

Plan van Aanpak Bedrijfszorg

menzis

Samen voor vitale en gezonde werknemers

Gezond aan het werk

Gezond zijn én je gezond voelen zijn zeer bepalend voor je inzetbaarheid. Werknemers die gezond zijn én zich zo voelen, zijn productiever en verzuimen minder. Leefstijl is een belangrijke factor voor gezondheid. Wetenschappelijk onderzoek toont dit ook steeds meer aan. Volgens het RIVM is bijna 20 procent van de ziektelast te wijten aan ongezond gedrag. Werknemers met een gezonde leefstijl zijn meer inzetbaar dan werknemers met een ongezonde leefstijl. De individuele werknemer is natuurlijk zelf verantwoordelijk voor zijn leefstijl. De werkgever speelt wel een belangrijke rol, ook arbeidsomstandigheden hebben invloed op de gezondheid. De gezondheid van de werknemer is uiteindelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De koepelorganisaties en de leden streven naar gezondheid en vitaliteit van hun werknemers en een hoog percentage arbeidsgeschiktheid. Menzis helpt om die doelen te bereiken.

Samen bereiken we meer

Menzis heeft als missie om werkend Nederland gezonder te maken. Dit doen we door samenwerken en het bundelen van krachten. Hierdoor kunnen we het verschil maken. We werken onder meer samen met:

- werkgevers zoals de gemeenten Den Haag en Arnhem, Post NL en Universiteit Twente.
- providers zoals Niped, SamenGezond, HealthyWoman en Tigra
- maatschappelijke organisaties zoals de Hartstichting, het Voedingscentrum en Bas van Goor Foundation

Door deze samenwerkingen kunnen we ieder vraagstuk op het gebied van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid aanpakken. En daar zijn we trots op.

De koepelorganisaties VNG/IPO/Vwww/WGSO en Menzis

Samenwerken met de koepelorganisaties zien we als een partnership. De kracht van de koepelorganisaties is dat zij een breed netwerk vertegenwoordigen en dat zij haar leden en werknemers verbinden. VNG Connect is een inspirerend voorbeeld van het leggen van contacten en delen van kennis. Gecombineerd met onze kennis over strategie en beleid binnen het domein duurzame inzetbaarheid én onze ervaring met de implementatie

hiervan, kunnen we samen de werkgevers helpen. Helpen zijn werknemers vitaal en gezond te krijgen en te houden.

De aanpak van Menzis

Menzis werkt nauw samen met providers die doelmatige en kwalitatief goede interventies aanbieden om de vitaliteit en gezondheid van werknemers te vergroten. Waar mogelijk evidence based en op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Maar we doen veel meer. We hebben tools zoals de organisatiescan en het Portaal Vitaliteit en Werk, en zetten innovatieve middelen in om werknemers te activeren. Alles doen we met aandacht en interesse in mens en maatschappij.

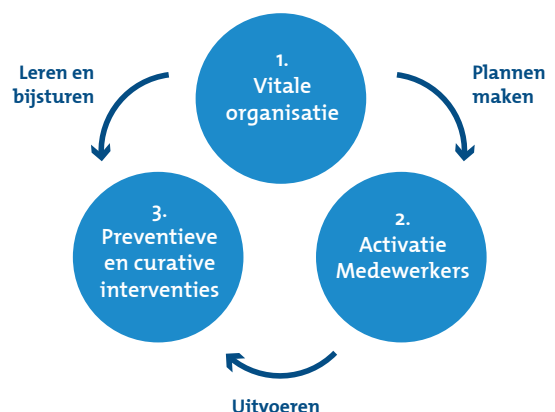


PARTNER
OF
CHOICE

Menzis is verkozen tot Partner of Choice in de categorie duurzame inzetbaarheid. Dit blijkt uit het onderzoek van PW onder meer dan 700 HRM-experts. Onze aanpak wordt gewaardeerd en daar zijn we trots op zijn.

Zo bereiken we de gezamenlijke doelstellingen; samen gezond aan het werk!

Iedere werkgever is uniek. De focus binnen het gezondheidsbeleid kan daardoor op een ander vlak liggen. Daarom omschrijven we onze visie en aanpak van de door u benoemde componenten van bedrijfszorg per onderdeel. Daarnaast nemen we u met praktische voorbeelden mee in de uitvoering en resultaten van de werkwijze van Menzis.



Onze drie kernelementen welke het aanbod van Menzis Samengezond aan het werk verankeren.

¹ RIVM via <https://www.rivm.nl/gezonde-leefstijl>

Klantvragen beantwoorden we aan de hand van een aantal bouwstenen. Hieronder leest u op welke volgorde we ze inzetten:



Vitaliteitsadviseur

De vitaliteitsadviseur is uw eerste aanspreekpunt voor duurzame inzetbaarheid en providermanagement. Onze vitaliteitsadviseur ondersteunt en adviseert u over arbeidsvraagstukken die u heeft. Uw adviseur biedt inspiratie, u bepaalt.



