

Koninklijke Euroma 'Euroma Vitaal'

Euroma wil aan haar medewerkers een gezonde en veilige werkomgeving aanbieden. Om dit te bewerkstelligen heeft Euroma met behulp van de ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid het project 'Euroma Vitaal' gelanceerd. Euroma Vitaal betreft de implementatie van een online leeromgeving die de vitaliteit en gezondheid van medewerkers moet versterken. Door deze leeromgeving wordt de leercultuur onder medewerkers gestimuleerd en wordt de eigen verantwoordelijkheid versterkt. Ter ondersteuning van het gebruik van deze leeromgeving is onder werknemers een gezondheidsonderzoek uitgevoerd en zijn medewerkers individueel en in groepen gecoached.

KENMERKEN

Koninklijke Euroma B.V. is een in het Gelderse Wapenveld gevestigde producent van op kruiden en specerijen gebaseerde smaakoplossingen. Het klantgerichte bedrijf is een belangrijke toeleverancier van de Europese levensmiddelenindustrie, die de producten weer verwerken in hun producten. Euroma is ook actief als leverancier in de retailsector, met consumentenproducten onder het Euroma-merk of private label. Bij Euroma zijn ongeveer 250 mensen werkzaam. Deze werknemers zijn grofweg in te delen in twee groepen: productiepersoneel en kantoorpersoneel.

AANLEIDING

Een combinatie van facetten is aanleiding voor het ESF-traject geweest. HR-manager Angelique Veldhuizen van Euroma geeft een toelichting: *"In de eerste plaats moeten alle werknemers door de oprekking van de pensioengerechtigde leeftijd ook na hun 65^{ste} doorwerken. Dat betekent dat mensen langer in dienst blijven. Daarbij geldt dat we ook nachtdiensten draaien en de werkzaamheden fysiek zwaar kunnen zijn. Hoe kunnen we dan bewerkstelligen dat iedereen op een gezonde manier de eindstreep haalt en ook nog van het pensioen kan genieten? Verder zien we dat de werknemers in onze*



organisatie niet altijd even gezond zijn. In de derde plaats is het langdurig verzuim hoog bij onze organisatie. Een laatste ontwikkeling die in de toekomst gaat spelen is de verhuizing van ons bedrijf naar een andere locatie waar meer uitbreidingsmogelijkheden zijn. Deze verhuizing gaat gepaard met het doorvoeren van technologische vernieuwingen die veel van onze medewerkers zullen vergen. Om onze medewerkers in die nieuwe omgeving duurzaam inzetbaar te houden bereiden we hen hier nu al op voor door aandacht te besteden aan het leven lang leren op dit gebied." Het project is gericht op het verbeteren van gezond en veilig werken en het bevorderen van een leercultuur voor medewerkers. Gezien hun fysieke werkzaamheden is het project in eerste instantie op productiemedewerkers gericht. Maar het is de bedoeling om in drie jaar alle medewerkers de kans te bieden om aan het project deel te nemen.

INHOUD PROJECT

Adviesbureau HollandFit is door Euroma ingeschakeld om het ESF-traject uit te voeren. Samen met de



externe adviseur heeft Euroma haar aanpak ontwikkeld. Het project bestaat uit een drietal onderdelen, namelijk een gezondheidsonderzoek, groepsbijeenkomsten en persoonlijke coaching. Ter ondersteuning van deze onderdelen heeft Euroma een **online leefstijlportaal** laten ontwerpen. Het portaal bevat informatie over gezond en vitaal leven. Er staan bijvoorbeeld gezonde recep-



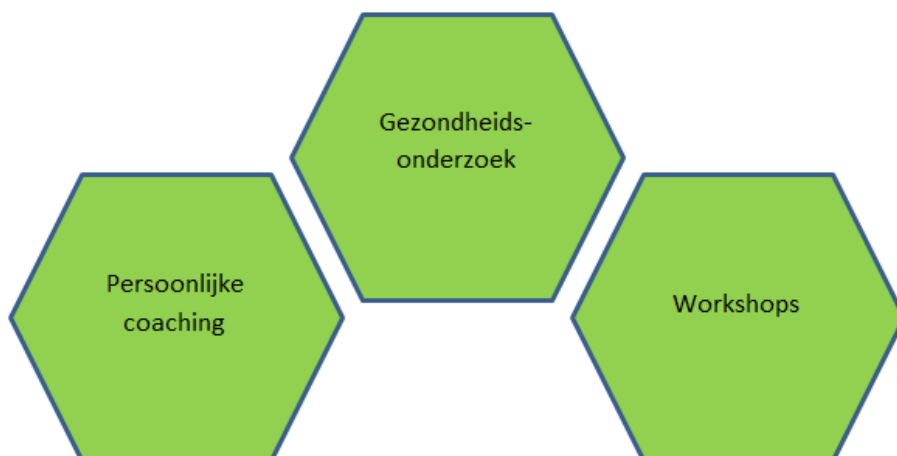
ten, thuisstraintips, wandelroutes en informatie over ludieke acties zoals de stappentellercompetitie, de buikspieruitdaging en de sportzomerselfie-actie. Elke maand verschijnt er een nieuwsflits om werknemers te bewegen de leefstijlportaal te bezoeken.

