

Vitaal met je VAK bezig zijn

In het kader van de Leergang Organisatie Vitaliteit schreef Peter van Houtum van Gebr. Janssen uit Beugen het manifest 'Vitaal met je VAK bezig zijn'. Dit artikel is een samenvatting van dat manifest.

Peter van Houtum, Gebr. Janssen te Beugen

Dit artikel beschrijft het strategisch ontwikkelplan voor Gebr. Janssen uit Beugen om te komen tot haar doelstelling: vitale mensen in een vitale organisatie. Vitaliteit draait niet alleen om het bestrijden en voorkomen van ziekte en uitval, maar ook om het bevorderen van welzijn, employability (optimale inzetbaarheid van mensen, waardoor zij in staat zijn werk te krijgen en te behouden) en gezondheid. Vitaliteitsmanagement gaat om het versterken van mensen en de organisatie. Dit levert diverse voordelen op, onder meer: hogere medewerkerstevredenheid, minder uitval en minder verzuim, hogere productiviteit, efficiënter werken en hogere klanttevredenheid.

Vitale, fitte, gezonde en gemotiveerde mensen in en om het bedrijf - en balans in het leven: dat zijn de uitgangspunten van het vitaliteitsmanagementprogramma 'Vitaal met je VAK bezig zijn' bij Gebr. Janssen. Met VAK wordt bedoeld: echt met je vak bezig zijn: dit is herkenbaar voor onze mensen en daar kunnen ze ook aanhaken. Daarnaast staat VAK ook voor Veiligheid, Afspraken nakomen en Kwaliteit - en te genieten van alles wat het leven te bieden heeft.

De balans om gezond te blijven draait onder meer om:

- Belasting en belastbaarheid;
- Korte en lange termijn;
- Werk en privé.

Preventief aan je gezondheid werken is nog altijd de beste manier om dit te realiseren. Uitgangspunt is dat je wat je investeert terugkrijgt. Preventief aan je gezondheid werken betekent in de eerste plaats gezond eten, voldoende bewegen, ontspannen en zorgen voor een goede balans in je leven. Maar je kunt méér doen om gezond te blijven. De manier waarop je denkt en omgaat met je gevoelens heeft eveneens een belangrijke invloed op je gezondheid. Gezond denken en gezond voelen betekent werken aan je gezondheid. Je kunt je hier ook in trainen. Het zou fantastisch als er een gezondheidscultuur is waarbij mensen hier uit zichzelf



Peter van Houtum.

aan werken, én dat over dit onderwerp vrij gesproken kan worden.

Naast deze gezondheidscultuur zijn er nog vier belangrijke redenen om aandacht te geven aan gezondheidsmanagement. Ten eerste moeten werknemers langer doorwerken en veroudert de werkende populatie. Er dreigt schaarste op de arbeidsmarkt. Ten tweede legt de overheid meer en meer de kosten voor arbeidsongeschiktheid bij werkgevers. Ten derde leidt globalisering tot scherpe concurrentie en hoge werkdruk. Ten vierde veranderen organisaties razendsnel onder druk van digitalisering.

Verder heeft de werkgever een belangrijke rol bij gezondheidsbevordering op de werkplek. Werkgevers zijn verplicht om zich te houden aan de Arbowet. Hierbij gaat het om activiteiten die de gezondheid van de medewerkers beschermen. Voor activiteiten die zich richten op de bevordering van de gezondheid van medewerkers zijn geen wettelijke vereisten: dat is aan de werkgever. Daarnaast is er nog de gedachte dat de aandacht niet alleen op de werknemers gericht moet worden die uitgevallen zijn. Van het verzuim dat er is, is de helft niet beïnvloedbaar en de andere helft kan 'bewerkt' worden, maar er zal niet al te veel winst behaald worden. Meer winst is te behalen bij de populatie die niet ziek is. Deze is gemakkelijker beïnvloedbaar.

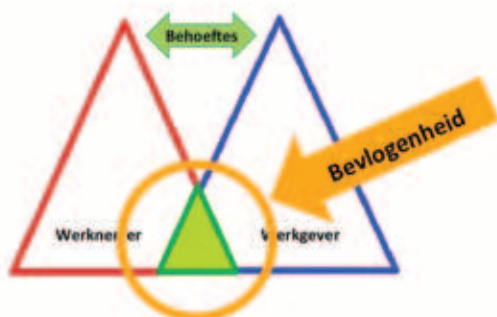
MVPDS-MODEL

Er zijn verschillende tools om hiermee aan de slag te gaan. In het strategisch ontwikkelplan wordt gebruik gemaakt van het MVPDS-model. De letters MVPDS staan voor: Missie, Visie, Positionering, Doelen en Strategie. Het model zorgt voor een logische volgorde, het voorkomt dat er stappen worden overgeslagen en er kunnen meerdere bestuursproblemen en vraagstukken mee verklaard worden. Gebr. Janssen neemt haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en wil bij alle activiteiten een juiste balans vinden tussen sociale, milieu- en economische effecten. Door het voortdurend analyseren van de impact van de bedrijfsvoering op mens en milieu verbeteren we die processen. Het bedrijf heeft bovendien de gedragscode op schrift vastgelegd. Denk daarbij aan het niet discrimineren, veilig werken, etc. De gedragscode is ondertekend door de directie en medewerkers van Gebr. Janssen, wat betekent dat zij zich hier aan moeten en willen houden.