Organisatiescan

Met onze organisatiescan geven we snel en eenvoudig inzicht in uw organisatie op 6 thema's: visie, leiderschap, communicatie, draagvlak, aanbod en rendement. Groei en ontwikkelingsmogelijkheden bespreken we samen met u en uw stakeholders.



Providermanagement

Wij werken samen met de beste providers om u maximaal te ondersteunen. We focussen op programma's die preventief werken en/of de gezondheid bevorderen. Dit doen we binnen de thema's fysiek, mentaal, leefstijl en een vitale organisatie.



Portaal Vitaliteit & Werk

In ons portaal Vitaliteit & Werk vindt u gemakkelijk en snel de provider die bij u past. U kunt AVG proof interventies aanvragen, declareren en rapportages maken. De prijzen voor de interventies zijn vooraf met u besproken en staan in het portaal.



Themakalender

Ieder jaar ontvangt u onze themajaarkalender ter inspiratie. Samen met uw vitaliteitsadviseur bepaalt u welke thema's voor u belangrijk zijn. Deze ziet u terug in de vitaliteitskalender en het maatwerkplan die we gezamenlijk ontwikkelen. Samen met u activeren we uw medewerkers om deel te nemen aan programma's.



SamenGezond

SamenGezond is het online gezondheidsprogramma dat je uitdaagt om gezonder te leven. Het geeft een steuntje in de rug en gezonde keuzes worden beloond met punten die in de webshop ingewisseld kunnen worden. SamenGezond op het Werk is hét instrument om uw vitaliteitsaanbod met uw werknemers te delen.

De bijdrage van de vitaliteitsadviseur van Menzis

Samenwerken met Menzis betekent dat de koepelorganisaties en haar werkgevers beschikken over een team van specialisten. Dit team is gespecialiseerd in bedrijfszorg en communicatie.

Onze vitaliteitsadviseurs zijn opgeleid in hun vakgebied en houden hun kennis actueel met een doorlopend opleidingsprogramma. Zij ondersteunen u en uw leden bij diverse arbeidsvraagstukken. Onze vitaliteitsadviseurs zijn verantwoordelijk voor het providermanagement en zorgen voor een gevarieerd aanbod aan diensten op basis van hun kennis van de markt. Zo komen vraag en aanbod samen. Met de grote werkgevers stemmen we dit onderling af. Om ook voor de kleine werkgevers een passend provider aanbod te kunnen bieden, werken we graag samen met de koepelorganisaties. Via webinars en interessante themadagen worden ook de kleine werkgevers meegenomen in de laatste ontwikkelingen. We doen dit samen met onze providers. Altijd inspirerend en vernieuwend.

Strategisch

Onze vitaliteitsadviseurs hebben de organisatiescan ontwikkeld. Deze scan geeft werkgevers inzicht in de huidige situatie op een zestal thema's die van belang zijn voor een strategisch en duurzaam vitaliteitsbeleid. Na het doorlopen van de scan heeft de werkgever een "foto" van zijn organisatie. Deze foto geeft een beeld van de mogelijkheden voor verbeteringen en/of consolideren van de huidige strategie. In de scan zijn ook de onderdelen Verzuim en Werkvermogen opgenomen, die een indicatie geven van de mogelijke besparingen en effect op de arbeidsproductiviteit. Door deze cijfermatige analyse van de organisatie te koppelen aan de antwoorden uit de organisatiescan wordt het mogelijke effect berekend op de inzetbaarheid van werknemers.

Tactisch

Aan de hand van een managementrapportage adviseren onze vitaliteitsadviseurs hoe, en met welke interventies, u de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers kunt optimaliseren.



Aan tafel bij uw leden adviseren we over de duurzaamheid van het vitaliteitsbeleid en de effectiviteit van de ingezette interventies (van zorg naar preventie). Uiteraard nemen we hierin de mogelijke ingezette interventielijnen van de koepelorganisaties mee. Zodat ook hier onze samenwerking meerwaarde heeft.

Operationeel

Onze vitaliteitsadviseurs helpen uw leden met het inrichten van de providerboog. Onze focus ligt hierbij op het contracteren van kwalitatief hoogstaande interventies. Het doel is om uitval van werknemers te voorkomen en inzetbaarheid te vergroten. Het contracteren van providers gaat altijd in nauw overleg met de koepelorganisaties en de grote werkgevers.

Evalueren van de verbetering in de effectiviteit van de dienstverlening van providers

De inzet van providers is maatwerk en mensenwerk. We evalueren deze samenwerkingen regelmatig, ook samen met u.

