

Beweegalliantie setting werk cirkel Bewegen Begint op de Werkvloer

Op de volgende pagina's zijn binnen 4 thema's (Visie/cultuur, Inhoud, Kosten/baten en Werkomgeving/-kenmerken) het belangrijkste obstakel benoemd. Onder elk obstakel zijn (met cijfers aangeduid) de oplossingen per obstakel benoemd. Onder elke oplossing staan de antwoorden op de volgende 3 vragen:

- Wie kan deze oplossing het beste oppakken?
- Wat is nodig om tot deze oplossing te komen?
- Hoe zouden je dit oppakken?

De antwoorden op de 3 vragen zijn tijdens de 3^e sessie op 11 maart jl. opgehaald binnen de cirkel Bewegen Begint op de Werkvloer (BBBW) van de Beweegalliantie.

De antwoorden dienen als basis tijdens de 4e sessie. We gaan binnen onze cirkel om aan de slag met het formuleren van concrete plannen die ertoe bijdragen dat de BBW-coach ook daadwerkelijk aan de slag kan.

Dit door een beperkt aantal oplossingen op te pakken en vorm en inhoud te geven aan deze oplossingen. Dit leidt tot één of meer opdrachten aan de cirkel en/of aan stakeholders die we nodig hebben om de BBW-coach te positioneren.

A. Visie en cultuur: Er is geen lange termijn visie op duurzame inzetbaarheid als onderlegger voor beweegbeleid

1. Weet wat de persoonlijke en organisatie agenda's zijn voor bewegen en speel hierop in met de implementatie van bewegen op de werkvloer.
 - Wie?
 - Dit wordt gedaan door de BBW-coach met ondersteuning van het management van de organisatie.
 - Wat nodig?
 - Inzicht in de besluitvorming van de organisatie en de agenda en planning daarvan. Bijv. door directie/management en HR te interviewen.
 - Inzicht in persoonlijke agenda's en drijfveren van (het merendeel van de) medewerkers.
 - Hoe oppakken?
 - Maak het bespreekbaar maken van de agenda's onderdeel van de opleiding tot BBW-coach. Hoe én met wie netwerken binnen de organisatie? Hoe op het juiste moment aansluiten bij overleggen?
 - Organiseer een visiesessie over bewegen of breder op vitaliteit met een brede vertegenwoordiging van de organisatie. Die kan leiden tot een implementatieplan (inhoud, planning, budget als basis voor go/ no go) .
 - Zorg ervoor dat de BBW coach wordt betrokken bij uitkomsten van onderzoeken onder medewerkers, zoals een PMO.
 - Zorg ervoor dat dit punt ook onderdeel is van de intervisie tussen BBW-coaches. Dit binnen het bedrijf of met BBW-coaches van andere bedrijven.
 - Gebruik kennis over implementatie van RIVM, Fit Veur Altied of Bewegen Werkt.
2. Zorg voor zichtbaarheid van rolmodellen of aanjagers.
 - Wie?
 - Primair door BBW-coach zelf. Daarnaast ondersteuning door andere stakeholders, zoals directie, managers, HR, preventiemedewerker of Arbo-coördinator.
 - Communicatie via deskundige (communicatiemedewerker, als die er is).
 - Wat nodig?
 - Enthousiasme van directie/management én zelfverzekerdheid van rolmodel/aanjager.
 - In de etalage zetten via bijv. een communicatieplatform óf door gebruik te maken van veel verschillende communicatiekanalen, zoals Instagram, facebook, bedrijfsmail.
 - Een landelijk platform met ondersteunende materialen (beeld en tekst).
 - Hoe oppakken?
 - Werken met landelijke rolmodellen of ambassadeurs. Evt. branche specifiek.
 - Sluit aan bij landelijke initiatieven (als die relevant zijn voor de BBW-coach).
 - Deel kennis hierover in intervisiebijeenkomsten (bedrijf of breder)