Zoals gezegd is één van de onderdelen het **gezondheidskundig onderzoek**. Het doel hiervan is enerzijds medewerkers bewust maken van hun vitaliteit en anderzijds om de vitaliteit van medewerkers in kaart te brengen. Het gezondheidsonderzoek bestaat uit het afnemen van een vragenlijst, het uitvoeren van fysieke metingen en een individueel adviesgesprek. Voor de vragenlijst en de fysieke test geldt dat deze zowel bij de start als bij het eind van het project is uitgevoerd. In de vragenlijst wordt ingegaan op het werkvermogen/de huidige inzet (aan de hand van de **Workability Index**, (WAI)), de emotionele en mentale vitaliteit, het werkritme, het slaappatroon en de leefstijl. De fysieke test bestaat uit een lichamenlijk onderzoek en metingen van BMI, bloeddruk, vetpercentage, cholesterol, glucose en de taille-lengte ratio. Nadat de deelnemers de vragenlijst hebben doorlopen en fysieke test hebben ondergaan voeren zij een gesprek met een coach. In dit gesprek worden de uitkomsten besproken, kunnen deelnemers vragen stellen en ontvangen zij tips.

Na het gezondheidkundig onderzoek kunnen medewerkers er voor kiezen om aan de slag te gaan met **persoonlijke coaching**. Dit houdt dan in dat zij twee sessies met een persoonlijke coach hebben. Deelnemers kunnen daarbij kiezen uit de onderwerpen beweging, voeding of ontspanning. Om deelname laagdrempelig te maken is de coach op locatie aanwezig. Tijdens de eerste sessie worden doelstellingen geformuleerd en krijgen de deelnemers tips rond hun eetpatroon of op het gebied van bewegen. Na enkele maanden wordt een tweede sessie belegd om de voortgang te bespreken en opnieuw tips mee te geven.

Naast persoonlijke coaching kunnen medewerkers ook gebruik maken van **workshops**. Alle mede-

Onderdelen ESF-traject Koninklijke Euroma



werkers kunnen van de workshops gebruik maken. De workshops hebben het grote voordeel dat hierbij interactie tussen collega's onderling ontstaat. Op basis van de bedrijfsbrede bevindingen uit het gezondheidkundig onderzoek zijn voor productiemedewerkers de onderwerpen voeding, bewegen op het werk en nachtdiensten in combinatie met het bioritme uitgekozen *"We streven ernaar dat de workshops zo praktisch mogelijk zijn. Bij het bevorderen van een goede nachtrust hebben werknemers tips gekregen hoe zij hier zelf voor kunnen zorgen, zoals regelmatige slaaptijden, beperken gebruik van alcohol en cafeïne, beperken van blauw licht (TV/ telefoon) voor het slapen, en het creëren van een donkere, koele slaapkamer"*, aldus HR-manager Angelique Veldhuizen. Bij de organisatie van de groepsbijeenkomsten is maatwerk geleverd in de zin dat er voor elke onderwerp twee sessies zijn belegd om zo rekening te houden met de wisselende werktijden.

BETROKKENHEID WERKNEMERS

Alle productiemedewerkers hebben per post een uitnodiging voor de gezondheidsonderzoek Euroma Vitaal ontvangen. Daarnaast heeft Euroma posters in de kantine opgehangen en er in de nieuwsbrief aandacht aan besteed. Ook is informatie via internet verspreid via het leefstijlportaal en intranet. Een ruime meerderheid van de 70 productiemedewerkers (83%) heeft deelgenomen aan het ESF-traject. Deze medewerkers hebben deel-

