



'Bewustwording is key voor vitaliteitsbeleid'

Een prettige en veilige werkomgeving creëren om uitval te voorkomen. Dat was in 2020 de ambitie van Van Egmond Groep, dat zich richt op het leveren van goederen en diensten op het gebied van elektrotechniek en industriële automatisering. Nog geen drie jaar later is het Vignet Vitaal Bedrijf binnen en worden er ruime voldoende gescoord op alle vijf de leefstijlthema's.



Bij Van Egmond Groep werken zo'n 250 mensen op vijf locaties, van wie de meesten op het hoofdkantoor in Doetinchem. "Het is mooi dat we hun het Vignet kunnen tonen, maar ook naar buiten toe laten we hiermee zien dat we een goede werkgever zijn", zegt HR-manager Maaïke Harbers, die destijds vond dat het onderwerp vitaliteit wel een boost kon gebruiken bij Van Egmond Groep. "We boden onze medewerkers al een Preventief Medisch Onderzoek, fruit van de zaak, korting op een sportabonnement, een fietsregeling, een budgetcoach en eens per drie jaar een financieel advies, maar ik wilde al die dingen onderdeel maken van een uitgebreid vitaliteitsplan."

Cruciale stap

Het hele managementteam daarin meekrijgen, was nog wel een dingetje, vertelt Maaïke. "Dat heb je niet zomaar één, twee, drie voor elkaar, want je moet eerst bewustwording creëren. Maar gelukkig heeft de HR-manager - in tegenstelling tot veel andere bedrijven - een vaste plaats binnen het MT en kon ik het onderwerp iedere keer weer op de agenda zetten." Het MT overtuigen van het belang van een vitaliteitsbeleid, was een cruciale stap in het proces, stelt Maaïke. "Als het daar niet gedragen wordt, kun je net zo goed stoppen."

Om haar te helpen het daarna bij de hele organisatie onder de aandacht te brengen, schakelde Maaïke de hulp in van Seppworks, dat vitaliteitsprogramma's voor bedrijven ontwikkelt en begeleidt. Dat resulteerde in het programma 'De Vitale Helden van Van Egmond'. Maaïke liet een groep medewerkers meedenken over de invulling van het programma, omdat ze niet wilde dat het vooral een 'HR-feestje' zou worden.

Stappenchallenge

Van Egmond Groep is binnen het vitaliteitsprogramma op alle leefstijlthema's actief, maar een groot succes op het gebied van bewegen was wel de stappenchallenge, waarin teams uit het hele bedrijf het tegen elkaar opnamen. "Daar was echt iedereen enthousiast over", aldus Maaïke. "We hebben de deelnemende medewerkers van alle locaties eerst op één hoop gegooid en daarna de teams gemaakt. Hierdoor kon je in een team komen met een logistiek medewerker, een binnendienstmedewerker, een accountmanager of bijvoorbeeld een MT-lid. In de app konden de deelnemers foto's plaatsen van wat ze allemaal tegenkwamen onderweg. Daar was het ene team wat actiever in dan het andere." Het team dat na twee weken de meeste stappen had gezet, kreeg als prijs een gezonde lunch; voor de individuele winnaar was er een smoothiemaker. "De challenge was niet alleen heel erg leuk, maar heeft er ook voor gezorgd dat veel medewerkers nog steeds gaan lunchwandelen. Dat is iets wat er makkelijk in blijft."

Maaïke wil in april met Van Egmond Groep meedoen aan de Fit Veur Altied GAON-challenge. Er barst dan gedurende tien weken een strijd los tussen bedrijven uit de Achterhoek. "De collega's worden daarin uitgedaagd zo vaak mogelijk op de fiets te stappen, een rondje te gaan hardlopen of even het hoofd leeg te maken met een wandeling. Ik verwacht dat dit een groot succes wordt, vooral ook omdat je op meerdere manieren kunt meedoen. En wij hebben veel hardlopers, mountainbikers en wandelaars in ons midden. Ik denk dat deze challenge prima past bij Van Egmond Groep."

Dat gold echter niet voor alle activiteiten die er de afgelopen tijd zijn georganiseerd, lacht Maaïke. Als voorbeeld geeft ze de zogeheten 'heldenbreaks', waarbij er tijdens vergaderingen plotseling mensen binnenkwamen om de collega's aan te sporen even te gaan staan en te bewegen. "Sommigen vonden dat leuk, maar van anderen kreeg ik terug: 'Wat moeten die rare snuiters hier nu op de afdeling?' Dat was voor mij ook een leermoment. Wat past wel en wat niet?"

