

Feenstra BV

'Vitaal op Reis'

De gezondheid, veiligheid en het welzijn van medewerkers vormen belangrijke speerpunten van installatiebedrijf Feenstra. Door middel van haar energiemangementprogramma 'Vitaal op reis' – dat Feenstra dankzij ESF heeft kunnen lanceren – investeert het bedrijf in de vitaliteit van haar medewerkers. Dit programma bestaat uit een individuele healthcheck gevolgd door groepsessies teamcoaching. Hiermee bewerkstelligt het bedrijf dat werknemers over voldoende energie beschikken om hun werk goed uit te voeren en zich te ontspannen.

KENMERKEN

Feenstra BV is een grote speler in de installatiebranche. Bij het installatiebedrijf zijn 1.500 mensen werkzaam. Meer dan de helft van hen is actief als monteur in de buitendienst. Feenstra beschikt over een netwerk van 20 vestigingen met een landelijke dekking. Het installatiebedrijf bestaat uit vijf onderdelen: verwarming, isolatie, ventilatie, beveiliging en zonne-energie.

AANLEIDING

Directeur HRM Maud Provily van Feenstra geeft aan dat verschillende omstandigheden en ontwikkelingen aanleiding voor het ESF-traject vormen: *"Feenstra is een bedrijf met veel uitvoerend personeel. Onze monteurs rijden het hele land door en zitten dus veel op de weg. Daarnaast voeren zij fysiek zware werkzaamheden uit. Denk bijvoorbeeld aan het tillen van verwarmingsketels en het werken op hoogte. Verder neemt de gemiddelde leeftijd van onze monteurs als gevolg van vergrijzing toe. Daar komt bij dat iedereen langer door moet werken. Een voortdurend veranderende techniek vraagt veel veerkracht van onze mensen om zich steeds weer in nieuwe technieken te verdiepen. Tenslotte is het verzuim nog te hoog. We willen door middel van het ESF-traject een antwoord geven op deze stevige uitdagingen."* Het traject



is zowel voor medewerkers in de binnendienst als de buitendienst bedoeld.

INHOUD PROJECT

Voor de uitvoering van het traject heeft Feenstra adviesbureau Lifeguard in de arm genomen. Lifeguard beschikt over een poule van adviseurs die een achtergrond in de topsport hebben. In overleg met Lifeguard heeft Feenstra een aanpak voor het advies-traject ontwikkeld die uit individuele- en teamonderdelen bestaat. Het traject startte met een healthcheck waar werknemers van Feenstra vrijwillig aan deel konden nemen. De healthcheck bestaat uit het invullen van een vragenlijst op sociaal-emotioneel en mentaal vlak, een fysieke check en een gesprek met een coach. Deelnemers vullen de vragenlijst op een online portaal in. Op basis van deze vragenlijst wordt een persoonlijk rapport gegenereerd. Vervolgens ondergaat de deelnemer een fysieke check om de fitheid vast te stellen. In de fysieke check wordt bijvoorbeeld de bloeddruk en cholesterol gemeten. Daarna gaan de deelnemers een gesprek met een coach aan. Input voor dit gesprek vormen het persoonlijk rapport en de scores van de fysieke meting. Dit gesprek heeft twee doelen. Enerzijds wordt door middel van het gesprek inzicht verkregen in de fysieke, emotionele en mentale vitaliteit van de deelnemer. Anderzijds stelt de coach in het gesprek samen met de deelnemer doelen op waar de deelnemer aan wil werken om zijn vitaliteit te verbeteren. Deze doelen kunnen zowel op fysiek (bijvoorbeeld het aanpakken van overgewicht) als op mentaal-emotioneel (zoals werkdruk, verhouding werk-privé) vlak liggen.



