

## Gezondheidsvaardigheden aanleren

# Bal in eigen

Ontwikkeling van gezondheids- en zelfmanagementvaardigheden vraagt om een professioneel leertraject voor iedereen. Arboprofessionals kunnen dit leertraject samen met HR-professionals vormgeven. Cruciaal daarbij is wel dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun gezondheid.

tekst Rutger Balm en Marcel Balm



**D**eze verantwoordelijkheid zullen medewerkers alleen nemen als ze diep inzicht hebben in nut en noodzaak van gezond gedrag. Als je wilt dat medewerkers leidend worden in eigen gedrag, is 'een aapje een kunstje leren' niet het uitgangspunt. Het uitgangspunt is wel om medewerkers inzicht te geven in de materie en ze te laten nadenken over hun gezondheid en gedrag. Daarvoor leent een interactieve en activerende didactiek zich het best. Gedragsverandering staat of valt in dit geval met medewerkersbetrokkenheid. Dat houdt ook in: een optimale combinatie van top-down- en bottom-up-communicatie in de organisatie.

### Activerende didactiek

Activerende didactiek gaat uit van tweerichtingsverkeer, in plaats van het eenrichtingsverkeer van de klassieke voorlichting en instructie vanuit de Arbowet. Interactieve leermethoden sluiten naadloos aan bij de ontwikkeling van vaardigheden vanuit het perspectief van de individuele medewerker. Niet het aanbieden van informatie door de werkgever staat centraal, maar het zelf leren verzamelen van informatie door de medewerker. Dan is het natuurlijk cruciaal dat medewerkers daadwerkelijk actief meedoen.

### Kietelen aan de ziel

Op basis van talrijke gesprekken met medewerkers weten wij dat de meesten van hen in de basis bereid zijn verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen veiligheid, gezondheid en vitaliteit. Dit spreken zij uit op momenten dat we 'kietelen aan de ziel' en de voorkennis van de medewerkers mobiliseren. Als medewerkers de ruimte krijgen om hun verhaal te doen, benoemen zij bijvoorbeeld zorgen over hun eigen veiligheid,



# veld

## Serie

Dit artikel is een vervolg op 'Grip op keuzes' uit Vakblad Arbo 5-2020. Het trainen van gezondheidsvaardigheden kan het startpunt zijn van een positieve verbetercyclus van individuele medewerkers. Daar is neurowetenschappelijke onderbouwing voor. Bij het maken van bewuste keuzes en het tonen van gezond gedrag worden hersenstructuren gecreëerd en versterkt. Die maken het op hun beurt weer gemakkelijker om bewuster te kiezen en gezond gedrag te vertonen. Eenmaal ingezet, komt de medewerker in een persoonlijke opwaartse beweging terecht van gezonde keuzes, gezond gedrag en een gezonde leefstijl. Om dit in gang te zetten hebben medewerkers wel zelfmanagementvaardigheden nodig. In dit artikel bespreken we hoe organisaties hun medewerkers kunnen stimuleren om zich deze vaardigheden zelf eigen te maken.

gezondheid en vitaliteit. Ze benoemen ook voornemens die ze al hebben geformuleerd om in actie te komen. Ze vertellen over pijnklachten, slijtage, vermoeidheid, sportblessures en nog veel meer. Als je medewerkers serieus neemt en hen de tijd geeft om rustig na te denken, komen ze met persoonlijke verhalen. Deze persoonlijke verhalen zijn een belangrijke kapstok voor het leertraject.

Medewerkers hebben de natuurlijke en zeer menselijke neiging om de bal eerst in het veld van de werkgever te leggen

## Van moeten naar willen

Een meer algemene kapstok voor de ontwikkeling van vaardigheden is de beweging 'van moeten naar willen'. Binnen deze beweging gaan organisaties terug naar de oorspronkelijke bedoeling van de Arbowet. Het uiteindelijke doel van de Arbowet is dat iedereen elke dag heelhuids thuiskomt, met voldoening zijn werk doet en zo gezond mogelijk met pensioen gaat. Arbo- en HRM-professionals kunnen elkaar vinden op dit punt. Samen kunnen zij uitdragen dat de medewerkers niet elke dag heelhuids naar huis *moeten* gaan, maar dat ze – diep van binnen en intrinsiek gemotiveerd – heelhuids naar huis *willen* gaan. Medewerkers willen – nogal wiedes! – met plezier werken en zo gezond mogelijk met pensioen. Een grote verzameling praktijkvoorbeelden van organisaties die zijn meegegaan in de beweging 'van moeten naar willen', is beschikbaar op <http://gezondeneiligwerkt.nl/>.





