

Thema: gezond werken / duu

Leefstijlmanagement

Medewerkers willen meer bespreken

People, planet of profit? Organisaties streven het doorgaans allemaal na, maar de tendens is dat één van de drie p's over een bepaalde periode extra in de belangstelling staat. Sinds enige tijd staat 'people' weer meer in de schijnwerpers. Werkgevers zoeken naar manieren om het personeel fitter te krijgen en te houden. Een structurele aanpak rondom leefstijlaspecten lijkt daarbij onvermijdelijk.



hobby's. De terughoudendheid en de taboesfeer rondom het bespreken van leefstijlaspecten zijn in het bedrijfsleven groot. Alereerst heerst het idee dat medewerkers niet over hun eigen gezondheid en leefstijl willen praten. *Wessel Berkman*, eigenaar van The Brown Paper Company, constateert een contradictie op dat gebied. 'Vragen of iemand goed slaapt en wat zijn voedingspatroon is, is op de werkvloer doorgaans *off limits*. Althans, dat zijn we geneigd te denken. Maar als je met medewerkers in gesprek gaat over wat wel en wat niet besproken mag worden rondom leefstijlaspecten die van invloed zijn op de mentale en fysieke fitheid, blijkt dat ze meer willen bespre-

ken dan het management vooraf dacht.' Het is volgens Berkman dan ook simpelweg een kwestie van een barrière doorbreken, zodat mensen ook op de werkvloer over dergelijke onderwerpen gaan praten.

Het tweede punt dat het bespreken van leefstijl bemoeilijkt op de werkvloer, is dat het managers vaak ontbreekt aan *skills* en kennis om dergelijke gesprekken op de juiste manier aan te pakken.

Van Hamersveld: 'Het is belangrijk dat managers actief en reflectief te luisteren. We laten hen inzien hoe belangrijk het is om open vragen te stellen en echt geïnteresseerd te zijn. Daarnaast hebben we samen met de medewerkers een vragenlijst opgesteld die werknemers uitnodigt om over het aangestipte onderwerp te praten en daar vervolgens iets mee te doen.' 'Want veranderen blijkt nog niet zo eenvoudig', legt Van Hamersveld uit. 'We lijken te beschikken

- Belang mentale en fysieke weerbaarheid
- Is er een taboe?
- Investeren in je organisatie

Met fittere medewerkers werken aan een gezond bedrijf: het ideale plaatje van een werkgever.

Daarmee zet je betere resultaten neer, creëer je een positieve sfeer én tevreden klanten. Toch blijft op de werkvloer nog veel potentieel onbenut. Medewerkers worden onvoldoende uitgedaagd op het werk om gezondheid en geluk na te streven. Minder betrokken medewerkers, mentaal verzuim, mindere prestaties en ziekteverzuim zijn daarvan het gevolg. Neem bijvoorbeeld een burn-out, beroepsziekte nummer 1 in Nederland. Stemningswisselingen, vermoeidheid, concentratieproblemen, slaapproblemen en de daarmee gepaard gaande onderprestaties zijn vaak een voorbode van ziekteverzuim. Het is dan ook evident dat je dergelijke signalen tijdig moet oppikken.

Een gezonde en gelukkige medewerker is immers een waardevollere asset dan een medewerker die niet goed in zijn vel zit.

Draagvlak

Zowel werknemer als werkgever hebben dus belang bij een management dat stuurt op de fysieke én mentale weerbaarheid van het personeel. Volgens *Sonja van Hamersveld*, leefstijlspecialist, voert dat verder dan het organiseren van een sportieve bedrijfsactiviteit of het inrichten van een sportruimte. De wil is er vaak wel bij organisaties om meer aandacht te besteden aan gezondheid, maar de maatregelen die ze nemen zijn helaas vaak te oppervlakkig. Met veel van de huidige activiteiten bereiken ze veelal de mensen die al bewust met hun leefstijl bezig waren. Het gaat er om organisatiebreed draagvlak te creëren, dus ook juist de medewerkers die mentale en fysieke fitheid niet op hun persoonlijke agenda hebben staan.'

Taboesfeer

Het begrip leefstijl is erg breed. Het beslaat veel meer thema's dan eten, drinken, sporten, relaties, financiën, privé-werk-balans en

“Structurele aandacht van management voor leefstijl maakt bedrijven fitter”



dan het management vooraf dacht

over een soort helpreflex. Zodra iemand een probleem benoemt, zijn we geneigd om direct een oplossing aan te bieden. Heeft een medewerker te veel stress als gevolg van een te groot verantwoordelijkheidsgevoel, dan komt de manager als vanzelfsprekend met oplossingen op de propen. Ander gedrag aanleren lukt alleen als de medewerker zelf bewust is van zijn eigen aandeel en ook echt zelf iets aan zijn gedrag wil veranderen. Dat bereik je juist door er regelmatig over te praten, de medewerker er over na te laten denken en hem zelf met oplossingen te laten komen. Daarvoor moet je als manager open vragen stellen, reflectief luisteren en de helpreflex uitschakelen.'

Van Hamersveld was voorheen actief in de geestelijke gezondheidszorg. Ze was van mening dat de aandacht voor leefstijlaspecten en de bejegening van de patiënt extra aandacht

verdienden en ontwikkelde daarom een methode om dat taboe te doorbreken. Dit programma moest het mogelijk maken om het onbenutte potentieel te incasseren door te praten over leefstijlaspecten die de patiënt belangrijk vindt en te focussen op zaken die de patiënt zelf kan en wil.

De aanpak bleek zo succesvol dat het nu ook is vertaald naar het bedrijfsleven.

Investering in een fittere organisatie

Een fittere medewerker die zich meer betrokken voelt en meer productiviteit genereert, is de investering snel waard, zo redeneerde The Brown Paper Company. Een investering die het bedrijf allereerst zelf heeft gedaan door de aanpak in de eigen organisatie te implementeren. 'We willen zelf ook de beste werkgever zijn. Daarom gaan we in gesprek met onze mede-

“Een gezonde medewerker zorgt voor een beter bedrijf”



werkers en verhogen we de bewustwording ten aanzien van de mentale en fysieke fitheid onder medewerkers. Zo snijdt het mes aan meerdere kanten: ons personeel voelt zich beter, we komen voor minder verrassingen te staan en door het zelf toe te passen weten we als geen ander hoe het programma dat we aan klanten adviseren, precies in elkaar steekt.'

Structureel interesse tonen

Inmiddels hebben Berkman en Van Hamersveld tal van organisaties begeleid met de implementatie van de aanpak. Bewustwording staat daarbij centraal. 'Als je structureel interesse toont in de situatie van je medewerkers en de juiste vragen stelt, is op een gegeven moment geen enkel onderwerp meer taboe', stelt Berkman. 'Door dit structureel bespreekbaar te maken en medewerkers uit te dagen, vergroot je de zelfreflectie en stimuleer je hen om echt iets aan hun gedrag te doen.' De verantwoordelijkheid ligt volgens hem bij de medewerkers, het management, de or en de directie. 'Iedereen heeft belang bij een cultuur die de leefstijl van het personeel verbetert. Want een gezonde medewerker zorgt voor een beter bedrijf.'



Martine Veeger is werkzaam bij The Brown Paper Company

Achtergrondinformatie

- Sonja van Hamersveld is leefstijlspecialist en oprichter van: www.charlygreen.nl
- The Brown Paper Company is een bottom-up verbeterbureau dat bedrijven ondersteunt bij de integratie van leefstijlmanagement. www.brownpapercompany.com