Menzis evalueert de interventies op verschillende niveaus. Denk hierbij aan de werknemer en zijn behandelaar of de terugkoppeling naar de leidinggevende. Maar ook de kwaliteit, snelheid en effectiviteit van de dienstverlening evalueren we. We voeren gesprekken met leidinggevendenden over de noodzaak van bepaalde interventies. De waarde hiervan toetsen we achteraf.

Een eis aan onze providers is dat ze productevaluaties uitvoeren bij de klant en reviews delen met de opdrachtgever over de ingezette dienstverlening. Menzis rapporteert aan het eind van een vooraf bepaalde termijn de inzet van preventieve interventies, de hoeveelheid, de kosten en vult dit aan met de kwaliteitsevaluatie van de provider. Periodiek worden grote werkgevers bezocht om de bevindingen van de samenwerking te evalueren. Kleine werkgevers wordt periodiek in een korte enquête gevraagd hun ervaringen met ons te delen. Uiteraard altijd binnen de kaders van de AVG.

Wij horen graag welke informatie u vanuit de evaluaties wilt ontvangen. Gezamenlijk filteren we de voor u relevante informatie en voegen deze toe aan onze periodieke rapportages. Hiermee ontvangt u informatie die van belang is voor een gedegen advies en ontwikkeltraject dat wij graag samen met u vormgeven.

Hoe ons innovatief vermogen en flexibiliteit in bedrijfszorg tot uiting komen

Wij zijn een vooruitstrevende en innovatieve zorgverzekeraar. Door de gedurfde innovatieve stappen die we zetten, lopen we voorop in onze dienstverlening.

SamenGezond

We hebben als eerste zorgverzekeraar een leefstijlplatform gelanceerd: SamenGezond. Gestart als spaarprogramma is het inmiddels uitgegroeid tot een breed digitaal vitaliteitsplatform met een app. De app is verkrijgbaar voor IOS en Android. Het platform telt inmiddels ruim 405.000 deelnemers.



Voor aansluiting en activatie van medewerkers hebben we aanvullend SamenGezond op het Werk ontwikkeld. Dit platform richten we dan op maat in om aan te sluiten bij de vitaliteitskalender van de koepelorganisatie of de grote werkgever. De mogelijkheid ontstaat hierdoor om eigen relevante gezondheidsthema's te combineren met serieuze content, leuke uitdagingen en spelletjes. Maar ook onderlinge wedstrijdjes en actuele gezondheidsthema's worden gebruikt om de medewerker te activeren. Kortom bedrijfszorg in optima forma; individuele werknemers kunnen binnen SamenGezond op basis van eigen regie gebruik maken van individuele interventies, die ook nog eens leuk en ludiek zijn.

Klant aan het woord

'Dat is een supersamenwerking geweest!'

'Menzis heeft het online gezondheidsprogramma SamenGezond. Hierin zit waardevolle content die we wilden gebruiken. Dankzij SamenGezond nemen mensen meer eigen regie voor hun gezondheid. We hebben op ons intranet en in communicatie uitingen verwezen naar inspiratie van SamenGezond. Dat is een super samenwerking geweest tussen Menzis en gemeente Den Haag!'

Gert-Jan Aleman

HR-manager en manager van het Arbo Centrum bij Gemeente Den Haag



Portaal Vitaliteit en Werk

We zijn ook de eerste zorgverzekeraar die werkt met een AVG proof werkgeversportaal. In het portaal Vitaliteit en Werk kan een werkgever interventies vinden en direct aanvragen, zonder daarbij persoonsinformatie met ons te delen. In het portaal zijn fysieke en mentale interventies, interventies gericht op leefstijl en interventies die betrekking hebben op leiderschap en organisatieontwikkeling te vinden. Innovatief, omdat dit thema's zijn die niet enkel de gezondheid betreffen maar ook de duurzame inzetbaarheidsvraagstukken raken. De leden van de koepelorganisaties werken hier ook hard aan. Als er vitaliteitsbudget beschikbaar is, kunnen interventies in dit portaal direct gedeclareerd worden. En tenslotte kan de werkgever zelf een rapportage van de ingezette interventies ophalen in het portaal.



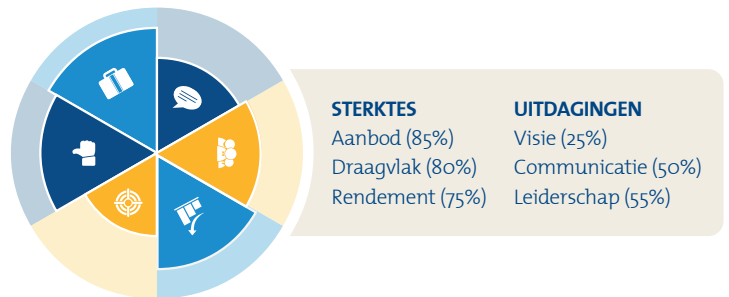
Portaal Vitaliteit en Werk

Flexibel en op maat

Elke werkgever heeft zijn eigen unieke mix aan uitdagingen op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Dit maakt dat wij bedrijfszorg flexibel moeten kunnen inzetten. We leveren dan ook maatwerk. Zowel voor terugkerende problematiek als voor specifieke gezondheidsvraagstukken. Hierin zijn we flexibel en effectief.

