

In dit artikel:
• Vitaliteit als onderdeel van bedrijfs-DNA
• Gesprekken over echte problematiek

Vitaliteitsprogramma zorgt voor weerbaar bedrijf

In 2016 gingen binnen Bruil de eerste medewerkers aan de slag met hun welzijn. En daardoor ook met het bedrijf. Want aan de slag gaan met vitaliteit werkt als een positieve olievlek in de organisatie. HR-manager **Hans den Boer** en vitaliteitscoach **Saskia Ploeg** vertellen over de aanpak en resultaten.

Vitaliteitscoach Saskia Ploeg (links) met werknemer Stephano Sabandar.

TEKST ELINE LUBBERTS BEELD MEDEA HUISMAN



HANS DEN BOER*

Als mensen wankelen, dan moet je ze vasthouden totdat ze weer stevig staan', aldus Hans den Boer. Den Boer is manager Mens & Werk bij Bouwbedrijf Bruijl en, zo geeft hij zelf toe, komt zo nu en dan wat filosofisch uit de hoek. 'Maar dat maakt het niet minder oprecht', stelt hij met een glimlach.

Vitaliteit in bedrijfs-DNA

Den Boer werkt al bijna dertig jaar bij Bruijl, een familiebedrijf gespecialiseerd in mortels en prefab beton. 'Een paar jaar geleden was vitaliteit en duurzame inzetbaarheid een nieuw hip fenomeen in HR-land. Ik woonde een aantal seminars bij en kwam elke keer teleurgesteld thuis. Het ging alleen maar om voeding en beweging. Vitaliteit is veel meer dan dat en ligt veel dieper op welzijnsniveau in brede zin. Toch zag ik kansen: het zou misschien wel echt anders kunnen. Dat het een vanzelfsprekendheid is in het beleid, dat het verankerd is in het bedrijfs-DNA.'

Hij schakelde Charly Green in, een organisatie gespecialiseerd in het verankeren van duurzame inzetbaarheid. Samen werkten ze aan het vitaliteitsprogramma van Bruijl. Saskia Ploeg werd als vitaliteitscoach van Charly Green verbonden aan Bruijl. Ploeg: 'Samen hebben we een maatwerkprogramma opgesteld. Ik zie het echt als een reis die we samen aan het maken zijn. En er was veel te doen. Toen we van start gingen was het bedrijf behoorlijk vergrijsd en was er sprake van een vrij hoog ziekteverzuim.'

Den Boer: 'Ook zagen we oudere collega's die wat uitgeblust waren. Niet gek hoor, je ziet het vaker bij familiebedrijven: men start soms al op hun 14^e en blijven er altijd werken. Vaak met

grote tevredenheid, maar de energie vloeit wel weg.' In een aantal fabrieken eist het zware fysieke werk ook zijn tol.

Echte gesprekken

Den Boer en Ploeg gingen van start met een interne campagne en op basis van vrijwilligheid hebben zo'n veertig collega's zich aangemeld. Ploeg: 'Dat was geweldig om mee te maken. Deze positie's, zo noemen wij ze, hadden vaak al goede voornemens: stoppen met roken, meer gaan sporten, gezonder gaan eten. Prachtig natuurlijk. Maar tijdens de gesprekken met hun persoonlijke coach gebeurde er zoveel meer. De gesprekken gingen vaak niet over groenten en nicotinepleisters, maar bijvoorbeeld over financiële zorgen of over een dramatische scheiding. Dat was problematiek waar de collega's écht mee zaten en waar zij hun hart over luchtten. Daar bleek maar weer eens: het is belangrijk dat je goed in je vel zit, dan komen andere zaken vaak vanzelf.'

Investeren in vitaliteit loont

Die eerste groep werkte als een olievlek van binnenuit. Steeds meer mensen meldden zich aan. De deelnemers kregen dus veel persoonlijke aandacht van hun coach, maar er was meer. We ontwikkelden een hele evenementenkalender: van een Bruijl-run tot een yogacursus, van kickboksles tot een mountainbikeparcours in het bos. Den Boer: 'In het begin was het soms lastig om ook het management te overtuigen. Maar gelukkig is het steeds duidelijker geworden dat vitaliteit belangrijk is voor een levensvatbaar bedrijf. Nu weten we dat we beter een fysiotherapeut kunnen betalen voor iemand met rugklachten. Dat is een stuk goedkoper dan wanneer iemand thuis komt te zitten.'