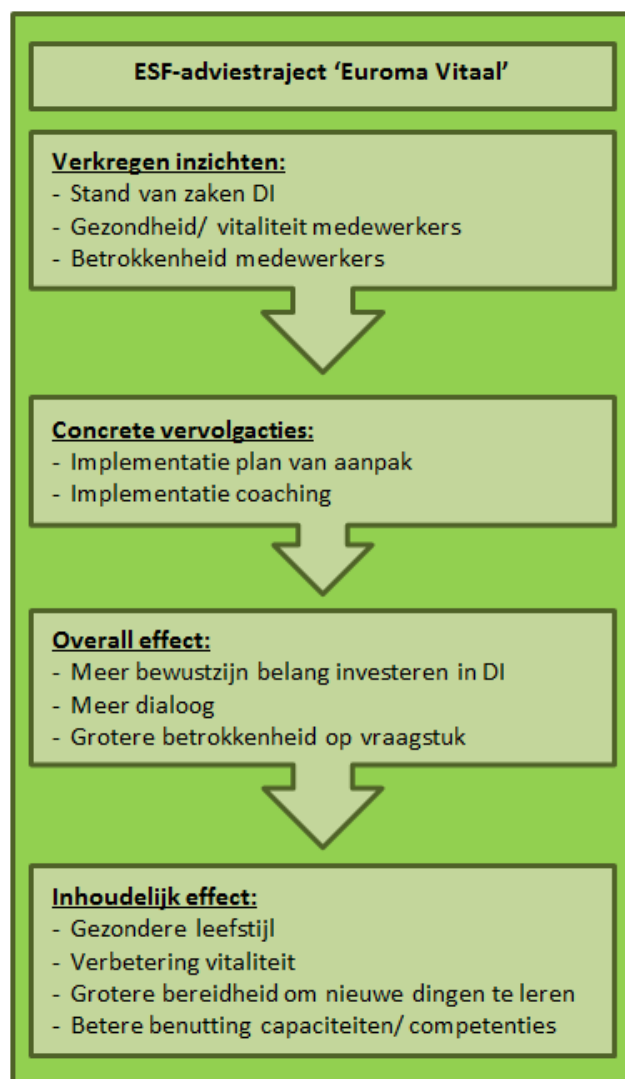
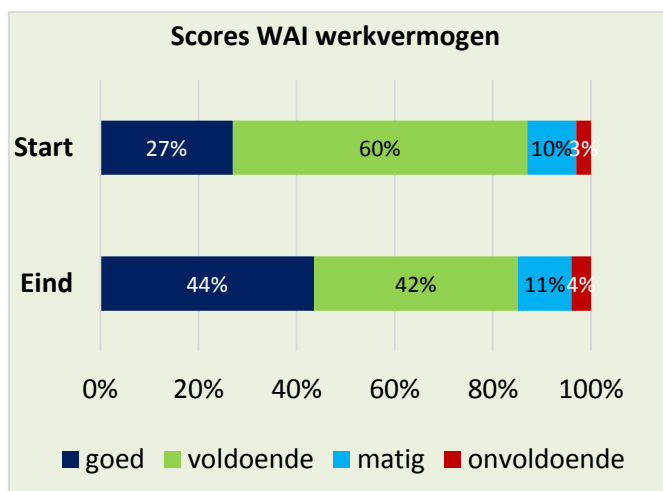
"Deelname van werknemers aan het onderzoek en de workshops wordt actief bevorderd. Daarnaast worden de wensen van werknemers betrokken doordat de OR en de vakbonden participeren in de werkgroep", aldus OR-voorzitter Jan Pap.

genomen aan het gezondheidskundig onderzoek. Een deel van hen heeft ook gebruik gemaakt van de persoonlijke coaching (28%). De workshops en de online leeromgeving zijn toegankelijk voor alle medewerkers. Naast betrokkenheid via participatie zijn alle medewerkers via een presentatie van HollandFit op de hoogte gesteld van de resultaten van het project. Ook is de online leeromgeving gebruikt om alle werknemers tijdens de uitvoering op de hoogte te stellen van de voortgang en de opbrengsten van het ESF-adviestraject.

Naast deelname aan de onderdelen van het project hebben vertegenwoordigers van werknemers ook meegedacht bij de invulling van het traject. OR-voorzitter Jan Pap licht dit toe; *“Wij nemen als OR zitting in een werkgroep die al vanaf de start van de ideevorming betrokken is. Omdat Euroma over een bedrijfs-cao beschikt participeren ook de vakbonden CNV en FNV in deze werkgroep. Op deze manier zijn werknemers goed betrokken en kunnen we onze wensen bespreekbaar maken. Vanuit de vakbonden hebben zelfs enkele keren experts meegedacht in de werkgroep”*

EFFECTIVITEIT

Euroma heeft met het ESF-traject een aantal effecten geboekt. In het schema rechts zijn de resultaten weergegeven. Om te beginnen is door de vragenlijsten en de fysieke check een **goed beeld ontstaan** van zowel de gezondheid, vitaliteit als de betrokkenheid van de werknemers. Aan de hand van de WAI heeft Euroma **inzicht gekregen** in het werkvermogen bij de start en aan het eind van het traject. Uit onderstaande figuur blijkt dat het aandeel werknemers met de score ‘goed’ is toegenomen van 27% tot 40%.



