte wachttijden en mensen bespreken de resultaten met elkaar. Dus: een locatie dicht bij werkplek, niet omkleden, korte wachttijd, dat is ideaal.'

Peter-Jan Mol: 'Wat zijn de kosten per medewerker?'

Hulzebos: 'Moeten we uitrekenen.'

Gerlinde Helthuis (gemeente Enschede): 'In de gemeente Enschede trad na tien maanden verzaaging op, is dat in Hardenberg ook het geval?'

Hulzebos: 'Daar is volgens mij geen sprake van. Wel als het gaat om sportactiviteiten, daarom zetten we dit bewust anders neer.'

Helthuis: 'Mensen doen in het begin gemakkelijk mee, ze waren heel enthousiast, maar daarna niet meer.'

Sauerborn: 'Dat is mogelijk het risico van teveel aanbieden, mensen hebben ook nog sociaal leven.'

Mol: 'Is het misschien wat te vrijblijvend?'

Hulzebos: 'Waar het uiteindelijk om gaat is dat we Vit werkt! standaard aanbieden aan nieuwe mensen. De groep zal geleidelijk aan kleiner worden maar de resultaten tellen wel door.'

Sauerborn: 'Je kunt een brainstormsessie houden met sportievelingen, niet-willenden en beweeggehandicapten, allemaal samen. Dan hoor je heel andere dingen...'

Helthuis: 'Mag je mensen er op aanspreken dat ze dik zijn?'

Sauerborn: 'In de wet staat dat de werkgever verantwoordelijk is voor de werknemer. In die zin mag je er naar vragen. Het kan ten goede komen aan de inzetbaarheid van de werknemer als dit soort zaken bespreekbaar worden gemaakt, bijvoorbeeld in een functioneringsgesprek.'

Hulzebos: 'Het management in Hardenberg is er voorzichtig in om het gesprek met de werknemer aan te gaan. Maar ik heb nog niet meegemaakt dat mensen zeggen dat het mijn zaak niet is.'

Presentatie zorgverzekeraar IZA Pascal Bougie

Vraag Bougie: 'Wat is vitaliteit?'

Een deelnemer: 'Een fitte medewerker in een fitte organisatie.'

Ander: 'Ook werkplezier.'

Bougie: 'Er zijn parallellen, maar belangrijk is dat we over hetzelfde praten als we iets met vitaliteit willen doen. Bij IGM (integraal gezondheidsmanagement) gaat het om de gezondheid van de medewerker en de organisatie. Fysiek, mentaal en sociaal. Meestal als je aan vitaliteit gaat werken pak je een deelgebied bij de kop. Vaak gaat het om werken aan duurzame inzetbaarheid omdat mensen langer moeten werken. Daar moet je als organisatie iets mee.'

Vitaliteit is een onderdeel van de inzetbaarheid, maar ook de arbeidssituatie, de loopbaanontwikkeling en de organisatiecultuur hebben invloed op de inzetbaarheid. Wat moet de opbrengst van vitaliteitsbeleid voor de organisatie zijn? Vaak hoor je dan zoiets als een duurzaam gezonde, energieke, gemotiveerde en productieve medewerker in een gezonde organisatie. Dat doe je niet zo maar even. Overigens, de meeste mensen vinden zichzelf wel productief. Waarom zouden ze dan nog vitaler moeten worden?'

Succesfactoren voor vitaliteitstrajecten (ATOS Rapport):

Vaak zie je terugkomen:

- Richt het zorgpad in naar de behoefte van de organisatie en de branche (maatwerk).

- Geef werknemers zelfregie om dingen te kunnen doen.
- Zie ook rapport: je moet weten waar het over gaat, wat iedereen wil, etc.

Persoonsgebonden factoren en ziekten waarop lichte activiteit een gunstig effect heeft: Hartziekten, diabetes, dat weet iedereen wel. Bewegen heeft effect op allerlei ziekten, maar ook op je brein: door intensieve beweging start het proces van regeneratie van hersencellen die verloren gaan door ouder worden en/of stress. Als je dat nu leest, waarom rent dan niet iedereen naar buiten om actief te worden?

Als je over motivatie gaat nadenken, dan moet je ook nadenken over de belangen. Alleen motivatie is niet genoeg. Verschillende groepen hebben verschillende belangen:

Leidinggevenden: inzetbaarheid/productiviteit

Personeelsadviseur: goed werkgeverschap

Medewerker: vitaliteit en gezondheid, tevredenheid, dit wordt ook veroorzaakt door de aanmaak van dopamine tijdens activiteiten

Bedrijfsarts: verantwoordelijkheid

Door IGM in te zetten kun je klachten en verzuim voorkomen die anders wel zouden zijn ontstaan. Je gaat vitaliteit managen, je wilt gedragsverandering zien en minder verzuim – en dat ook vasthouden. Als je medewerkers op vitaliteit gaat aanspreken, geef je al aan dat je vitaliteit belangrijk vindt. En als je daarmee vervolgens aan de slag gaat, wil je de behaalde vitaliteit en het lagere verzuim ook vasthouden.

IZA biedt enkele zelfstandige (losse) programma's, gericht op beweging, bewustwording, gezondheid etc. We hebben bijvoorbeeld een fitcheckzuil die je op locatie kunt neerzetten.

Ben Kotterink (gemeente Enschede): 'Er komen veel mensen op af, ze vinden het heel interessant om te weten wat de eigen bloeddruk is. Je moet 'm wel zo neerzetten dat de privacy gewaarborgd blijft.'

Bougie: 'Als je erbij staat merk je dat de reacties heel wisselend zijn. Sommige mensen wisselen bonnetjes uit waarop hun resultaten staan en zijn heel enthousiast, anderen lopen weg als het druk is en zeggen "ik kom later wel terug". Als je mensen vraagt: lees je nou iets nieuws op de uitkomst van de fitcheck?, hoor je vaak "nee, dat wist ik eigenlijk zelf ook al".

Zorgverzekeraars ontwikkelen zich als sportinkooporganisaties. Ze kopen in voor de laagste prijs maar de programma's moeten natuurlijk wel een meerwaarde hebben. We sluiten contracten met organisaties die ook goede begeleiding bieden, zodat medewerkers niet afhaken. Er moet geen open einde zijn maar mensen moeten ergens naar toe werken. De producten van IZA zijn niet alleen gericht op bewegen, maar ook op samenwerken, cultuur, groei en ontwikkeling, met als resultaat duurzame inzetbaarheid.

Voordat je begint, moet je je eerst afvragen: je begint ergens mee, maar waarom? Is er draagvlak? Dat is de centrale vraag. Haakt het aan bij de strategische doelstellingen van de organisatie, ook op het hoogste niveau?

Daarna kun je pas beginnen. In dat groeiproces zitten verschillende screenings om te achterhalen waar de knelpunten zitten. Dan bepaal je de strategie en dan pas de interventies waarmee je de doelen wilt bereiken. Tot slot, evalueren is heel belangrijk. Ons advies: schud aan de boom: ga praten over gezondheid en vitaliteit om mensen en dingen in beweging te krijgen.'

Afsluiting Peter-Jan Mol:

'Behalve het project in de gemeente Hardenberg zijn er meer pilots geweest en die staan beschreven in de brochure De vitale werknemer (te bestellen via www.nisb.nl). Ik hoop dat de pilots inspireren tot nieuwe projecten. Ik wens alle deelnemers veel succes met het opzetten of voortzetten van vitaliteitsbeleid.'