Het concreet maken van de missie, visie en positionering in een doelstelling is de volgende stap in het MVPDS-model. Om elkaar te vinden is het belangrijk dat het gezamenlijke belang zo groot mogelijk is. Begrippen hierbij zijn: betekenisvol, waardering, begrip, veiligheid, plezier, leermoment, maar bovenal in lijn zitten met elkaars behoeftes. Bevlogen personeel draagt bij aan het succes van de organisatie en het onderzoek toont aan dat zij goed zijn voor 27% minder verzuim, 62% minder veiligheidsincidenten, 18% meer productiviteit, 12% meer klantgroei – en dat ze 12% meer rendabel zijn. Bevlogenheid betekent je gelukkig voelen in de specifieke context van werk. In een gemiddelde organisatie blijkt slechts 15% van de mensen bevlogen te zijn. Dit percentage kan/mag dus best een stuk hoger liggen.

PDCA-CIRKEL

Aan de basis van elk proces ligt een regelkring waarin permanent bewaakt wordt of het beoogde resultaat ook daadwerkelijk bereikt wordt. De PDCA-cirkel is één van de regelkringen die gebruikt kunnen worden bij procesbesturing. PDCA is een afkorting die staat voor een viertal stappen uit de cirkel die steeds doorlopen worden. Deze stappen zijn: Plan (maak een plan met de resultaten die bereikt willen worden), Do (voer het plan uit), Check (vergelijk de resultaten met de doelen) en Act (neem bij afwijking maatregelen/stuur bij om de resultaten alsnog te bereiken). Het resultaat



van gebruik van dit model is een planmatige continue verbetering voor de onderneming in het realiseren van de gestelde doelen, in een kortere tijd en met een hogere kwaliteit.

WEB-MODEL

Werkstressoren staan de bevrediging van psychologische basisbehoeften (competentie, autonomie en verbondenheid) in de weg, hetgeen kan leiden tot uitputting. Energiebronnen daarentegen bevorderen de bevrediging van deze behoeften juist, waardoor bevlogenheid wordt gestimuleerd. Het Werkstressoren en Energiebronnen (WEB)-model maakt het mogelijk om voor elke organisatie de belangrijkste oorzaken van werkstressoren en energiebronnen in kaart te brengen. Hierdoor kunnen organisaties gericht actie ondernemen om motivatie van werknemers te verhogen en verzuim te reduceren.

HEALTH BALANCED SCORECARD

Als ondersteuning voor het vitaliteitmanagementprogramma wordt de Health Balanced ScoreCard (HBSC) gebruikt. Deze HBSC wordt gebruikt als kompas door het continu volgen van de strategische koers, ook als ondersteuning bij het (her)formuleren van de strategie in het kader van continue verbetering. Bij uitstek is de HBSC een communicatiemiddel omdat het de visie en strategie verheldert en vertaalt. Om de juiste koers uit te zetten, te behouden en te verbeteren moet aan veel touwtjes (kritische succesfactoren) getrokken worden; deze touwtjes zijn verschillend dik, dun, lang en kort. Middels de HBSC zijn al deze verschillende touwtjes in beeld gebracht. Let wel: deze touwtjes zijn niet statisch maar dynamisch. Naar aanleiding van de evaluatie uit de PDCA-cyclus kunnen deze gewijzigd worden.

Om in de flow van een continue verbetermentaliteit te komen is een uitdaging. Er zijn flinke hobbels om te overwinnen. Dit is de weerstand en angst voor verandering. Derhalve kan de PDCA-cyclus niet zonder een aansluitende cyclus van inspireren, mobiliseren, waarderen en reflecteren. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van een anker. Een anker zorgt ervoor dat een boot niet doelloos ronddrijft, het staat symbool voor houvast en stabiliteit, maar ook voor hoop en vertrouwen. Het anker waarmee gewerkt zal worden is de pay-off: Vitaal met je VAK bezig zijn. Hier is een pakket maatregelen aan verbonden, zoals o.a.: 'zorg voor betrokkenheid van het management', 'laat vitaliteit opslaan in routine', 'zorg voor herkenbaarheid van vitaliteit', etc.

Wat aandacht krijgt, groeit. Derhalve moet vitaliteit als een rode draad door de onderneming lopen. Duwen en trekken helpt niet, maar vele kleine stapjes geven uiteindelijk toch een mooi resultaat. De onderneming Gebr. Janssen is aan de slag gegaan en heeft al kleine successen kunnen boeken. ●

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl