

‘Medewerkers een spiegel voorhouden, daar gaat het om’

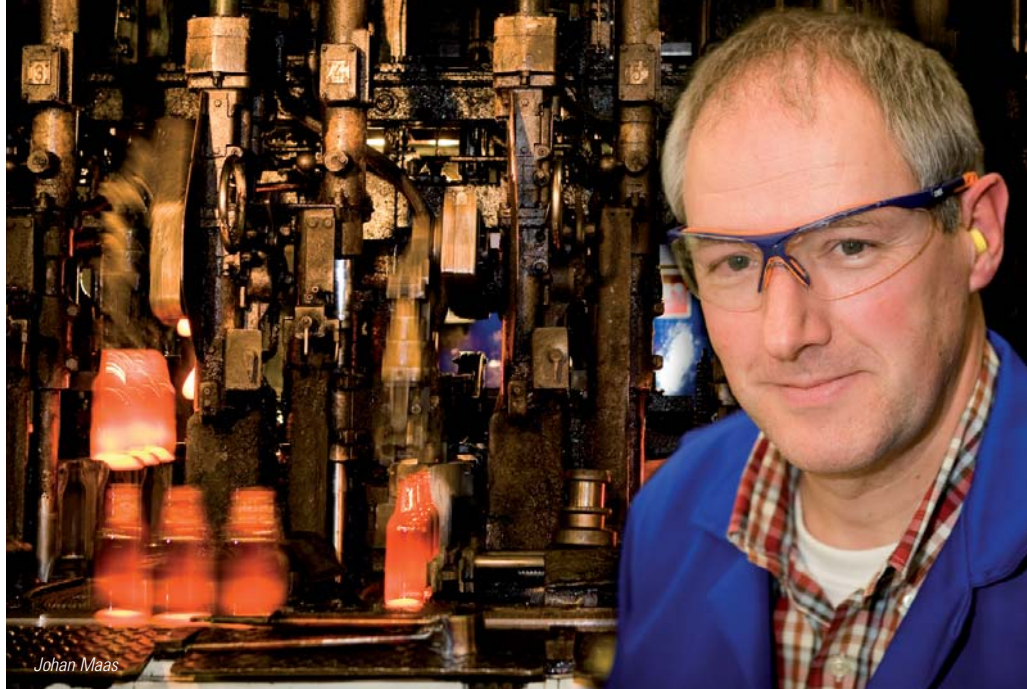


TEKST: PETRA WOLTHUIS
BEELD: WIM VAN IJZENDOORN EN O-I

‘Safety First, ook voor uw collega’, staat er op grote posters in de glasfabriekshallen van O-I Manufacturing Netherlands in Leerdam. Binnen de fabriek staat veiligheid en gezondheid van het personeel voorop. Maar in hun privéleven blijken medewerkers minder rekening te houden met hun gezondheid en de kwaliteit van hun leven. Het personeel blijkt (volgens onderzoek) veel te roken, veel te drinken, minder te bewegen en te kampen met overgewicht. O-I Leerdam vindt dat dat anders moet. Meer bewustwording over de eigen gezondheid is nodig. In het belang van de medewerker én van het bedrijf.

O-I Manufacturing (O en I staan voor Owens en Illinois) is een bedrijf dat is gespecialiseerd in de productie van glasverpakkingen. Met de invoering van het masterplan Gezondheidsmanagement in 2008, is gezondheidsmanagement een onderdeel geworden van het beleid binnen O-I Leerdam. Een van de initiatiefnemers is Johan Maas, Human Resources Manager O-I. Johan Maas: "Een jaar of zes zijn we al bezig om uit te zoeken hoe het staat met de gezondheid van ons personeel. Het afgelopen jaar is gezondheidsmanagement een onderdeel geworden van ons beleid. We wilden weten hoe het stond met de gezondheid van onze medewerkers. Onze arbo-dienst liet ze allerlei lijsten invullen met vragen zoals: krijg je last van hartkloppingen als je van de trap loopt? Rook je? Drink je alcohol? Doe je aan sport?"

Uit het onderzoek kwam duidelijk naar voren dat de medewerkers van O-I een ongezonde leefwijze hadden vergeleken met andere Nederlanders. Zij rookten en dronken meer en kampten vaker met overgewicht. Maas: "Dat was voor ons een trigger om verder te gaan. Want waaraan lag



over gedaan. Men helpt elkaar, klaar. Maar voor een leidinggevende blijft daardoor onduidelijk waar precies de knelpunten zitten."