Om gezamenlijk te kunnen bepalen waarop het beste kan worden ingezet zochten we een methode om hier snel en simpel een duidelijk onderbouwd antwoord op te kunnen geven. Bij gebrek aan een geschikte tool hiervoor hebben we zelf de organisatiescan ontwikkeld.

Deze scan laat op basis van zes relevante thema's nauwkeurig zien hoe vitaliteit en gezondheid zijn ingebed in de organisatie. De organisatiescan geeft snel inzicht in de specifieke situatie van een werkgever. Hierop kunnen we dan flexibel inspelen. Wij denken op elk vlak met werkgevers mee en hebben hiervoor diverse programma's en handvatten beschikbaar. Voor grote werkgevers leggen we de scan naast alle relevante informatie zoals PMO of MTO. Zo krijgen we een heel compleet beeld van de organisatie en haar uitdagingen en bepalen we gezamenlijk de doelen en focusgebieden voor het volgende jaar. Voor de kleine werkgevers doen we dit samen met de koepelorganisaties.



Visie

Dit is waar u naartoe wilt als organisatie op het gebied van gezondheid/vitaliteit.



Leiderschap

Een goed voorbeeld (van bovenaf) doet volgen.



Communicatie

Een heldere, herkenbare én doordachte aanpak om medewerkers te informeren, inspireren en activeren.



Draagvlak

Voldoende steun bij de ontwikkeling van vitaliteit binnen de organisatie.



Aanbod

De mogelijkheden vanuit de organisatie om met vitaliteit aan de slag te gaan.



Rendement

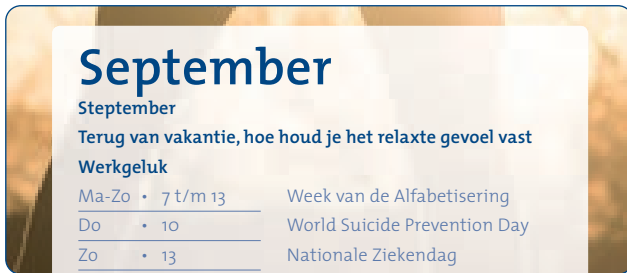
Inzicht in de kosten en baten van investeren in vitaliteit op de werkvloer.

Wij werken met ruim 60 providers met een totaalaanbod van 450 interventies. Wanneer we toch geen geschikte interventie vinden in het aanbod, dan zoeken we samen naar een passende oplossing. Klanttevredenheid staat bij ons hoog in het vaandel. We kunnen elke andere provider of dienst toevoegen aan de dienstverlening. Met kwaliteit als uitgangspunt, zijn wij zeer flexibel in het aanbieden van nieuwe providers.



Inzet van themaweken en ludieke acties

Menzis verzorgt periodiek, maar minimaal drie keer per jaar een themacampagne waarmee we alle aangesloten werkgevers informeren, inspireren en activeren over een relevant gezondheidsthema. De themacampagnes sluiten aan op onze landelijke campagnes. Zo hebben we in het voorjaar aandacht besteed aan het thema financieel fit. Onze eerstvolgende campagnes hebben als thema mantelzorg en mentale weerbaarheid.



Uitsnede uit de inhaakkalender

We zetten ondersteunend aan de themacampagnes vaak ludieke acties in om thema's op een prikkelende manier onder de aandacht te brengen bij werknemers en werkgevers. Voorbeelden zijn ansichtkaarten met zakjes rustgevende thee (thema slaap), figuurtjes lopen met de activitytracker (thema beweging privé), placemats met wist-je-datjes (thema voeding) en voetstapstickers naar trappen toe om te verleiden de lift eens over te slaan (thema beweging op kantoor).

Welke thema's we in 2021 gaan belichten, bepalen we samen met de koepelorganisaties en de grote werkgevers. Deze thema's passen dan bij het gezondheidsprogramma dat we gezamenlijk gaan maken. Daarnaast hebben we algemene gezondheidsthema's die voor zakelijk Nederland gelden. Alle leden ontvangen begin van het jaar, ter inspiratie, de inhaakkalender vitaliteit en werk. Deze hebben we ontwikkeld op basis van landelijke gezondheidsthema's en belangrijke data.

Werkgevers activeren om bedrijfszorg actief in te zetten

Om werkgevers te activeren bedrijfszorg in te zetten, is het belangrijk dat zij zich bewust zijn van de toegevoegde waarde van ons aanbod. Voor werkgevers organiseert Menzis daarom maandelijks webinars over relevante arbeidsthema's waaraan HR-functionarissen en/of leidinggevenden kosteloos kunnen deelnemen.

