

## PORTFOLIO

Projecten middels ESF subsidie  
*duurzame inzetbaarheid*



## Waarom investeren in duurzame inzetbaarheid?

Vergrijzing, de verhoogde pensioenleeftijd en de snelle veranderingen in de maatschappij zorgen ervoor dat het een steeds grotere uitdaging is om het personeel tot aan hun pensioen duurzaam inzetbaar te houden. Het Agentschap SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) biedt middels ESF subsidie de mogelijkheid om te investeren in de vitaliteit en inzetbaarheid van het personeel.

In dit portfolio lees je welke projecten BeLife (voorheen Fysergo) al in het kader van de ESF subsidie heeft uitgevoerd.



Vergrijzing



Verhoogde  
pensioenleeftijd



Snelle veranderingen  
in de maatschappij

## Vitaal aan de Slag in de Sociale Werkvoorziening

De organisatie maakte zich zorgen over de vitaliteit van met name de oudere medewerker. Zij vroegen zich af of het mogelijk was om een bewustwordingsproces en gedragsverandering over gezond leven op gang te brengen bij hun medewerkers. Na een korte inventarisatie van het probleem is gekozen voor:

- Een ludieke kick off voor het management en middenkader (de 'Ik houd van mijn Vitaliteitshow')
- Een training voor leidinggevenden over het aangaan van de vitaliteitsdialoog met medewerkers
- Vitaliteitscoaching aan de medewerkers
- Vitaliteitscheck (PMO)
- Borgingsadvies

**Resultaat:** vitaliteit en gezond leven staan op de kaart, leidinggevenden gaan de dialoog aan met medewerkers en de medewerkers werken actief aan hun vitaliteit en leefstijl. Door de afspraken over het borgen van deze resultaten is een blijvend effect te verwachten op de langere termijn.



## Een vitale werkomgeving in de schoenenindustrie

Het bedrijf heeft afgelopen jaren vooral gereorganiseerd en wil nu een slag maken met het verbeteren van werkplekken en werken aan een gezonde en veilige arbeidscultuur. De klantvraag was: kunnen we ons bedrijf zo inrichten dat de medewerkers veilig en gezond het werk kunnen doen?

Het project bestond uit het uitvoeren van een Quick Scan naar een gezonde en veilige werkomgeving en werkgedrag. Vervolgens werden er trainingen 'Gezond en Veilig werken' voor leidinggevende en medewerkers gedaan. Onderwerpen tijdens de trainingen waren voorbeeldgedrag, aanspreken op gezond en veilig werken en het uitvoeren van veiligheid audits.

**Resultaat:** bij zowel leidinggevend en medewerkers bestaat een verhoogde awareness voor veiligheid en gezond werken en leven. Daarnaast zijn de vaardigheden hoe dit intern aan te pakken vergroot en is er een daadwerkelijke afname van ongevallen en lichamelijke klachten.



## Gezond werken tot je 67e in de logistiek (groothandel voor bouwmaterialen)

Het bedrijf heeft een oudere populatie met langdurige arbeidscontracten en maakt zich zorgen of medewerkers het tot hun 67e volhouden. De klantvraag was als volgt: Kunnen we in kaart brengen of ons bedrijf klaar is om mensen tot 67 jaar aan het werk te houden? Zijn er adviezen om de werkomstandigheden op dit gebied te verbeteren?

Met de 'Zilverscan' (67-proof scan) is in kaart gebracht of het bedrijf klaar is om medewerkers tot hun 67e (gezond) aan het werk te houden. Items waren ergonomie, vitaliteit van de medewerkers, veiligheid, efficiëntie van werkprocessen, de werkcultuur en de aansturing.

**Resultaat:** werkconferenties hebben plaatsgevonden met bovengenoemde thema's. Daaruit zijn plannen van aanpak gemaakt waarmee het bedrijf concreet aan de slag is gegaan om een 67-proof werkomgeving te creëren.



## Grip op inzetbaarheid bij bloemenveiling

Het bedrijf heeft haar verzuim op orde maar wil nu vooral weten hoe het zit met de inzetbaarheid en vitaliteit van hun medewerkers en wil preventief de dialoog aangaan met hun 'kwetsbare' medewerkers. De vraag hoe krijgen we de 'kwetsbare' medewerkers in beeld en hoe kunnen we hen op een preventieve manier begeleiden naar vitaal en gezond werken stond in deze case centraal.

Door middel van het uitvoeren van de VIPP vlootschouw<sup>®</sup> (VIPP staat voor: Verzuim, Inzetbaarheid, Preventie en Prestatie) is een onderzoek uitgevoerd en heeft het bedrijf inzicht in de inzetbaarheid van het personeel. De leidinggevenden zijn hands-on begeleid in het coachen van minder inzetbaar personeel en medewerkers met een verminderde vitaliteit.

**Resultaat:** het management heeft inzicht gekregen in de inzetbaarheid van de medewerkers en de kwetsbare mensen op de werkvloer. De leidinggevenden weten hoe ze deze medewerkers op een goede manier kunnen begeleiden.



## GO-plan voor een productiebedrijf

Een productiebedrijf maakt zich zorgen over de duurzame inzetbaarheid van hun ouder wordende populatie. Er zijn veel medewerkers beperkt inzetbaar en de vitaliteit is laag. Er is al veel geïnvesteerd op dit thema maar nog onvoldoende resultaat. De klantvraag was: hoe krijgen we een gedrags- en cultuurverandering op het gebied van gezond werken en leven zodat de inzetbaarheid vergroot wordt?

Een analyse van het bedrijfsproces en gedrag (aanspreken, taakvolwassenheid, roulatie) van alle stakeholders heeft helder gemaakt wat de huidige stand van zaken is. Samen met management en directie is er een samenhangend en resultaatgericht plan van aanpak opgesteld

**Resultaat:** directie en management hebben inzicht in de bedrijfssituatie en er is een plan van aanpak opgesteld voor gericht resultaat op gebied van vitaliteit en inzetbaarheid.





## VIPP vlootschouw<sup>®</sup> bij een productiebedrijf. (Vervolg op case 5)

Als gevolg van het GO-plan is besloten dat er meer grip moet komen op de inzetbaarheid van de medewerkers. Fysergo heeft de leidinggevenden opgeleid om de dialoog aan te gaan met de medewerkers over vitaliteit en inzetbaarheid en om middels de VIPP vlootschouw<sup>®</sup> van Fysergo hun afdelingen te schouwen.

**Resultaat:** De leidinggevenden hebben nu inzicht in de inzetbaarheid van hun medewerkers en gaan de dialoog aan met hun medewerkers. Leidinggevenden en medewerkers werken samen aan inzetbaarheid. Er is grip op inzetbaarheid.





## Duurzame Inzetbaarheid in de betonindustrie

Het bedrijf heeft een oudere populatie met langdurige arbeidscontracten, geen eigenaarschap over de eigen gezondheid bij de medewerkers en geen leiderschap bij directe leidinggevenden. Met de 'ZilverScan' (67-proof scan) is in kaart gebracht of het bedrijf klaar is om medewerkers tot hun 67e (gezond) aan het werk te hebben en of er een gezond en arbeidscultuur heerst. Na de zilverscan is er gedurende 30 dagdelen een bedrijfsfysiotherapeut/vitaliteitscoach op het bedrijf aanwezig geweest om medewerkers en leidinggevenden te coachen en trainen in een gezonde werkwijze en vitale leefstijl.

**Resultaat:** Medewerkers voelen zich eigenaar van hun gezondheid en vitaliteit, werken aan hun vitaliteit en worden door leidinggevenden geholpen in een gezond en vitale werk- en leefstijl.



## Vitaliteitsevent voor de autobranche

Een autodealer vindt het belangrijk om te investeren in de vitaliteit van zijn medewerkers. De medewerkers straalden onvoldoende vitaliteit uit zowel naar klanten als naar elkaar. Vanuit de visie dat medewerkers met commerciële functies vitaliteit dienen uit te stralen en vitale medewerkers minder verzuimen werd Fysergo gevraagd. De volgende vragen stonden tijdens deze case centraal: hoe kunnen de medewerkers meer vitaliteit uitstralen naar de klanten? En is het verzuim te beïnvloeden door een gedragsverandering op dit gebied?

Er werd een groot bedrijfsevent georganiseerd bestaande uit workshops en lezingen over gezond leven en werken. Vitaliteit, persoonlijk leiderschap en samenwerken stonden als kernwaarden op het programma.

Medewerkers met commerciële functies dienen vitaliteit uit te stralen en vitale medewerkers verzuimen minder. Hiervoor is een groot event georganiseerd bestaande uit diverse workshops en lezingen. Tijdens dit event stond vitaliteit, persoonlijk leiderschap en samenwerken als kernwaarden op het programma.

**Resultaat:** 2/3 van de medewerkers is aan de slag met hun vitaliteit en een aantal programma's zijn opgestart. Het event heeft medewerkers in beweging gekregen om te werken aan hun vitaliteit.



## Grip op weerbaarheid in het Voortgezet onderwijs

Twee middelbare scholen hadden een aantal docenten die onvoldoende grip op hun weerbaarheid hadden, hun vitaliteit en energie nam daardoor af. De schuld van de afnemende energie werd bij de scholen gelegd.

Middels een loopbaanscan bracht de prestatiepsycholoog van BeLife de problematiek zoals onvoldoende focus en onvoldoende grip op taken boven tafel. Middels een gerichte interventie bestaand uit 5 ondersteuningsgesprekken werden de docenten geleerd grip op hun weerbaarheid, taken en activiteiten te krijgen.

**Resultaat:** een gemiddelde toename van de zelfscore op mentale vitaliteit van een 4 naar een 8. De docenten geven aan grip te hebben op hun weerbaarheid en meer energie te hebben.



## Met elkaar aan de slag met Vitaliteit in het onderwijs

Een grote scholengroep (bestaand uit 25 scholen) heeft docenten vrijwillig laten meedoen aan een loopbaanscan en het vitaliteits- groepsprogramma Polshoogte. De docenten kregen inzicht in hun lichamelijke en mentale vitaliteit, vergrootten hun kennis met workshops op het gebied van Voeding, Beweging en Ontspanning en werkten met een vitaliteitscoach aan hun individuele vitaliteitsdoelen. Middels een FitBit (wearable) kregen zij en de vitaliteitscoach feedback op items zoals afgelegde afstand op een dag, ontspanning en slaapritme.

**Resultaat:** De vitaliteit van de deelnemers nam toe en het onderwerp vitaliteit kwam op de kaart in de hele scholen-groep.





## MEER INFORMATIE?

Geïnteresseerd of wil je meer informatie? Neem dan contact op via [info@belife.nl](mailto:info@belife.nl).