Ook bestaat er bij O-I een zekere machocultuur volgens Maas. "Werken in een glasfabriek is fysiek zwaar daar zijn spierballen voor nodig. Men wil voor elkaar niet onder doen. Zo worden tilgereedschappen niet gebruikt omdat die voor 'mietjes' zijn.

betere productieresultaten. Deze toename van de productieresultaten zorgde ook voor een toenemende psychische druk bij werknemers.

Geen losse flodders

Maas: "Redenen genoeg om helemaal te gaan voor bewustwording bij de werknemers over hun gewoontes en hun gezondheid. Niet alleen in het belang van de werknemer zelf, maar ook in het belang van de continuering van het bedrijf. Dat wilden we niet doen door losse flodders te schieten op een probleem maar door met een gedegen plan te komen om zo structureel iets te veranderen. Daarvoor hadden we hulp van buitenaf nodig. O-I is een commercieel Amerikaans bedrijf. Het dagelijkse werk moet doorgaan. Als HR manager kan ik me niet iedere dag bezig houden met de

"We wilden dat onze mensen gezond en vitaal de eindstreep halen"

dit verschil? En, misschien nog belangrijker, hoe maakten we onze medewerkers bewust van hun ongezonde leefstijl. Als werkgever kom je hierdoor al snel op glad ijs. 'Waar bemoei je je mee? Wat ik privé doe, is mijn eigen zaak!' waren de standaardreacties van werknemers als we ze direct aanspraken op hun ongezonde leefwijze en gewoontes. Wij waren in hun ogen veel te bemoeizuchtig."

Je helpt elkaar

Bovendien heeft het bedrijf een bijzondere bedrijfscultuur. "Bij O-I 'dragen' we elkaar en is er onderling een groot saamhorigheidsgevoel. Dat is iets waar we als bedrijf trots op zijn. Maar dit saamhorigheidsgevoel maskeert soms ook problemen. Werknemers die bijvoorbeeld bepaalde taken niet meer kunnen uitvoeren, bijvoorbeeld vanwege overgewicht, krijgen hulp van hun naaste collega's. Daar wordt niet moeilijk

Ondanks de weerstand is O-I doorgegaan om de bestaande mentaliteit te veranderen. Ze bleven herhalen waarom gezondheid en vitaliteit voor het bedrijf van belang was. "Maar het bleef een moeizaam proces. Op een bepaald moment stonden we voor de keuze: accepteren we dat de leefwijze van onze werknemers ongezond is en ze op deze manier hun pensioen niet halen of zetten we onze invloed als bedrijf in om door dwang mensen te verplichten gezonder te leven?"

"Beide opties vonden we niet aantrekkelijk. Maar dat er iets moest gebeuren was duidelijk. We wilden absoluut al onze mensen binnen boord houden en we wilden dat ze gezond en vitaal de eindstreep zouden halen. En daarvoor moeten ze in een goede geestelijke en fysieke gezondheid blijven. Een gezonde geest in een gezond lichaam."

Tegelijkertijd streefde het bedrijf steeds naar

O-I in het kort

O-I (Owens en Illinois) is een Amerikaans bedrijf (hoofdkantoor Perrysburg, Ohio) dat gespecialiseerd is in productie van glasverpakkingen voor voedsel en drank. O-I heeft bedrijven in 11 Europese landen te weten Tsjechië, Estland, Finland, Frankrijk, Duitsland, Hongarije, Italië, Polen Spanje, Groot Britannië en Nederland.

In Nederland staan drie bedrijven van O-I en wel in Leerdam, Maastricht en Schiedam. In het totaal werken 900 mensen bij O-I Nederland. Wereldwijd werken 25.000 mensen bij O-I.

In 2004 is de glasfabriek in Leerdam overgenomen door O-I. Leerdam is gespecialiseerd in de productie van bierflesjes.



Maarten Jan Stam (links) en Johan Maas

gezondheid en leefstijl van de werknemers. Dat was ook een reden om een externe consultant in te huren. Die komt niet alleen met een plan, maar houdt de vinger aan de pols".