Dit doen we in samenwerking met providers. Daarnaast ontvangen alle werkgevers per kwartaal een nieuwsbrief waarin we hen op de hoogte houden van de belangrijkste ontwikkelingen. Zo inspireren we werkgevers en geven we ze bruikbare handvatten.



Ook onze organisatiescan werkt activerend. Het geeft werkgevers richting. Door beantwoording van een aantal kernvragen op relevante vitaliteitsthema's maken we concreet waar voor de werkgever nog winst te behalen is op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Menzis bedrijfszorg ondersteunt de werkgever door gezamenlijk te onderzoeken met welk aanbod we invulling geven aan zijn vitaliteitsbeleid. De eenvoud en flexibiliteit waarmee we dit aanbod, AVG proof kunnen inzetten via ons Portaal vitaliteit en Werk, is uniek in het landschap van de zorgverzekeraar.



De Bedrijfszorgvinder in het portaal vergemakkelijkt het vinden van geschikte interventies. De interventies zijn onderverdeeld in de categorieën 'Fysiek', 'Leefstijl', 'Mentaal' en 'Vitale organisatie'. Tenslotte zijn we ook een vraagbaak voor praktische vragen, relevante arbeidsthema's en leiderschapsvraagstukken. Veel gestelde vragen zijn:

- Welke provider kan ik inzetten om aandacht te besteden aan het optimaliseren van mijn verzuimbeleid?
- Ik wil mijn leidinggevende coachen in het voeren van een open dialoog, welke provider kan ik hiervoor het beste inschakelen?
- Ik wil een groepstraining aanvragen om de fysieke belasting te verminderen bij de werknemers van de facilitaire dienst, hoe doe ik dat effectief?



Portaal Vitaliteit en Werk



Werknemers activeren om deel te nemen aan bedrijfszorg

Onze communicatiespecialisten hebben ruime ervaring in het activeren van werknemers. Zij helpen u om uw activatieprogramma vorm te geven en hiervoor communicatiemiddelen te ontwikkelen. Zij zijn in staat op een leuke en laagdrempelige manier uw werknemers te activeren. Samen met u zetten we de vitaliteitsthema's binnen uw organisatie op de kaart. Onze initiatieven zijn uitnodigend en doen een beroep op de intrinsieke motivatie van uw werknemers. Vitaliteit moet leuk zijn en niet iets dat gevoelsmatig door de organisatie wordt geregisseerd. Met acties zoals voetstapstickers die naar de trap leiden of een wekelijks gevulde fruitmand,

worden werknemers al heel eenvoudig verleid om gezonde keuzes te maken.

De fasen die werknemers doorlopen in onze activatieprogramma's zijn: bewustworden, begrijpen, willen, kunnen, doen en volhouden. Daarbij is beloning een motiverend onderdeel. Met SamenGezond belonen wij gezond gedrag met punten, die in te wisselen zijn in de webshop voor een dagje sauna, een bioscoopbezoek, speelgoed, rituals pakket of een bloeddrukmeter, een weegschaal en nog veel meer.



Vitaliteitsdoelgroepen

We houden rekening met de verschillende vitaliteitsdoelgroepen. Elke doelgroep ontvangt een gerichte communicatieboodschap om ze te activeren. De doelgroepen baseren we op de houding van mensen ten aanzien van sport en beweging, eten en drinken en ontspanning. Binnen de koepelorganisaties en haar leden hebben we drie doelgroepen gedefinieerd. Dit hebben we gedaan op basis van het onderzoek van Motivaction en onze kennis van de deelnemers binnen de collectiviteit. De vitaliteitsdoelgroepen:

De sportkijker (31%)

Sportkijkers zijn de minst sportieve Nederlanders. Zij kijken (veel) naar sport, willen zelf ook sporten maar leggen zichzelf beperkingen op. Gezelligheid en genieten staan centraal en dat is ook terug te zien in hun voedingspatroon. In de boodschap is het van belang dat:

- ze zien welk voordeel en gemak iets hen oplevert
- ze worden aangesproken op wat dit voor hun gezondheid betekent
- het praktisch, concreet en succesvolle acties zijn
- het luchtig is en meer inspeelt op de emotie dan op de ratio
- er een spel- of competitie-element wordt toegevoegd (maak het leuk).

De balanszoeker (29%)

Balanszoekers zijn intrinsiek gemotiveerd om te sporten en gezond te eten en drinken. Ze weten wat gezond is en wat niet. Sporten doen ze niet omdat het moet, maar voor ontspanning en plezier en het liefst buiten in de natuur. In de boodschap is het van belang dat:

- het voldoende inhoud en diepgang biedt
- het gaat over wandelen en fietsen, zolang het niet prestatiegericht is
- verschillende standpunten eerlijk worden benoemd, dat mag best op een kritische wijze
- hun gevoel voor betrokkenheid wordt getriggerd, door ze aan te spreken op hun eigen rol in het geheel.