B. Inhoud: Er is onvoldoende kennis over de implementatie en inzet van BBW coach.

1. Zorg voor een goede taakomschrijving en opleiding voor BBW-coaches
 - Wie?
 - De Beweegalliantie zorgt voor een basisprofiel met ondersteuning van Fit Veur Altied (BSA), Liemers college (Vit-Ik) en Bewegen Werkt (ViFa).
 - HR maakt dit in het bedrijf met steun van directie/management specifiek.
 - Wat nodig?
 - Toolkit ontwikkelen met competenties, weten wat werkt en niet o.b.v. ervaring van eerdere coaches. Hierin ook inzicht geven in bij wie beleggen (bijv. ergo-coach?), taken, uren, benodigde afstemming binnen de organisatie met stakeholders (bijv. MT, HR. Etc.) en KPI's waaraan de waarde van de BBW-coach getoetst kan worden.
 - Duidelijkheid over de vraag: gaan we inzetten op bewegen (smal) of vitaliteit (breder)?
 - Hoe oppakken?
 - Gebruik maken van ervaring en kennis van bestaande partijen (FvA, BW en LC).
 - Stuur tussentijd bij waar nodig.
2. Zorg voor een structuur waardoor BBW-coaches geïnspireerd en gemotiveerd blijven hun rol in te blijven vullen (bijv. kennisbank en intervisie)
 - Wie?
 - De basis is intrinsieke motivatie van diegenen die BBW-coach worden / zijn.
 - De leiding (management / HR) kan hier een ruggensteun in geven.
 - Wat nodig?
 - Richting, ruimte en ruggensteun! Een duidelijke opdracht met een leuke beloning die een beloning laat zien als het gewenste resultaat wordt geboekt.
 - Inzicht in resultaten van andere BBW-coaches binnen of buiten de eigen organisatie.
 - Weten hoe je het onderdeel kan laten uitmaken van je werk.
 - Ondersteuning van de BBW-coach door bijv. als stakeholder deel te nemen aan inspiratiesessies.
 - Hoe oppakken?
 - Zorg voor vaste terugkom momenten met de BBW-coaches (intern en/of extern).
 - Zorg binnen de organisatie voor een werkgroep voor een bredere borging. Geef de BBW-coach daarbij de ruimte om eerst ook zelf te ervaren wat werkt en nodig is.
 - Digitaal kennis delen via bijv. een landelijk of regionaal platform.
 - Organiseer sector overstijgende netwerkdagen.
 - Wat kan jij bijdragen en wanneer?
 - Koert, BZK. Over 3 weken een afspraak met HR binnen BZK.
3. Zorg voor goede communicatiematerialen die organisaties en BBW-coaches kunnen ondersteunen.
 - Wie?
 - Door de BBW-coach in samenwerking met een communicatiemedewerker (als die er is).
 - Wat nodig?
 - Blauwdrukken met communicatiemateriaal (filmpjes, succesverhalen, storytelling, teksten) vanuit Beweegalliantie, zodat je via intranet, teams, Whatsapp, mail, social media alle medewerkers kan bereiken.
 - De materialen moeten eenvoudig en aan te passen zijn én gericht op waarom het goed is om te bewegen, aanspreken voor de doelgroep.
 - Hoe oppakken?
 - Introducerende briefing en vervolgens themabijeenkomsten.
 - Evt. onderdeel laten uitmaken van de gesprekscyclus en/of het teamoverleg.