Onderdelen health check

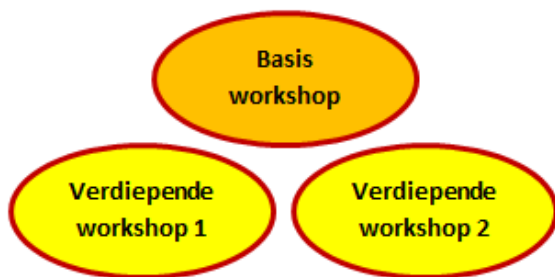
Invullen vragenlijst

Fysieke check

Gesprek met coach

Na de healthcheck zijn drie **groepsessies teamcoaching** gegeven door een (voormalig) topsporter. De eerste groepsessie is een basisworkshop waarin deelnemers leren hoe zij fysieke, mentale en emotionele aspecten kunnen trainen, kunnen werken aan herstel en leren presteren onder druk. De tweede en derde workshop zijn verdiepende workshops. Op basis van de uitkomsten uit de healthcheck en de basisworkshop is bepaald welke verdiepende workshops passend zijn. Binnen Feenstra zijn in totaal zes verschillende verdiepende workshops aangeboden, namelijk de workshops Bewegen, Ontspanning, Slaap, Stress, Voeding en Work-Life Balance optimaliseren. Bij deze workshops gaat het naast het overdragen van theorie ook om het geven van praktische tips om de gezondheid en vitaliteit te verbeteren.

Groepsessies teamcoaching



In de **workshop Bewegen** staan de effecten van bewegen en sporten op het lichaam en brein centraal. Daarbij wordt uitgelegd hoe een deelnemer een cardio en een circuittraining kan doen. De **workshop Ontspanning** is vooral bedoeld voor werknemers die spanning ervaren. In deze workshop leren deelnemers hoe zij tijdens hun werk beter kunnen ontspannen en herstellen door middel van praktische ontspanningsoefeningen. De **workshop Slaap** gaat in op het belang van een goede nachtrust. In deze workshop wordt het slaappatroon van deelnemers onder de loep genomen. Door middel van de **workshop Stress** leren deelnemers de verschillende stadia van het stressproces te herkennen en hoe zij deze kunnen beïnvloeden. Via de **workshop Voeding** krijgen deelnemers inzicht in de invloed die gezond eten op het energieniveau heeft. Deelnemers passen de inzichten uit deze workshop toe op hun persoonlijk dieet. Ook doen ze via de workshop nieuwe ideeën voor maaltijden en tussendoortjes op. De **workshop Work-Life Balance optimaliseren** ten slotte is gericht op de verhouding tussen werk

en privé. In deze workshop leren deelnemers prioriteiten stellen en wordt ingegaan op de verschillende rollen die deelnemers in hun werk en privéleven vervullen. Elke deelnemer heeft aan twee verdiepende workshops meegedaan.

BETROKKENHEID WERKNEMERS

Feenstra heeft haar werknemers opgeroepen om deel te nemen aan 'Vitaal op reis' door hier in het werknemersblad en in werkoverleggen aandacht aan te besteden. Ook hebben op de vestigingen posters over het traject gehangen. Het project kan rekening op een groot aantal deelnemers. In totaal hebben 650 werknemers uit de buitendienst aan 'Vitaal op reis' meegedaan. Deze medewerkers hebben dus een healthcheck laten uitvoeren en hebben geparticipeerd aan de workshops. Vervolgens hebben zij op verschillende wijzen kennis kunnen nemen van de uitkomsten van het project. Via het online portaal kunnen zij hun persoonlijke rapport met uitkomsten inzien. Daarnaast is het project per vestiging via werkoverleg toegelicht aan- en geëvalueerd met werknemers.

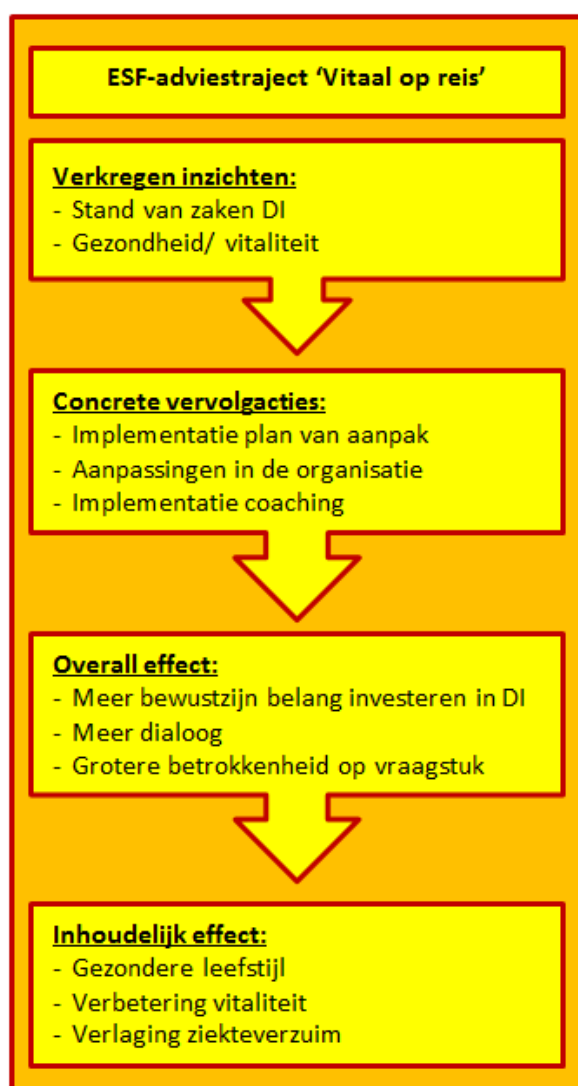
Naast individuele werknemers heeft ook de ondernemingsraad een rol gespeeld bij de totstandkoming en uitvoering van het project: *"Wij zijn als OR al in een vroeg stadium bij het project betrokken. Feenstra hecht er waarde aan dat het project breed wordt gedragen binnen de organisatie. We hebben al bij de invulling meegedacht in een werkgroep die het project voorbereidde. Tijdens de uitvoering van het project heeft het management ons op de hoogte gehouden van de voortgang en de eindrapportage is met de OR besproken"*, aldus OR-voorzitter Henk Grader.



Leidinggevenden hebben een belangrijke rol bij het betrekken van werknemers bij het adviestraject. Doordat leidinggevenden zelf actief deelnemen aan het traject geven zij het goede voorbeeld en wordt de dialoog met werknemers over hun leefstijl vergemakkelijkt. Werknemers aanspreken op hun leefstijl is vaak lastig. Doordat werknemers en leidinggevenden samen deelnemen aan het adviestraject onder leiding van een oud topsporter ontstaat het gesprek over gezondheid en vitaliteit en de eigen verantwoording daarin spontaan.

EFFECTIVITEIT

Het ESF-project heeft bij Feenstra een kettingreactie van effecten opgeleverd. In de onderstaande effectiviteitsketen zijn de effecten weergegeven.



Om te beginnen heeft het ESF-project Feenstra diverse **inzichten** gegeven in de stand van zaken rond de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers.

Wat dit inzicht betreft dient er onderscheid te worden gemaakt naar inzichten op het niveau van de organisatie en op het niveau van het individu. Op vestigingsniveau zijn de bevindingen van Lifeguard teruggekoppeld en zijn knelpunten in de duurzame inzetbaarheid aangewezen. Om de privacy van deelnemers te waarborgen en op individueel niveau terugkoppeling te geven hebben werknemers via het portaal een persoonlijk rapport ontvangen.

Het management van Feenstra heeft de verkregen inzichten ter harte genomen en deze vertaald naar **concrete vervolgacties**. Zo is het plan van aanpak met vervolgstappen dat door Lifeguard is opgesteld ook geïmplementeerd. Dit houdt in dat het vitaliteitsprogramma organisatiebreed wordt uitgerold en een meerjarig vervolg krijgt waarbij de vitaliteit van medewerkers regelmatig zal worden gemeten. Op basis van deze metingen zullen acties in de vorm van coaching worden ondernomen.

Daarnaast heeft Feenstra aanpassingen in de organisatie doorgevoerd. Naar aanleiding van behoefte en situatie zijn de werkplekken op kantoor aangepast waardoor werknemers hun werk afwisselend zittend en staand kunnen doen. Ook is verouderd meubilair vervangen voor ergonomisch verantwoord meubilair. Verder is duurzame inzetbaarheid en de leefstijl van medewerkers een vast onderdeel geworden van verzuimgesprekken.