De prestatiegerichte socializer (20%)

Deze groep stelt zichzelf ambitieuze doelen. Er goed uitzien is belangrijk. Hiervoor sporten ze veel en gaan ze mee in een modetrend. Ze proberen zo gezond mogelijk te eten, maar vinden het lastig dit lang vol te houden. In de boodschap is het van belang dat:

- duidelijk is wat het hén oplevert
- ze serieus worden genomen zodat ze zich belangrijk voelen (status is belangrijk)
- het aanbod speciaal en persoonlijk is (welkomstcadeau in de vorm van gadget is pré)
- de boodschap een enthousiaste en opgewekte toon bevat.



Case: grote werkgever-Mentaal en Fysiek weerbaar bij thuiswerken

De klantvraag

COVID-19 heeft voor veel medewerkers gezorgd voor plotseling veranderde werkomstandigheden. Waaronder ineens volledig werken vanuit huis. Een grote werkgever heeft onze vitaliteitsadviseur gevraagd mee te denken met deze nieuwe werkelijkheid. Er zijn veel signalen van medewerkers ontvangen over fysieke en mentale klachten door het vele thuiswerken. Het beeldbellen en (telefonisch)overleg kosten veel energie. Daarbij is de werkplek thuis vaak niet goed ingericht en wordt er minder ruimte ervaren voor ontspanning tussen de werkzaamheden door.

Het verzuim is in het tweede kwartaal licht gestegen van 5,9 naar 6,7%. De werkgever vraagt de vitaliteitsadviseur van Menzis welke provider hem nu het beste kan ondersteunen met interventies die de medewerkers een nieuwe balans laten vinden tussen werk en privé.

Onze ondersteuning

Onze vitaliteitsadviseurs hebben samen met providers geïnventariseerd welke diensten werden ontwikkeld voor het vraagstuk van de werkgever. We hebben ervoor gezorgd dat we het aanbod snel konden delen met relaties. Het delen van kennis en ervaringen van andere klanten was hierbij erg belangrijk. Met praktische tips heeft onze vitaliteitsadviseur de werkgever verder op weg geholpen. Tips over hoe hij leiderschap op afstand kan vormgeven.

Belangrijke aandachtspunten zijn: verlies elkaar niet uit het oog, creëer met elkaar koffiemomenten waarbij het even niet over werk gaat. Geef ruimte om te praten over wat medewerkers energie geeft en wanneer zij stress ervaren. Erken het feit dat

iedereen te maken heeft met een bijzondere situatie, stel je flexibel op. Wees trots op elkaar.

Bij deze werkgever hebben we met de bedrijfscoaches van de werkgever zelf, een hulplijn geopend. Speciaal voor medewerkers met vragen of behoefte aan een luisterend oor. Daarnaast zijn we samen met onze provider Centzo gestart met de e-learningmodule 'Weer in balans'. Deze helpt medewerkers op een laagdrempelige manier door het aanbieden van oefeningen en tips om te ontspannen.

We hebben veel informatie gedeeld over de aanpak van fysieke klachten via SamenGezond. Hier is informatie te vinden over gezond werken met het beeldscherm, tips over hoe je structuur aanbrengt in je dag en een inspirerende online module via onze provider Bureau voor Fysieke Arbeid 'hoe richt je je thuiswerkplek goed in'.

Om medewerkers te activeren te blijven bewegen zijn we in overleg met de werkgever gestart met een virtuele wandeling. Ruim 250 werknemers namen deel aan dit unieke evenement. Met foto's deelden zij de locatie met elkaar. Hiermee haalden we letterlijk de medewerkers achter hun computer vandaan.

Resultaat

De werkgever heeft onze proactieve aanpak en de aandacht voor zijn vraagstuk gewaardeerd. Vooral de snelheid, het luisterend oor en het actief meedenken in deze, voor ons allemaal, nieuwe situatie waren voor hem van toegevoegde waarde. De online trainingen werden door de deelnemende werknemers als nuttig en praktisch ervaren. Ons activatie platform droeg bij aan teambuilding en vooral feelgood momenten, ver van elkaar, maar toch in onderlinge verbinding.





Case: kleine werkgever-van Verzuim naar Inzetbaarheid van werkgevers

De klantvraag

Een bedrijf met circa 250 medewerkers werkzaam in de groenvoorziening constateert een stijgend verzuim van 5,7% naar 6,2%. Het bedrijf kampt in toenemende mate met vergrijzing en veel langdurige dienstverbanden; de gemiddelde leeftijd van de werknemers is 48 jaar. Er is sprake van veel fysieke problematiek en een dalende motivatie door weerstand tegen de veranderende werkomgeving.