### Aansluiten bij HR-innovatie

Als we nader bekijken hoe we extra focus kunnen leggen op een leertraject voor de ontwikkeling van gezondheids- en zelfmanagementvaardigheden, zien we dat de HRM-professionals daar vaak al voor zijn opgeleid. Zij hebben geleerd te redeneren vanuit een opleidingskundig perspectief. Daardoor kunnen zij didactische kennis inzetten voor permanente educatie en een leven lang ontwikkelen. Met initiatieven als TipTrack, een digitale tool van werkgeversvereniging AWWN, zien we dat HRM zich kan inzetten voor gecombineerde aandacht voor leren, gezondheid en vitaliteit.<sup>1</sup> Het win-win-resultaat is dat wendbaardere en weerbaardere medewerkers op een veerkrachtiger manier een bijdrage kunnen leveren aan de toekomstbestendigheid van de organisatie.

### Afstemmen op omgevingsveranderingen

Om medewerkers te stimuleren zelf aan de slag te gaan met hun eigen gezondheid en vitaliteit, is het belangrijk dat de werkgever investeert in omgevingsveranderingen op het werk. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om investeringen in werkplek-ergonomie. Maar ook om een gezond aanbod aan voeding in de bedrijfskantine. Medewerkers hebben de natuurlijke, zeer menselijke neiging om de bal eerst in het veld van de werkgever te leggen. Komt de werkgever in beweging door de medewerkers adequaat te faciliteren, dan komen de medewerkers meestal zelf ook wel in beweging. Een voorwaarde is dat de arbo- en HR-professional samen het arbobeleid, het scholingsbeleid en het vitaliteitsbeleid op elkaar afstemmen. Synergie kan worden bereikt met een goede balans tussen arbo-maatregelen, bronaanpak en leefstijlinterventies. Als de werkgever veiligheid, gezondheid en welzijn serieus neemt, zullen de medewerkers dat ook doen. Zo komt gedeeld eigenaarschap van werkgever en medewerkers tot stand.

Organisaties bieden in het algemeen een gunstige omgeving voor leefstijlinterventies, zo stelde Yvonne Heerkens op het NVVK-congres 2019. Binnen organisaties werkt over het algemeen een relatief stabiele groep mensen die gemakkelijk toegankelijk is. Bedrijven kunnen interventies (gelijktijdig) individueel, voor groepen of op organisatieniveau aanbieden en sociale steun organiseren.<sup>2</sup>

### Omgevings- en gedragsverandering

Het komt erop neer dat het leertraject en de leefstijlinterventies alleen succesvol zullen zijn als er een goede balans is tussen aandacht voor individuele gedragsverandering van medewerkers en omgevingsveranderingen op het werk. Daarbij blijven organisaties ook top-down hun boodschap zenden. Overdracht van kennis over veiligheid, gezondheid en welzijn blijft relevant, bijvoorbeeld via online-trainingen. Campagnemiddelen zijn ook de moeite waard, zoals posters en tipkaarten. Maar tijdens kantinebijeenkomsten, events en toolbox-meetings kunnen de medewerkers zelf aan het denken worden gezet. Steeds meer organisaties kiezen voor een moderne educatieve aanpak en leren de medewerkers zelf leidend te zijn in hun eigen gedrag. Die leren zo steeds meer grip te krijgen op hun eigen keuzes en gedrag. Waarmee zij hun eigen positieve verbetercyclus kunnen vormgeven.

### Samenwerking arbo en HR

Een coöperatieve samenwerking tussen arboprofessionals en HR-professionals is misschien wel de basis voor een succesvol leertraject naar de ontwikkeling van gezondheids- en zelfmanagementvaardigheden. Samen kunnen die professionals dan werken aan synergie van arbomaatregelen en leefstijlinterventies met een activerende didactiek. En ook samen kunnen zij gezondheids- en zelfmanagement vormgeven.

In het volgende artikel, de laatste uit deze serie, beschrijven we een volledig uitgewerkt leertraject voor grote én kleine organisaties. Hoe kunnen organisaties met een beperkte inzet van middelen een duurzaam effect bereiken? «

**Rutger Balm** (gedragspsycholoog) en **Marcel Balm** (arboprofessionaal en opleidingskundige) werken beiden bij de Balm academie.

#### Noten

[1] Zie <https://tiptrack.nl/>. TipTrack is een instrument voor medewerkers om meer eigen verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor de eigen loopbaan, persoonlijke ontwikkeling, geldzaken, gezondheid & vitaliteit en werk-privébalans.

[2] Heerkens Y, Balm M, Kuiper C. Wat is arbeid, wat is gezondheid? Hoofdstuk 2. In: Handboek Arbeid & Gezondheid. Heerkens Y, Bieleman A, Miedema H, Engels J, Balm M (red). Houten: Bohn Stafleu van Loghum. Derde, herziene druk, 2019.