

Wat heeft de aandacht voor gezondheid Desso opgeleverd?

We interviewden HR-adviseur Joris Bressers en hij geeft u een kijkje in de keuken. Na eerst over de aanpak te hebben verteld, is het nu tijd voor de effecten van Desso's gezondheidsaanpak.

Deel 2: De resultaten.

“Met gezondheid ben je nooit klaar. Je moet het draaiende houden. Je moet mensen constant voeden met nieuwe ideeën en initiatieven. Er zijn altijd dingen die je kunt verbeteren.”

Met deze zinnen sloot Joris Bressers zijn verhaal over de aanpak van het Health & Vitality project de vorige keer af. Sinds de tapijtfabrikant in 2012 over gezondheid en preventie begon na te denken, is er veel gebeurd en veranderd. Het doel van Joris' project was (en is) het verbeteren van de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers. Hoe meet Joris wat hij doet?

“ Ik vraag me af of verzuimcijfers een goede graadmeter zijn voor ons gezondheidsbeleid ”

Uit de cijfers blijkt dat het verzuim bij Desso de afgelopen jaren redelijk stabiel is gebleven. Of het gezondheidsbeleid van Joris daar direct mee te maken heeft, is moeilijk te zeggen. Natuurlijk streven we ernaar dat zo min mogelijk mensen zich ziekmelden. Nulverzuim is uiteindelijk het doel, maar ik denk niet dat dit haalbaar is. Je hebt met teveel factoren te maken. Als Nederland wordt geraakt door een griep epidemie, daalt je nulverzuim al snel, maar betekent dat dan ook dat je medewerkers minder gezond zijn? Ik vraag me af of verzuimcijfers een goede graadmeter zijn voor ons gezondheidsbeleid. Wij willen de gezondheid en productiviteit van onze medewerkers beïnvloeden. We willen dat mensen lekker in hun vel zitten en op een prettige manier hun werk kunnen doen.”

“Het zou mooi zijn als straks blijkt dat de productiviteit met x procent is toegenomen en dat het gezondheidspercentage van ons personeelsbestand y % is. De vraag is alleen hoe je deze effecten meet. Er zijn boeken over vol geschreven. Om gezondheid en productiviteit in kaart te brengen, zou je continu onderzoek moeten doen. Minstens één keer in het half jaar. Als we dat zouden doen, gaan we voor mijn gevoel de grens van privacy over. En dat wil ik niet. Het Health & Vitality project is geënt op vrijwilligheid. We stimuleren mensen om over hun gezondheid na te denken. We werken aan bewustwording. Daar geloof ik in”, zegt Joris. “Je moet mensen geen dingen gaan verplichten.”

Oorzaak-gevolg is moeilijk aantoonbaar

Om over de jaren heen meer over de effecten van preventieve interventies en gezondheidsactiviteiten aan de weet te komen, sprak Joris al enkele malen met bedrijfszorgspecialisten van CZ en met verschillende collega HR-managers. Hij las bovendien diverse studies en rapporten en trok de conclusie dat het bijna ondoenlijk is om gezondheid te kwantificeren en een sluitende business-case rondom gezondheid te bouwen. Zo zegt Joris dat het nu nog te vroeg is om de werkelijke effecten van alle initiatieven bij Desso te meten.



“Je kunt je dan op ziekteverzuim focussen, maar dat is slechts één aspect. Als een medewerker besluit om gezonder te leven dan is het effect daarvan in veel gevallen pas over een paar jaar te merken. Een flink aantal medewerkers is nu gestopt met roken, maar onderzoek wijst uit dat op z'n vroegst over zeven jaar te zien is wat daarvan de resultaten zijn. Maar dat geldt ook voor medewerkers die gaan hardlopen. Je kunt simpelweg niet aantonen of iemand die meedoet aan een gezondheidsproject wel ziek zou zijn geworden als hij niet had meegedaan. Je kunt op je klompen aanvoelen dat een gezonde levensstijl iets oplevert. En het zou sterk zijn als je kunt aantonen dat x euro y gezondheid en z productiviteit zou opleveren. Maar dat is in ieder geval niet zo bij Desso. We zijn allemaal mensen. Al leef je nog zo gezond, je kunt toch ziek worden. Kijk naar de griepgolf die ons vorig jaar overviel. Zoiets valt niet te voorspellen.”

“ Als je activiteiten alleen in de vrije tijd van de medewerker organiseert, oogst je weinig applaus. ”

Op het gebied van gezondheid wisselt Joris regelmatig van gedachten met Wouter Schouten van CZ. De kennis die bij de collectieve zorgverzekeraar aanwezig is, kan Desso verder helpen. “CZ heeft veel kennis en ervaring over wat wel werkt en wat niet.” Om daar vanuit praktisch oogpunt ook meer inzicht in te krijgen, ontvangen Desso-medewerkers na afloop van een activiteit een vragenlijst, waarop ze hun mening en suggesties kunnen aangeven.

Een bereik van ruim 50% met het thema mentale fitheid

Tot nu toe zijn er bij Desso geen initiatieven gestart waar niemand aan meedeed. Een groot aantal activiteiten was zelfs ronduit populair. Zo bereikte Joris' projectgroep ruim de helft van het personeel met workshops over tijdmanagement, werk-privébalans en werkdruk. Dit succes was boven verwachting, aangezien medewerkers tijdens oriënterende gesprekken lieten blijken niet snel naar een workshop te gaan. Maar uit die gesprekken bleek ook dat een activiteit onder werktijd mogelijk wel kans van slagen had. Toen Joris de sessies dus onder werktijd aanbood, bleek er ineens ook grote behoefte aan. “We moesten het aantal workshops per onderwerp soms uitbreiden naar vijf of zes. Je moet dus heel goed de balans zoeken tussen initiatieven buiten en binnen werktijd. Als je alles in de vrije tijd van de medewerkers organiseert, zul je weinig applaus oogsten.”