Onze ondersteuning

In maart 2019 volgde de P&O adviseur van dit bedrijf het door Menzis georganiseerde seminar 'Hoe houden we oudere werknemers inzetbaar in fysieke beroepen?'. Een initiatief van onze vitaliteitsadviseurs en Tigra; één van onze providers op het gebied van (fysieke) belastbaarheidsvraagstukken. De deelnemende werkgevers (allen uit deze sector) konden eigen casuïstiek inbrengen en gezamenlijk werden mogelijke oplossingen bedacht. Ook werden activatietools voor werkgever en werknemers voorgelegd.



Geïnspireerd door de workshop nam de P&O adviseur contact op met de vitaliteitsadviseur van Menzis. Deze bracht hem in contact met Tigra en zij hebben een vragenlijstonderzoek uitgezet onder de werknemers en de beschikbare bedrijfsinformatie geanalyseerd. Uit deze analyse, aangevuld met reeds aanwezige data bleek het volgende:

- Belasting: fysiek zwaar werk maar met een beperkte tijdspanne.
- Beweging: 37% beweegt thuis niet of nauwelijks en 44% beweegt regelmatig minimaal 1 keer per week (wandelen of sporten)
- Slaap: 44% slecht en 38% matig
- Balans Werk - Privé: 37% heeft mantelzorgtaken, 18% financiële problemen

Het was duidelijk dat het verzuim van groenvoorzieningsmedewerkers vaak niet wordt veroorzaakt door de zwaarte van het fysieke werk. Reden te meer om in breder perspectief aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid.

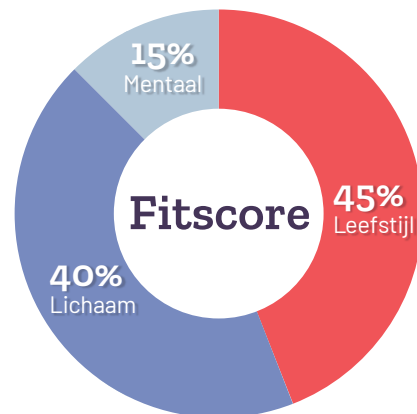


Mede op basis van deze casus hebben we met de koepelorganisatie van groenvoorzieningsmedewerkers samen het programma 'Groenvoorziening SAMEN Sterk en Vitaal'

opgesteld. Het programma startte met een kick-of waarin een bloeddrukmeting werd aangeboden door de Hartstichting. Daarna werden workshops over beweging, voeding en slaap aangeboden. Deze thema's vinden we ook terug in SamenGezond en sluiten naadloos aan op de uitdagingen van de groenvoorzieningsmedewerkers. Tijdens de workshops werd SamenGezond als 'thema-tool' geactiveerd. Ook werd aandacht besteed aan persoonlijk leiderschap en duurzame gedragsverandering.



Wat blijkt? De deelnemende hoveniers werden door het resultaat van hun inspanningen dat zij terug zagen in een groei in hun fitscore (gemakkelijk via de smartphone) gemotiveerd om gezonde keuzes te maken. In SamenGezond wordt fitheid uitgedrukt in een fitscore, opgebouwd uit fysieke fitheid, mentaal welbevinden en leefstijl.



Fitscore

Resultaat

We spraken de P&O adviseur in april 2020 over de resultaten van de ingezette interventies. Hij vertelde dat zijn werknemers zich (h)erkend voelden door het programma. De inzetbaarheid is verbeterd en de hovenier heeft goede verwachtingen dat de dalende trend van het verzuim voor de komende periode doorzet. De bedrijfsarts zag een klachtenreductie op gewrichten (gewichtsverlies) en een fitter gevoel bij 30% van de door hem gevolgde medewerkers. De P&O adviseur werd positief verrast door de positieve reacties van de medewerkers en is blij dat hij in dit programma heeft geïnvesteerd.

Case: grote werkgever – Duurzaam Fit en Vitaal

De klantvraag

Een grote werkgever kampt met vergrijzing, veel uitval en een hoog verloop. Het verzuim is voornamelijk hoog onder de groep ouder wordende vrouwen. Verzuim is 7% waarvan 1,2% langer dan 1 jaar. Het is moeilijk om personeel te werven, het verjongen van de organisatie gaat moeizaam. De ambitie van deze werkgever is om in 2020 een toonaangevende werkgever te zijn op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Hij wil duurzame aandacht voor beide onderwerpen en een programma ontwikkelen in samenspraak met de werknemers. Een programma waardoor de werkgever aantrekkelijk is voor werknemers van alle leeftijden.



