

Werken in de technologische industrie is topsport

Gezondheid en vitaliteit kun je bespreken, maar je kunt het óók doen. 24 uur, 12 HR-professionals, één vraag: hoe houd je als werkgever in de technologische industrie de medewerkers vitaal?

In de bossen van Papendal gebeurt het. Daar verzamelen 12 HR-directeuren en professionals van FME-lidbedrijven om 24 uur lang te praten, sporten, luisteren, slapen en eten. Een initiatief van FME, in samenwerking met Zilveren Kruis en Pim Mulier. Bert Haan, bedrijfsadviseur bij FME: “Je moet lef hebben om aan te pakken wat belangrijk is. Hoe krijg je de juiste focus op voeding en beweging in een bedrijf?” In Papendal krijgt iedereen eerst een health check en fitheidtest. De gezondheid van de ander begint namelijk bij jezelf. Bewustwording. Bert: “Vinden we vitaliteit allemaal belangrijk? Ja!”

Stropdas versus samen zweten

Waarom Papendal en niet op een industrieterrein? Tom Bramsen van Zilveren Kruis legt uit: “Niemand is meer in pak. Ik ben niet meer de accountmanager en de directeur is niet meer de directeur. Als je eenmaal samen hebt staan zweten op een hardloopbaan, schept dat een andere band en geeft het een andere groepsdynamiek dan in een kantoor in een stropdas.” Iedereen weet dus direct waar hij of zij is beland. “De groep ervaart hoe het is om te werken aan de eigen gezondheid en vitaliteit. En hoe je het verspreidt.” Dat is ook belangrijk voor Zilveren Kruis: “In samenwerking met werkgevers ontwikkelen



Philip Blom, Senior Medical Officer bij Scania

wij programma's en innovaties gericht op gezondheidswinst, preventie en verzuimreductie. Dit levert een waardevolle bijdrage aan betaalbare en toegankelijke zorg voor alle verzekerden.”

Sportief uitgedaagd

“Actief aan de slag, dat past helemaal bij wat wij doen”, zegt Philip Blom, Senior Medical Officer bij Scania. Ook hij wordt na aankomst direct sportief uitgedaagd. Hij kiest ervoor om te gaan fitnesssen. “Ik probeer mezelf fit te houden en heb ook de 4 Engelse Mijlen gelopen in Zwolle.” Zelfs na zijn vakantie blijkt Philip behoorlijk in conditie. Het verbaast hem niets. Bij Scania doen ze veel aan vitaliteit. “We hebben al heel wat stappen gemaakt, zeg ik met enige trots. Ook doen we onderzoek naar duurzame inzetbaarheid en werken hierin samen met de VU, de Erasmus Universiteit en ook de Universiteit van Stockholm.”

Medewerkers verdienen een gouden medaille

De rondleiding door het restaurant van Papendal maakt indruk op Philip. “Daar eten dé olympiërs. Zij hebben een voedingsprofiel aan hun badge gekoppeld. Dus ze kunnen niet smokkelen en moeten gewoon



Diane Tuinebreijer-ten Hove, Director Human Resources bij Wärtsilä

“Het is echt topsport wat ze doen. Ze verdienen een gouden medaille”

netjes hun eiwitten eten.” Voeding is zó belangrijk voor een gezonde leefstijl. Medewerkers die nachtdiensten draaien eten vaak vet en slapen onregelmatig. “Ik heb alle tips doorgegeven aan onze diëtisten.” Philip is met veel inspiratie thuisgekomen. Daarom kijkt hij ook uit naar het lerend netwerk dat is opgezet. “De slogan was: competente, betrokken, tevreden medewerkers zijn essentieel om blijvende productiviteit en duurzame inzetbaarheid te borgen. Toen dacht ik: yes! En hoe leer je dat? Dat leer je juist van elkaar.” Inzichten delen levert nieuwe inzichten op. Niet alleen voor zichzelf, zegt Philip, maar voor de medewerkers. “Het is echt topsport wat ze doen. Ze verdienen een gouden medaille.”