Zelfs de divisiedirectie ziet dat het bedrijf baat heeft bij fit en vitaal personeel

Begin dit jaar presenteerde Joris zijn gezondheidsinitiatieven aan de divisiedirectie van de Tarkett Groupe, waar Desso onderdeel van is. Hij liet zien waarom zijn bedrijf überhaupt aandacht aan gezondheid en preventie is gaan besteden:

- 40% van de mensen beweegt niet genoeg
- 73% van de rokers wil eigenlijk stoppen
- Gelukkige mensen zijn 31% productiever
- De gevolgen van een dag zittend doorbrengen, kunnen niet ongedaan worden gemaakt

Vervolgens vertelde hij over de initiatieven die hij had uitgerold om binnen Desso een cultuur van gezondheid te creëren.

En hij liet een paar resultaten zien.

50% van de deelnemers die aan de stoppen-met-rokentraining had meegedaan, was ook echt gestopt.

Een fantastische uitkomst!

“En daar waren mensen bij die al veertig jaar rookten.”

De rokers binnen Desso zijn voor meer dan de helft mensen uit te productie. Op kantoor is bijna iedereen gestopt.

“Partners of rokende familieleden mochten trouwens kosteloos meetrainen. Want het is moeilijk om van de sigaretten af te blijven als anderen thuis nog roken. Een aantal mensen heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, met positieve resultaten.”



De divisiedirectie was vol lof. Waarom doen we het niet voor alle fabrieken, vroegen de bestuurders zich af. “Ze wilden er eigenlijk meteen mee starten.” Zomaar ineens werd het begrip ‘gezonde medewerkers’ door de hele Tarkett Groupe omarmd. Een aparte ervaring. Want naast Joris’ presentatie waren er nog allerlei presentaties over baanbrekende innovaties en indrukwekkende technische ontwikkelingen. “Maar aan het einde van de dag ging de discussie over gezondheid en hoe je relatief eenvoudig impact kunt maken. Dan merk je dat iedereen wel inziet dat elk bedrijf baat heeft bij fit en vitaal personeel.”

“ Plezier is een niet te onderschatten factor voor succes ”

In 2016 laat Desso weer een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitvoeren. De uitkomsten moeten het bedrijf helpen om te zien of de aanpak effect sorteert. In 2012 heeft het bedrijf voor het laatst zo’n onderzoek gehouden. Tevredenheid en motivatie zijn gevoelens die direct gelieerd zijn aan plezier; “Een niet te onderschatten factor”, aldus Joris. “Plezier leidt onmiskenbaar tot een betere gezondheid en productiviteit. Maar zelfs als mensen aangeven dat ze tevreden en gemotiveerd zijn, is het lastig om te herleiden hoe dat nou komt. Het is meestal het hele pakket: werk en privé. Je kunt nog zo’n mooi gezondheidsplan optuigen, als iemand zijn baan niet leuk vindt, dan zal die toch ontevreden zijn over zijn werklevens.”

Er ontstaat ook langzaam maar zeker een cultuur van gezondheid

Medewerkers reageren overwegend positief op de gezondheidsinitiatieven van Joris en zijn projectgroep. Er gebeurt iets. Er komen initiatieven vanuit het personeel. Zo heeft een groep medewerkers recent het plan opgevat om in 2017 de marathon van Rotterdam te gaan lopen. “Als je positief blijft stimuleren, komt er altijd iets voor terug. Mensen pikken het vanzelf op. Ze ervaren dat Desso echt voor zijn mensen zorgt. Dat is een belangrijk signaal. Het bewustmaken van gezondheid is een project waar meerdere kanten aan zitten. Zeker nu het op de veranderende arbeidsmarkt steeds lastiger wordt om goede mensen te vinden. Nieuwe generaties vinden het belangrijk dat hun werkgever investeert in duurzame inzetbaarheid. Als je laat zien dat je daarmee bezig bent, word je als bedrijf aantrekkelijker.”

“ Medewerkers ervaren dat Desso echt voor zijn mensen zorgt ”

Start gewoon!

Drie jaar geleden begon Joris zijn missie. Niet volgens een vastomlijnd, allesomvattend programma, maar met behulp van ‘losse’ initiatieven, die ook nog eens betaalbaar zijn. “In relatie tot de kosten van verzuim, vallen de kosten van ons project mee. Ik zie bedrijven soms bedragen uitgeven aan ideeën en plannen, terwijl ze van dat geld drie of vier initiatieven hadden kunnen uitvoeren. Als er daar één of twee van werken, heb je al meer bereikt dan wanneer je er met z’n allen over gaat zitten nadenken. Start gewoon! Neem initiatief. Dan wordt er over gepraat en heb je het eerste effect al te pakken.”



Meer weten?

Hebt u een vraag aan Joris Bressers, HR-adviseur bij Desso? Of wilt u graag van gedachten wisselen met Wouter Schouten, senior accountmanager bij CZ? Zij delen graag hun kennis met u. E-mail uw vragen of opmerkingen en ze nemen binnen een paar dagen contact met u op.



Joris Bressers
E-mail: JBressers@desso.com



Wouter Schouten
E-mail: wouter.schouten@cz.nl