Die hulp kwam in de persoon van Maarten Jan Stam van InHealth. Stam adviseert bedrijven en organisaties over de gezondheid van hun

Aan wensen tegemoet komen

Maarten Jan Stam legt uit dat bij alles wat hij en Johan Maas deden, het individu centraal stond. Bij iedere werknemer werd bekeken wat de huidige gezondheidssituatie is en hoe die eventueel verbeterd kan worden. Stam: "Vervolgens hebben we de verplichting op ons genomen om aan die wensen tegemoet te komen". Maarten

"Als mensen inzicht krijgen in hun situatie dán pas zijn ze bereid om hun gedrag aan te passen"

personeel. Deze consultant onderzocht het afgelopen jaar de bedrijfscultuur en de bestaande gezondheidsproblemen bij de werknemers van O-I. Er werd een stuurgroep gevormd waarin alle afdelingen zijn vertegenwoordigd, inclusief OR. Er kwam een structureel plan om de gezondheid van alle medewerkers in kaart te brengen en alle medewerkers te motiveren om hun leefwijze te wijzigen. Verbeterpunten zijn in kaart gebracht, er is gekeken naar verzuim (door fysieke belasting op het werk), er is gekeken naar het risicoprofiel, de leefstijl (hoe gezond of ongezond leeft een werknemer) en is er rekening gehouden met de vergrijzing binnen de onderneming (en nagedacht hoe het bedrijf de oudere werknemers zo lang mogelijk binnen boord kan houden).

Jan Stam fungeert als tussenschakel tussen O-I en de diverse aanbieders die worden ingezet om de werknemers te helpen. Dat kan een arts, psycholoog, ergonomo, fysiotherapeut of bewegingsdeskundige zijn.

Om de gezondheid in kaart te brengen heeft bijna iedere werknemer bij O-I sinds de start van het Masterplan 2008 vrijwillig een Health Check ondergaan bij De Gezonde Zaak en ArboUnie, uitgevoerd op de locatie van O-I. Een Health Check is een gezondheidsmeting waarbij gekeken wordt naar fitheid, gezondheid en leefwijze van de bewuste medewerker. Hij of zij krijgt na de meting onmiddellijk inzage in de resultaten en een gesprek over zijn of haar situatie, leefstijl en werkbelasting en mogelijke verbeterpunten. Johan Maas vertelt enthousiast dat O-I door deel-

name aan de Health Checks met 80 procent van het personeel een goed beeld kreeg wat betreft leefwijze en gezondheid. "Dat is een enorm hoog percentage." Al zijn ze bij O-I nog niet zo ver dat alle medewerkers massaal gezond leven, het eerste succes is volgens Maas al bereikt. "Alleen al door het uitvoeren van de metingen, gingen mensen de resultaten vergelijken en hun gezondheid bespreken met naaste collega's. Zo van: 'wat was jouw score cholesterol?' 'En hoe ging de test bij jou?' Dergelijke gesprekken over elkaars lichamelijke conditie waren voorheen ondenkbaar."

Bewustwording is er

Maarten Jan Stam voorspelde vorig jaar dat 75 procent van de werknemers vrijwillig een Health Check zou doen. Toen werd hij door iedereen binnen de Stuurgroep van O-I uitgelachen. Inmiddels is het overgrote deel van het personeel bereikt. Volgens Maas en Stam dankzij de enorme inzet van iedereen en de laagdrempelige bottom-up aanpak.

Maas vervolgt: "We hebben ingezet op uitgebreide informatie om zoveel mogelijk mensen binnen het bedrijf te bereiken. We verspreidden nieuwsbrieven, folders, we gaven trainingen aan leidinggevenden zodat zij leerden werknemers te stimuleren om hun gezondheid en leefwijze te veranderen. Al dat werk lijkt vruchten af te werpen. Het onderwerp gezondheid wordt nu serieus genomen. De bereidheid onder mensen om over hun leefstijl en gezondheid na te denken is gegroeid. En die bewustwording is een enorme winst. Dit is de eerste nodige stap zodat daadwerkelijk iets verandert. Het zou mooi zijn als werknemers zichzelf vaker afvragen: hoe zit ik in elkaar? Wat verwacht ik in de toekomst? Wat kan ik fysiek nu nog aan en wat over een paar jaar? Als mensen inzicht krijgen in hun situatie dán pas zijn ze bereid om hun gedrag aan te passen. Niet omdat de baas dat zegt, maar omdat ze dat zelf willen." □

Leerdam is de eerste van de Nederlandse O-I bedrijven die met een dergelijke aanpak komt. Maar als blijkt dat deze methode succesvol is, dan is de kans groot dat deze ook in de andere twee vestigingen wordt ingevoerd.