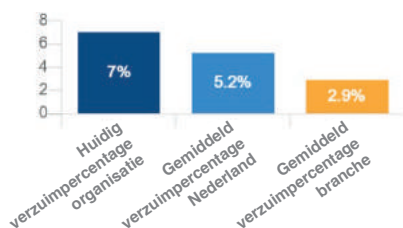
STERKTES

Aanbod (68%)
Rendement (64%)

ZWAKTES

Visie (33%)
Communicatie (30%)
Leiderschap (46%)
Draagvlak (50%)

Verzuimpercentage



Kosten verzuim



Naast de bestaande initiatieven is er nu behoefte aan een geïntegreerd en duurzaam programma. Met aandacht voor de specifieke arbeidsthema's als hoog verzuim, langdurige dienstverbanden, vergrijzing, fysieke- en mentale uitdagingen. En waarbij de verschillen tussen de diverse afdelingen met elk een eigen aanpak/manier van werken, samenkomen.



Visie

Dit is waar u naartoe wilt als organisatie op het gebied van gezondheid/vitaliteit.



Leiderschap

Een goed voorbeeld (van bovenaf) doet volgen.



Communicatie

Een heldere, herkenbare én doordachte aanpak om medewerkers te informeren, inspireren en activeren.



Draagvlak

Voldoende steun bij de ontwikkeling van vitaliteit binnen de organisatie.



Aanbod

De mogelijkheden vanuit de organisatie om met vitaliteit aan de slag te gaan.



Rendement

Inzicht in de kosten en baten van investeren in vitaliteit op de werkvloer.

Onze ondersteuning

Door de inzet van de *organisatiescan hebben we een foto gemaakt van de organisatie. Uit de scan bleek dat de werkgever veel aandacht besteed aan het aanbod, maar dat een duidelijke visie ontbrak. Ook bij de thema's leiderschap en communicatie konden verbeteringen worden gerealiseerd.

Met behulp van een strategiesessie is er met een aantal stakeholders van de werkgever kennis opgehaald om tot een integraal beleid te komen. InHealth, een samenwerkingspartner van Menzis, begeleidde dit proces. De doelstelling was een herijking van de bestaande visie en vervolgens scherpe doelen te stellen. Het resultaat was een roadmap voor drie jaar. De nieuwe routing werd hierop uitgetekend inclusief een planning van alle communicatie naar de werknemers. Via de bestaande P&O cyclus is het thema leiderschap verbeterd. Dit geldt voor zowel opleiding als begeleiding van en voor leidinggevendenden. Menzis weet dat de wijze waarop leiding gegeven wordt invloed heeft op verzuim. Daarom zijn we samenwerkingen aangegaan op deze thema's. Het beoogde resultaat is het reduceren van verzuim en het verbeteren van de relatie tussen leidinggevendenden en werknemers.

Resultaat

Na ruim een jaar ligt er nu een gedegen plan, onderbouwd vanuit de *organisatiescan, waarin verzuim en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers gefundeerd wordt aangepakt en bewaakt. Er wordt actief gestuurd op preventie en het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Het programma is inmiddels een vast onderdeel van de P&O cyclus. De eerste stappen zijn gezet en de Organisatiescan wordt jaarlijks herhaald om voortgang te bewaken en desgewenst te kunnen bijsturen. De gemeten effecten zijn bemoedigend, consistentie en voortgang blijven de uitdagingen.

* (grondslag voor de rekenmethode uit de organisatiescan vindt u hier: *Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands, and individual characteristics. Benchmark via TNO en CBS met geheel Nederland als de branche.*)



Concept communicatieplan Bedrijfszorg

Menzis stelt een maatwerk communicatieplan op samen in overleg met de koepelorganisaties en grote werkgevers. Dit plan bestaat onder meer uit de strategie en de visie aangevuld met een middelenmix. We maken een opzet op organisatieniveau, waarbij we ons richten op de HR professionals en leidinggevenden en op medewerkersniveau gericht op activatie van de werknemers. Deze twee niveaus zullen centraal staan in het communicatieplan om zo uw organisatie én de werknemers een stap vooruit te helpen:



- ✓ Leefkrachtige medewerkers: gericht op activeren, informeren en inspireren
- ✓ Vitale organisatie: gericht op draagvlak creëren, leiderschap en visie

Op basis van de eerder toegelichte vitaliteitsdoelgroepen worden communicatieboodschappen en bijbehorende middelen ingezet die passen bij uw werknemers.

We hebben een ruime set aan communicatiemiddelen beschikbaar die we voor verschillende doeleinden inzetten. Om u een indruk te geven hebben we een overzicht van de middelenmix als bijlage toegevoegd.

Maar niet alleen de communicatievorm is belangrijk ook het moment waarop de middelen ingezet worden heeft invloed op hoe de boodschap ontvangen wordt. We sluiten hierbij aan op landelijke actuele thema's. Samen met de koepels maken we met onze algemene jaarkalender als basis, een themakalender die past bij de branchespecifieke arbeidsvraagstukken.

