

# Slaap je wel goed?

Werkgevers zoeken naar manieren om het personeel fitter te krijgen en te houden, zodat ook de organisatie in z'n totaliteit profiteert. Je moet dan praten over leefstijl. Dat is minder eng dan gedacht. Sterker nog: het is de sleutel voor het vinden van een balans tussen werk en privé.

► TEKST DENNIS MENSINK ► FOTO IStockphoto

**V**eel organisaties hebben zich het afgelopen decennium gefocust op het milieu (*planet*). Toch lijken bedrijven zich in tijden van economische tegenspoed ook meer dan ooit bewust te zijn van de waarde van hun medewerkers (*people*). Als zij goed in hun vel zitten en uitstekend presteren, zijn de resultaten van de onderneming zelf ook doorgaans beter. Met fittere medewerkers werken aan een gezond bedrijf is het ideale plaatje van de werkgever. Naast betere resultaten, creëer je ook een positieve sfeer én zorg je voor tevreden klanten. Toch blijft op de werkvloer nog veel potentieel onbenut liggen. 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, al beroepsziekte nummer 1 in Nederland binnen diverse sectoren. Stemmingwisselingen, 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. Zowel werknemer als werkgever heeft dus belang bij een management dat ondersteunt en faciliteert bij de fysieke én mentale weerbaarheid van het personeel. Volgens Sonja van Hamersveld, leefstijlspecialist en oprichter van Charly Green, 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 bewuster met hun leef-

stijl bezig waren. Het gaat er om organisatiebreed draagvlak te creëren met duurzame oplossingen, dus ook juist bij de medewerkers die mentale en fysieke fitheid niet op hun persoonlijke agenda hebben staan."

**Het begrip leefstijl** is erg breed. Het beslaat onder meer thema's als eten, drinken, sporten, relaties, financiën, privé-werkbalans en hobby's. De terughoudendheid en de taboesfeer rondom het bespreken van leefstijlaspecten in het bedrijfsleven zijn groot. Allereerst heerst het idee dat medewerkers niet over hun eigen gezondheid en leefstijl willen praten. Wessel Berkman, eigenaar van The Brown Paper Company, een *bottom-up* verbeterbureau dat bedrijven ondersteunt bij de integratie van leefstijlmanagement, constateert een contradictie op dat gebied. "Vragen of iemand goed slaapt en wat zijn voedingspatroon is, is op de werkvloer doorgaans *offlimits*. Althans, dat zijn we geneigd te denken. Met onze *bottom-up* leefstijl-aanpak gaan we met de medewerkers in gesprek over wat wel en wat niet besproken mag worden rondom leefstijlaspecten die van invloed zijn op de mentale en fysieke fitheid. Wat blijkt? Medewerkers willen meer bespreken 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 vaardigheden en kennis om dergelijke gesprekken op de juiste manier aan te pakken. Van Hamersveld: "We leren managers daarom actief en reflectief te luisteren. We laten hen inzien hoe belangrijk het is om open vragen te stellen, echt geïnteresseerd te zijn. Daarnaast hebben we samen met de medewerkers een vragenlijst opgesteld die werknemers uitno-

digt 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 over een soort help-reflex. 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 proppen. 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 het helpreflex uitschakelen."

*"Medewerkers willen meer bespreken dan het management vooraf dacht"*

**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 het taboe te doorbreken. Dit programma moest het mogelijk maken het onbenutte potentieel – winst met leefstijl – te incasseren door te praten over leefstijlaspecten die de patiënt belangrijk vindt en te focussen op zaken die de patiënt zelf kan en wil. Het programma van Van Hamersveld biedt een intensieve training voor hulpverleners en een online vragenlijst die de leefstijl van patiënten in beeld brengt. De online tool zorgt voor een gemeenschappelijke taal rondom leefstijl. De behandelaar daagt de patiënt uit om een

HOE ZET JE DE EERSTE STAPPEN NAAR BETERE LEEFSTIJL?

- Structureel interesse tonen in medewerkers
- De 'helpreflex' uitschakelen
- Meer actief en reflectief luisteren

of meerdere leefstijlthema's aan te pakken. De tool geeft vervolgens weer of iets veel, betrekkelijk of niet bijdraagt aan een gezonde leefstijl volgens de algemeen bekende normen. "Door de juiste vragen te stellen creëer je bewustzijn op het gebied van leefstijl en zet je mensen aan het denken over hun eigen gedrag en de invloed hiervan op leefstijlaspecten." De aanpak bleek zo succesvol dat Charly Green het enige tijd geleden heeft vertaald naar het bedrijfsleven. Samen met The Brown Paper Company ontwikkelde Van Hamersveld een specifieke bedrijfsaanpak. Die bestaat uit een bewustwordings-sessie met management en medewerkers, de managementtraining Q-ART, waarbij de deelnemers leren hoe ze goede open vragen stellen en zo de medewerkers uitdagen. Ander onderdeel van het programma is een online tool: Leefstijlin-Beeld. Wanneer een actie is gedefinieerd, is er via de tool direct een link naar de producten en diensten van de afdeling personeelszaken. Dit scheelt veel tijd en bevordert de samenwerking tussen de werkvloer en HRM-collega's. Een gezonde medewerker die zich meer betrokken voelt en meer productiviteit genereert, is de investering snel waard, zo redeneert The Brown Paper Company. Een investering die het bedrijf allereerst zelf heeft gemaakt door de aanpak ook in de eigen organisatie te implementeren. "We willen zelf ook de beste werkgever zijn. Daarom gaan we in gesprek met onze medewerkers 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." ■

[www.brownpapercompany.com](http://www.brownpapercompany.com)  
[www.charlygreen.nl](http://www.charlygreen.nl)