C. Kosten en baten: Er is geen inzicht in kosten en baten van meer bewegen voor werkgever én werknemer

1. Maak inzichtelijk welke baten van bewegen op de werkvloer relevant zijn.
 - Wie?
 - In de organisatie kan dit door (het projectteam van HR, met steun van het management).
 - Kan echter ook een taak van de BBW-coach zelf zijn.
 - Zorg daarnaast bedrijfsoverstijgend (bijv. sectorniveau) voor onafhankelijk onderzoek door bijv. RIVM, TNO of VNO-NCW.
 - Wat nodig?
 - In de organisatie bijv. een nulmeting naar bijv. verzuim, werkplezier, medewerker-tevredenheid, productiviteit, fit thuiskomen, vitaliteit, verbondenheid, gedrag.
 - Hoe oppakken?
 - Maak dit onderdeel van een breder project op bewegen óf vitaliteit en haak aan bij de organisatiestrategie en de KPI's die daarvoor belangrijk zijn.
 - Doe onderzoek. In het bedrijf, bijv. te koppelen aan PMO/MTO of sector en/of landelijk.
 - Doe meerdere metingen om trends waar te nemen.
2. Doe onderzoek naar kosten en baten of maak bestaande informatie hierover toegankelijk.
 - Wie?
 - Onderzoeksopdracht voor bijv. een universiteit, HBO instelling of zorgverzekeraar.
 - FvA, BW en LC ondersteunen vanuit hun praktijkkennis.
 - Wat nodig?
 - Een onderzoekspartner en geld om onderzoek te bekostigen.
 - Dashboard of website met resultaten over kosten en waarde (i.p.v. baten)
 - Hoe oppakken?
 - Geschikte onderzoekspartner en evt. geld vinden.
 - Kijk naar al uitgevoerd onderzoek naar effecten van bewegen in/op het werk.
3. Maak de BBW-coach in kosten laagdrempelig door subsidies of vergoedingen mogelijk óf inzichtelijk te maken.
 - Wie?
 - Wie is eigenaar van het BBW-coach concept (kennis, platform, netwerk, data). Deze partij(en) kunnen kosten in rekening brengen bij partijen die gebruik maken hiervan.
 - De werkgever betaalt een bijdrage. Kan dit vanuit de WKR of met subsidie (scholing / O&O fonds, zorgverzekeraar, gemeente, Gala, andere financieringsbron overheid).
 - Wat nodig?
 - Inzicht in wat werkgevers hiervoor over zouden hebben én de reële kosten voor het kunnen creëren van kwaliteit van de BBW-coach.
 - Samenwerking werkgevers, bijv. op een bedrijventerrein, om scholing samen in te kopen.
 - Hoe oppakken?
 - Een behoefteanalyse onder werkgevers uitzetten.
 - Een businesscase uitwerken.
 - Kennis delen over bijv. behoeften, kosten en waarden op een centrale plek (website).

D. Werkomgeving en -kenmerken: De BBW-coach is niet voor elke beroepsgroep relevant of mogelijk

1. Bepaal voor welke beroepsgroepen de BBW-coach het meest relevant is
 - Wie?
 - Deze vraag kan het beste opgepakt worden door een onderzoekinstelling of specialisten binnen bepaalde sectoren of beroepsgroepen.
 - Wat nodig?
 - Budget om onderzoek te kunnen doen of specialisten te raadplegen.
 - Een helder onderzoeksdoel.
 - Hoe oppakken?
 - Onderzoekers of specialisten kunnen bijv. kijken naar zittende beroepen (IT, overheid, gemeentes), beroepen met eenzijdige belasting (zorg, industrie, detailhandel) en met een hoge werkdruk (onderwijs, zorg).
 - Maak een matrix met behoeften per sector of beroepsgroep.
2. Bepaal welke werkomstandigheden (werkdruk, thuiswerken, 24-uurs economie, ploegendiensten, ...) de inzet van een BBW coach lastig maken én hoe dit dan toch mogelijk te maken is.
 - Wie?
 - Binnen organisaties kan dit door HR opgepakt worden.
 - Wat nodig?
 - Rolmodellen die het goede voorbeeld geven. Dit ook vanuit het management.
 - Ritmiek; structureel op de agenda zetten.
 - Vernieuwende verleiders, zoals een online omgeving, gamification of fitcoins.
 - Hoe oppakken?
 - Een test (positieve gezondheid, PMO, vitaliteit) als spiegel om te motiveren.
 - Delen van succesverhalen.
 - Organiseren van activiteiten op de momenten dat iedereen wél op kantoor is.
 - BBW-coach faciliteren om te leren activeren in plaats van creëren.
 - Adviesgesprekken over bewegingen die passen binnen jouw werkzaamheden.
 - Breng op een digitaal platform kennis en ervaring van deskundigen in beeld.
 - Welke bijdrage kan jij leveren?
 - BSA / Vifa – kennis delen – klein beginnen.
 - Champ – app (whitelabel) per bedrijf
3. Bedenk hoe je de BBW-coach ook toegankelijk maakt in kleine organisaties zonder teams.
 - Wie?
 - De directeur moet het willen en wordt de BBW-coach óf er wordt door een aantal bedrijven samen één BBW-coach opgeleid. Dit zou in een gemeente ook de Buurtsportcoach kunnen zijn.
 - Wat nodig?
 - Nog meer belang van beeld bij kosten en waarde, zodat de waarde gezien wordt.
 - Goede voorbeelden laten zien. Bijv. met challenges, competities, fun-element inbouwen.
 - Bouw aan een regionale of sectorale ondersteuningsstructuur.
 - Hoe oppakken?
 - Via brancheloketten of netwerken met ondernemers.
 - Welke bijdrage kan jij leveren?
 - RIVM; kennis over MKB.
 - Champ; platform bouwen voor good practices.