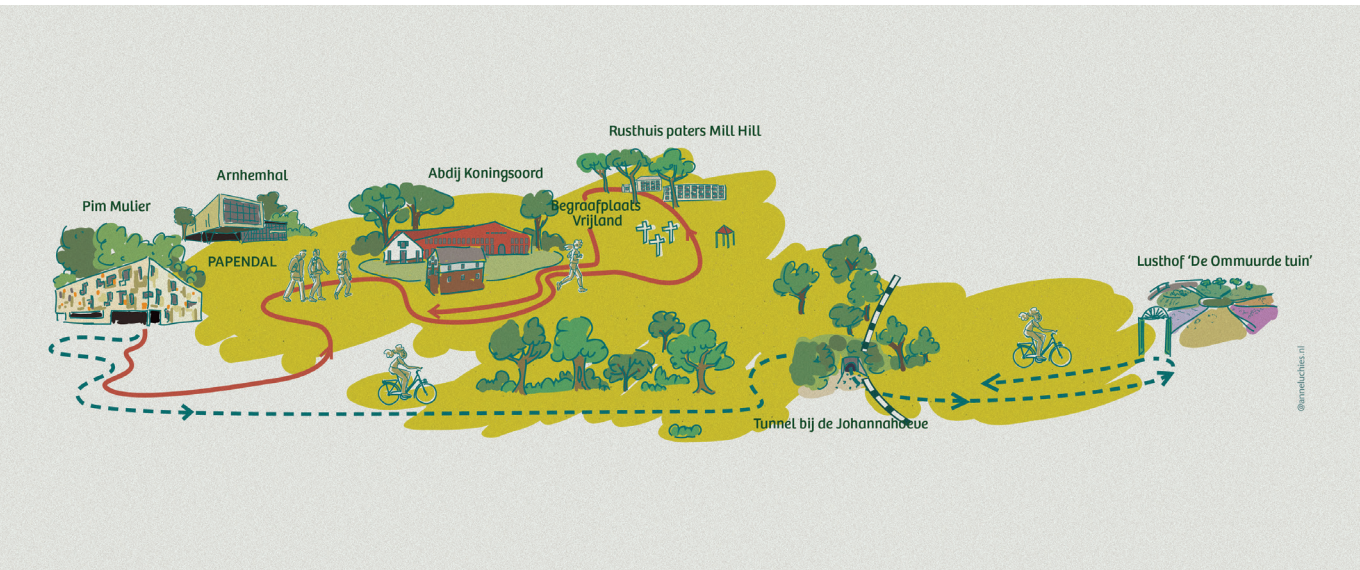
Speels en leuk

Ook bij Wärtsilä in Nederland wordt aandacht besteed aan duurzame arbeidsinzetbaarheid. Daarom was Diane Tuinebreijer-ten Hove, Director Human Resources, niet direct overtuigd over deelname aan de 24-uurs sessie. Wärtsilä had al een programma gestart dat begon met het creëren van bewustwording door rondetafelgesprekken te houden. Vervolgens kon iedereen meedoen aan een educatief en speels programma van 100 dagen, waarin aandacht was voor beweging, voeding, slaap en work-life balance. “Het gaf een hoop positieve reuring. Mensen ontdekken en leren

het beste als het ook een beetje speels en leuk is.” Uiteindelijk is Diane overgehaald door FME en trok toch naar Papendal. Achteraf is ze blij dat ze deze keuze heeft gemaakt: “Echt een cadeau. Je wordt helemaal ondergedompeld in wat gezond leven echt is en krijgt ook veel meer kennis en achtergrond op dat gebied, hoewel ik er toch al het nodige vanaf wist.”

Elk uur even staan

Eén van de belangrijke eyeopeners voor Diane: “Zitten maakt ‘dom’. Dat is natuurlijk een beetje overdreven, maar het is niet goed voor je hersenen als je langer dan een uur blijft zitten.” Het lichaam schakelt dan naar slaapmodus, waardoor je minder scherp kunt nadenken. Dat staat haaks op de gedachte dat vrijwel iedereen op het werk is om alert te zijn. Wie een zittend beroep heeft, moet eigenlijk elke dag 10.000 stappen zetten, en elk uur even gaan staan - zelfs driemaal sporten in de week neemt dat niet weg. “Ik probeer de opgedane kennis ook uit te dragen binnen Wärtsilä. Maar een cultuurverandering is niet in één dag gedaan,” zegt Diane. “Daarvoor is draagvlak van groot belang. Omdat het meemaken van zo’n 24-uurs sessie heel anders is dan erover praten, heb ik het managementteam bereid gevonden om mee te gaan.”



Plattegrond Papendal, Arnhem

Tot het pensioen fluitend naar het werk

Het effect van (technologische) ontwikkelingen op medewerkers is groot, blijkt uit onderzoek onder 7.000 medewerkers. Terug naar Bert Haan van FME. Hij benadrukt het belang van smart working. “Iedereen moet tot het pensioen fluitend naar het werk gaan. Daarvoor zijn vier gedragselementen belangrijk: competent, betrokken bij het bedrijf, vitaal en tevreden. Medewerkers willen meer betrokken en geïnformeerd worden. Ze willen meedenken en meepraten.” De vraag is natuurlijk: hoe bouw je deze elementen in? Ga de dialoog aan! “Als een medewerker zich veilig voelt om dingen te delen en de leidinggevende er goed mee omgaat, dan gebeurt er iets. Stimuleer eigen regie, werk samen en zet zelfontwikkeling centraal. Als sector kunnen we een voorsprong nemen en aantrekkelijk werk bieden op alle niveaus.”

Medewerkers en management moeten het samen doen

“De basis is dat een medewerker zich gezond en fit voelt. Werkgevers kunnen hierin faciliteren”, onderstreept Tom namens Zilveren Kruis. “De uitdaging: hoe krijg je de mensen die je wilt bereiken ook echt in beweging?” In Papendal is een zaadje geplant. In het lerend netwerk

komt er ruimte om kennis en ervaring te delen rondom thema’s als gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. “Vitaal is een thema, maar we moeten het altijd verbinden met andere elementen,” zegt ook Bert. “Probeer de organisatie te veranderen van onder- én van bovenaf. In de gezamenlijkheid. Medewerkers en management moeten het samen doen. Als je wat kleiner begint en er enthousiasme ontstaat, volgen de projecten elkaar op en ontstaat er een verbetercultuur. Daarin ondersteunt FME graag onze lidbedrijven. Zo krijg je een olievlekeffect.” ■

MEER INFORMATIE

Telefoon : (071) 364 19 20
E-mail : tom.bramsen@zilverenkruis.nl
Website : www.zilverenkruis.nl