Toch zijn dit wel de 'opschudmomenten' die nu geïntegreerd moeten worden in het dagelijkse werk, stelt Maaïke. "Daar trainen we onze leidinggevenden ook in. Als zij bijvoorbeeld zien dat iemand al heel lang achter zijn computer zit, is het zaak dat ze zeggen: 'We hebben stabureaus, zullen we eens gaan staan?' Die dingen moeten normaal worden." 'Bewustwording' is daarin volgens haar key.

Rookvrije organisatie

Iets anders wat minder goed aansloeg dan gehoopt, was een traject om rokers tijdens Stoptober te ondersteunen te stoppen met roken. "We boden het traject - inclusief coach en training - zelfs aan de partners van onze medewerkers aan, omdat het dan makkelijker zou zijn om te stoppen, maar we kregen slechts één aanmelding. Dat was een fiasco." Toch geeft Maaïke niet op, want ze wil per se toe naar een rookvrije organisatie. "Ik blijf het gesprek aangaan met onze rokende medewerkers, want ik wil heel graag begrijpen hoe we ze dan wel kunnen triggeren om te stoppen. Wat is daar dan voor nodig?"

"Al met al hebben we een mooi vitaliteitsprogramma, maar het is dus zeker niet zo dat alles goed gaat of aanslaat. En we hebben nog genoeg te doen. Zo worden onze logistiek medewerkers, elektromonteurs en assemblagemedewerkers allemaal wat ouder. Arbotechnisch gezien proberen we ze alle hulpmiddelen te bieden die ze maar nodig hebben, maar ook daar zijn we heel erg aan het kijken hoe we deze mensen zo fit mogelijk kunnen houden."

Maaïke vervolgt: “We zien op dit moment dat naast fysieke klachten ook psychische klachten toenemen. We denken daarom aan het inkopen van psychische ondersteuning, waarbij medewerkers heel laagdrempelig een gesprek kunnen aanvragen en direct geholpen kunnen worden. Volledig anoniem, zonder dat ik daar als HR-manager tussenkom.”

“Ook willen we ‘meer groen’ op de locaties. Op het hoofdkantoor in Doetinchem hebben we buiten een heel mooie aangelegde groenvoorziening, maar binnen staan voornamelijk kunstplanten. Als er iets fijn is, is het een groene omgeving om in te werken. Dat staat voor dit jaar op de agenda.” En ook het luncheonbod kan volgens Maaïke nog wel wat gezonder. Evenals de aangeboden hapjes als er iets wordt gevierd. “Op zich is het supermooi dat we bij Van Egmond Groep altijd alles vieren, maar dat doen we meestal wel met bamiballen, patat en gebak. Niet dat dat nu meteen moet worden vervangen door worteltjes en bleekselderijstengels, maar het kan best iets gezonder.”

Daarnaast denkt Maaïke na over andere manieren van communiceren op de afzonderlijke afdelingen binnen het bedrijf. “Wel dezelfde uiting, maar met ander woordgebruik, omdat we met verschillende opleidingsniveaus te maken heb. En misschien moet de communicatie omtrent vitaliteitsactiviteiten niet alleen digitaal. Een logistiek medewerker kijkt waarschijnlijk minder op intranet dan iemand die de hele dag achter de computer zit. Met flyers kan ik ze mogelijk beter bereiken.”

Verzuimcijfers flink gedaald

Ideeën genoeg dus en Maaïke is er maar druk mee, maar daar deinst ze niet voor terug. “Vitaliteit is zo’n leuk onderwerp. En ik ben ervan overtuigd dat een leuke en veilige werkplek twee kanten op werkt; zowel werkgevers als medewerkers zijn erbij gebaat. Dus daar doen we het voor.”

De verzuimcijfers zijn in een jaar tijd in ieder geval flink gedaald, van 5,8 procent in januari 2022 naar 2,4 aan het einde van het jaar. “Dat komt zeker niet alleen door ons vitaliteitsprogramma; ook wisselingen in leidinggevende functies hebben daaraan bijgedragen. Maar die daling is een heel mooi resultaat, waar wij als Van Egmond Groep alleen maar trots op kunnen zijn.”

Ook het aantrekken van nieuwe mensen lukt nog redelijk goed bij Van Egmond Groep. “Bepaalde vacatures worden ingevuld via het netwerk van huidige medewerkers, soms blijven er studenten hangen en er zijn oud-medewerkers die graag terug willen komen. We hebben het geluk dat Van Egmond Groep in de Achterhoek bekendstaat als goede werkgever. Neemt niet weg dat we er nog hard aan moeten trekken in het zuiden en het westen van het land, want daar zijn we nog niet zo bekend.”

*Opgesteld door Vitaal bedrijf,
een initiatief van VNO-NCW en MKB Nederland, juni 2023*