Tenslotte hebben deelnemers na de healthcheck gebruik gemaakt van de sessies teamcoaching onder leiding van (voormalig) topsporters van Lifeguard. Hiermee hebben werknemers inzicht gekregen in onder meer het belang van bewegen, gezonde voeding en een goede nachtrust.

Uit de ingezette acties blijkt dat het ESF-traject bij Feenstra heeft geleid tot een **toegenomen bewustzijn** van het belang om te investeren in duurzame inzetbaarheid: *"We zijn ons meer gaan realiseren dat we een populatie van werknemers hebben waarvan de gemiddelde leeftijd stijgt. Omdat we allemaal langer door moeten werken is het van cruciaal belang om goede randvoorwaarden te scheppen die dit ook mogelijk maken. Daarom zal het project de komende tijd een vervolg krijgen. Het is de bedoeling dat we de gezondheid en vita-*

liteit van de medewerkers blijven monitoren. Hier-
toe zal een hermeting worden uitgevoerd. De uit-
komsten van de hermeting zullen worden afgezet
tegen de healthcheck die in het kader van het pro-
ject is uitgevoerd”, aldus HRM-directeur Maud
Provily. Verder hebben enkele medewerkers naar
aanleiding van de groepsessies coaching door
Lifeguard gevraagd om individuele vervolcoa-
ching. Een andere actie die mede ingegeven is
door het ESF-project is het initiatief ‘Veilig Rijden’.
Bij Veilig Rijden maakt de monteur onder begelei-
ding van een coach een rit van 30 minuten waarbij
gelet wordt op de zithouding in de auto en het
gedrag op de weg. Tijdens het rijden en na afloop
krijgt de monteur feedback van de coach.

“Het ESF-traject heeft een omslag in denken en doen opgeleverd: In plaats van een vette hap gaat een aantal van onze monteurs met gezonde shakes en verse salades op pad”, aldus OR-voorzitter Henk Grader.

Het toegenomen bewustzijn komt ook terug in het gegeven dat gezondheid en vitaliteit meer dan voorheen gespreksonderwerpen onder werknemers zijn geworden. OR-voorzitter Henk Grader geeft hier een voorbeeld van: *“Onder monteurs wordt meer gesproken over gezonde voeding en het blijft niet alleen bij gesprekken. Je ziet dat monteurs ook echt actie ondernemen. Ze nemen bijvoorbeeld gezonde shakes en salades mee in de bus. Ook is een aantal monteurs door het project gaan sporten. Je ziet dus dat monteurs zelf ook **meer verantwoordelijkheid** gaan dragen voor hun gezondheid. De coaching van de (oud) topsporters heeft een groot deel van onze monteurs op andere gedachten gebracht wat betreft voeding en beweging.”* Doordat de coach de werknemer de regie geeft bij het vaststellen van zijn doelen wordt de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van zijn vitaliteit nadrukkelijk bij de werknemer neergelegd.



Uit de hermeting zal blijken of de verbetering van de vitaliteit en de aanpassingen in de leefstijl waarvan het effect nu al bij individuele monteurs is vast te stellen ook met cijfers voor de hele deelnemende groep monteurs kan worden onderbouwd. Ook zal dan blijken of het **verzuim** onder de groep deelnemende monteurs lager is dan onder monteurs die niet hebben geparticipeerd. Wanneer dat het geval is kunnen leidinggevenden monteurs die nog niet hebben deelgenomen wijzen op de gezondheidswinst die bij de deelnemers is opgetreden en hen zo bewegen om meer in te zetten op gezonde voeding en beweging.

MET DANK AAN

- **Maud Provily**, directeur HRM Feenstra
- **Henk Grader**, voorzitter Ondernemingsraad bij Feenstra

SUCCESSFACTOREN

- Grote deelname werknemers
- Maatwerk in aanbod van workshops
- Inzet van voormalig topsporters als coaches werkt inspirerend
- Variatie in werkvormen: Gezondheidscheck en individueel coachingsgesprek in combinatie met praktische groepscoaching



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds