

Handreiking

Aan de slag met Positief Gezond Werkgeverschap in 8 stappen

Werken aan gezondheid binnen bedrijven is meer dan gezonde voeding of het stimuleren van lunchwandelen. Het gaat bijvoorbeeld ook over zingeving, een sociaal veilige werkomgeving, wisselende werkzaamheden, rol- en taakduidelijkheid, toekomstperspectief, erkenning van deskundigheid en gewoon menselijke aandacht. Maar je moet er wel samen aan willen werken. Naar aanleiding van de ervaringen vanuit de verschillende netwerken hebben wij de acht belangrijkste stappen op een rijtje gezet. De stappen zijn gebaseerd op veranderkundetheorieën.

1. Uitspreken van de intentie

Het is belangrijk om in een gesprek met werknenden, de ondernemingsraad of leidinggevendenden de intentie uit te spreken om gezamenlijk aan de slag te gaan met gezondheid. Ook commitment vanuit het bestuur is hierbij essentieel, anders komt het sowieso niet van de grond. Tegen de intentie om samen te werken aan gezondheid, kan niemand bezwaar hebben, maar toch is er vaak meer bewustwording nodig van mogelijke veranderingen. Krachtige formuleringen kunnen helpen bij het uitspreken van de intenties.

In deze fase bestaat er ook behoefte aan informatie over het concept Positieve Gezondheid, de consequenties voor de persoon zelf en collega's, en uiteindelijk de organisatie. Aansprekende voorbeelden en werkwijzen helpen altijd, ook al zijn ze niet één op één toepasbaar. 😊

2. Uitgangspunten benoemen

Als je samen aan de slag gaat met Werk & Gezondheid dan is het belangrijk om het over de principes en uitgangspunten eens te zijn. In onderstaande tabel zijn de belangrijkste uitgangspunten van Positieve Gezondheid vertaald naar de werksituatie. 😊

3. In gesprek

Voordat je in gesprek gaat is het handig om op een rijtje te zetten wat er allemaal al gedaan is en wat je daarvan kunt leren. Maar ook: wat heeft men nog nodig? In gesprek kan op verschillende manieren:

- Bedrijfs- of afdelingsbreed met behulp van (nieuw) onderzoek: spinnenweb van Positieve Gezondheid, de vragenlijsten van het reeds bestaande medewerkertevredenheids- of

Positieve Gezondheid op de werkvloer

Principes Positieve Gezondheid	Vertaling naar werk
Brede benadering van gezondheid	→ de mens is meer dan alleen een werkende
Reflectie op eigen situatie	→ onderzoek en intervisie
Het 'andere gesprek'	→ in gesprek (waardierend onderzoek)
Perspectief: wat kun je wel?	→ haalbare doelen en ruimte voor maatwerk
Focus	→ prioriteiten
Eigen regie	→ eigenaarschap en aanspreekbaarheid

medewerkerbetrokkenheidsonderzoek, of de vragenlijst beleving en beoordeling arbeid (VBBA). Deze kwantitatieve vragenlijsten worden dan gevolgd door kwalitatief verdiepende interviews om de getallen te kunnen duiden en van voorbeelden te voorzien.

- In gesprek met groepen medewerkers (bijvoorbeeld in klankbordgroepen al dan niet aan de hand van het spinnenweb), waarbij je gebruikmaakt van large scale interventions: medewerkerbijeenkomsten met enkele tientallen tot honderden medewerkers die met elkaar aanwijzingen geven voor verbeterpunten. 😊

4. Keuzes maken

Vragenlijsten, interviews en medewerkerbijeenkomsten leveren een schat aan informatie. De volgende stap is het gezamenlijk interpreteren van deze informatie en data, het wegen van de afzonderlijke items, ordenen naar belang en benoemen van prioriteiten. Na deze slag vertaal je de uitkomsten naar een plan van aanpak met de verwachte uitkomsten, korte- en langetermijndoelen, werkwijze en welke bijdrage van alle betrokkenen verwacht wordt. Dit plan toets je in een tweede gespreksronde op herkenbaarheid en acceptatie van de keuzes bij de medewerkers. Draagvlak creëren is het kernwoord. 😊

5. Aan de slag

Zodra je weet wat je wilt, is de volgende actie het operationaliseren van de keuzes. Plannen maken. Wie gaat wat doen en wanneer moeten de voorstellen opgeleverd worden? Elk plan moet voorzien zijn van de 6 W's: Wat ga je doen, Waarom doe je dat, Wie zijn er betrokken in welke rollen,

Werkwijze, Waar (afdeling, locatie) en Wanneer. En verder op procesniveau de wijze van implementeren, het bewaken van de voortgang en benoemen van het moment voor evaluatie en bijstelling. 😊

6. Implementeren

Het is tijd om de handen uit de mouwen te steken! Met als motto: alleen ga je sneller, samen kom je verder. Een belangrijke les uit eerdere netwerken is om het niet alleen te doen. Begin klein met een aansprekend onderwerp, zoek maatjes en laat snel (kleine) resultaten zien. Benoem medestanders tot ambassadeurs en laat de sponsors uit RvB en management zich expliciet uitspreken. Laat ook aan anderen zien wat je allemaal al doet en hebt gedaan op het gebied van gezondheid. En spreek collega's aan met de vraag: wat doe jij (al)? 😊

7. Voortgang, monitoren, waarderen en bijstellen

Maak gebruik van formele en informele momenten om te kijken of 'we nog steeds de goede dingen doen én of we dingen goed doen'. Betrek medewerkers bij het monitoren en vermijd de gesloten vraag. Stel op enig moment de (nieuwe) afspraken vast. Vier je successen. 😊

8. Verankeren

Leg de geleerde lessen, opbrengsten en afspraken vast in het 'afsprakenboek'. Geef de intenties, strategie en beleid rond werk & gezondheid een plaats in beleids- en jaarstukken. Werk daarbij aan herkenbaarheid en beperk het aantal modellen en theorieën. 😊

Zelf aan de slag

Wil je ook aan de slag met Positief Gezond Werkgeverschap? Neem dan contact op via info@iph.nl. Vanuit iPH kunnen we je helpen met informatie over ons aanbod zoals trainingen, hulpmiddelen, achtergrondinformatie en actieleernetwerken.