Ploeg snapt dat werken aan vitaliteit lastig kan zijn voor een bedrijf: 'Het welzijn van je collega's is moeilijk te meten.' Den Boer: 'Ik zeg dan ook vaak: weten is belangrijker dan meten. Het moet opgemerkt worden dat er een andere sfeer heerst onder de collega's.' Maar ook van de medewerkers vraagt een vitaliteitsprogramma om inzet. Volgens Den Boer draait het om de vraag of je bereid bent om te investeren in je relatie met werk. 'Ik vergelijk het wel eens met een huwelijk: je kan blijven drammen over de dingen die niet goed gaan óf de goede kanten waarderen. Het is een mindset. Ik merk dat medewerkers echt de positieve focus willen pakken, maar dan moet de organisatie dat wel continu stimuleren.' Ploeg: 'Daarom blijven we voortdurend kijken waar men behoefte aan heeft. Zo bereiden we nu een cursus over piekeren voor als onderdeel van onze vitaliteitskalender. We merken dat er bij onze mensen veel angst is voor de toekomst. En die gedachten zijn te beïnvloeden, vandaar een cursus waar men echt wat aan heeft.'

Weerbaar bedrijf

Den Boer en Ploeg zien hoe de positieve energie binnen het bedrijf nu aanwezig is. Ploeg zegt: 'Het is bijzonder om te zien hoe dit programma de levens van een aantal mensen zo veranderd heeft. Dat doet me echt goed.' Den Boer is blij dat hij kan concluderen dat het mensgerichte bij Bruijl centraal staat. 'Soms vinden mensen dat overdreven, maar ik ben trots waar we staan. Het is een weerbaar bedrijf. En natuurlijk is niet iedereen prompt gestopt met roken en lukt het niet iedereen om zijn persoonlijke doelen te behalen. Maar wie weet lukt het een volgende keer wel. Ik focus liever op wat wél lukt.' ■

'Gesprekken gaan vooral over problematiek waar medewerkers écht mee zitten, zoals financiële problemen'



*Door omstandigheden kon Hans den Boer niet bij de fotoshoot aanwezig zijn.



'Naar de sportschool gaan was eerst nog een te hoge drempel voor mij; nu sport ik elke dag'

3

STEPHANO SABANDAR (35)
3D-Concrete Print Operator bij Bruil

'Ik meldde me aan bij het vitaliteitsprogramma van Bruil, als een van de eersten. Ik wilde graag wat gezonder leven. Naar de sportschool gaan was op dat moment nog een te hoge drempel voor me. Het grappige is: nu sport ik elke dag. Maar dat komt omdat je eerst die ene stap moet nemen en dat gaat makkelijker met een duwtje in de rug.

Ik kreeg de kans om met een lifecoach om de tafel te gaan dus ik ben gek als ik het niet doe. Ik vond het zonde om niets met haar tips te doen. Ze stelde voor om klein te beginnen: een keer in de week sporten is al zoveel beter dan niet. Elke dag een half uur lopen was ook iets wat prima haalbaar was. Ook hielp ze me bij het vinden van balans. Lekker eten is belangrijk voor me, ik wil niet altijd op de calorieën moeten letten. We zijn samen gaan kijken wat lekkere keuzes zijn. Zo heb ik nooit het gevoel dat ik aan de lijn doe.

Wat ook meespeelde was dat ik begon te beseffen dat het belangrijk is om gezond en ontspannen te blijven. Ik heb een vriendin en drie kinderen. Dus het is belangrijk dat ik goed voor mezelf zorg.

Dat mijn werkgever dit voor mij doet, vind ik fijn. Hij vindt het belangrijk dat het goed met me gaat, dat ik lekker in mijn vel zit. Bruil investeert in mij en ik doe hetzelfde; een win-winsituatie.' ■