De uitkomsten op het gebied van emotionele en mentale fitheid blijken op beide meetmomenten dicht bij elkaar te liggen. Wel is vastgesteld dat de betrokkenheid van werknemers op het bedrijf als gevolg van het ESF-traject is toegenomen. OR-voorzitter Jan Pap geeft hier een toelichting op: *“Als werknemers merken we dat Euroma het project serieus aanpakt. Het management is meer betrokken bij het welzijn van ons als werknemers. Concreet zijn bijvoorbeeld tilhulpen ter beschikking gesteld. Ik merk ook dat de afstand tussen werknemers en management kleiner is geworden. Medewerkers stappen gemakkelijker op hun leidinggevenden af om het gesprek aan te gaan over knelpunten waar zij tegen aan lopen of om verbeteringsuggesties te geven.”*

Wat betreft vitaliteit is bij de start en aan het eind in kaart gebracht hoe de deelnemers scoren op het gebied van ‘bewegen’, ‘roken’, ‘alcohol’, ‘voeding’ en ‘ontspanning’. Voor al deze onderdelen geldt

dat de scores aan het eind beter zijn dan bij de start. Met name voor de aspecten 'bewegen' en 'voeding' geldt dat er sprake is van een sterke verbetering in de zin dat het aandeel werknemers dat 'goed' scoort sterk is toegenomen. Uit de fysieke metingen blijkt dat op de aspecten lichame-lijk onderzoek, glucose, taille-lengte ratio, vetper-centage en met name bloeddruk vooruitgang is geboekt. Op basis van de eindmeting kan de con-clusie worden getrokken dat de **leefstijl en vitali-teit** bij een deel van de medewerkers **is verbe-terd**. Aandachtspunten blijven BMI en cholesterol. Voor beide aspecten heeft het ESF-traject nog niet tot verbetering geleid.

Euroma heeft door middel van het ESF-traject een aantal **concrete acties** ingezet. Zo is in de eerste plaats de online leeromgeving (zie rechts een printscreen van de leeromgeving) ontwikkeld. Daarnaast hebben de medewerkers de mogelijk-heid gekregen om deel te nemen aan diverse in-strumenten zoals de gezondheidscheck, persoon-lijke coaching en workshops.

Het ESF-traject heeft zowel bij het management van Euroma als bij de medewerkers tot **meer be-wustzijn** geleid van het belang om te investeren in de duurzame inzetbaarheid: *“Door het gezond-heidsonderzoek hebben we duidelijk zicht gekre-gen op de gezondheid en vitaliteit van onze me-dewerkers. Ook hebben we hiermee een beeld gekregen van de **motivatie en tevredenheid** van onze medewerkers. We merken daarbij dat mede-werkers **graag betrokken** willen worden, mee willen denken en **zich verder willen ontwikkelen**. Met het oog op de verhuizing van ons bedrijf is het prettig dat we deze signalen nu al waarnemen. Dit omdat op de nieuwe locatie en de bijkomende de technologische vooruitgang andere eisen zal stel-len wat betreft de duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Voor de verdere ontwikkeling van de medewerkers is budget vrijgemaakt. Ook is een opleidingsfunctionaris aangesteld. Daarnaast zul-*

len we via de online leeromgeving blijvend aan-dacht schenken aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. We hebben in 2015 een nieuwe aanvraag ingediend om het project vanaf 2016 ook op de locatie in Schijndel en voor de stafdiensten te gaan toepassen,” aldus HR-manager Angelique Veldhuizen.

The screenshot displays a grid of content from the online learning environment. It includes:

- Enthousiaste deelnemer:** A testimonial from a participant about their experience with the program.
- Aan de slag!**: An article titled 'Via dit platform kun je gemakkelijk aan de slag met jouw vitaliteit. Laat je inspireren!'.
- Workshop gezonde voeding:** An article titled 'Ben jij samenlijp geweest bij de workshop gezonde voeding?'.
- Workshop beter slapen:** An article titled 'Den jij bij de workshop beter slapen aanwezig geweest?'.
- Michiel - adviseur:** A profile for Michiel, a health advisor.
- Healthcheck:** Information about the health check service.
- Gezonde voeding:** Information about healthy eating.
- Inzetbaarheid:** Information about the European VITAL project and the ESF.

MET DANK AAN

- **Angelique Veldhuizen**, manager HR bij Koninklijke Euroma B.V.
- **Jan Pap**, voorzitter Ondernemingsraad bij Koninklijke Euroma B.V.,

SUCCESSFACTOREN

- Grote deelname werknemers
- Inspirerende online leeromgeving
- Monitoring voortgang door jaarlijkse meet-momenten
- Betrokkenheid OR en vakbonden
- Variatie in werkvormen: online vragenlijsten, persoonlijke coaching en groepssessies



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds