

Gids tot het uitwerken van een gezondheidsbeleid voor telewerkers



Colofon

Vlaams Instituut Gezond Leven vzw
Gustave Schildknechtstraat 9
1020 Brussel
Tel: 02 422 49 49
Website: www.gezondleven.be
E-mail: Silvia.vancauter@gezondleven.be

©Vlaams Instituut Gezond Leven vzw, 2021

Inhoud

Inleiding.....	4
Waarom is gezond (tele)werken belangrijk?.....	5
Gezond(er) werken	6
Hoe begin je eraan?	6
Welke acties kan je opzetten?	6
EDUCATIE	7
OMGEVINGSINTERVENTIES	10
AFSPRAKEN EN REGELS.....	12
ZORG EN BEGELEIDING	13
1-2-3 actie	14
Integratie en verankering	14
Ondersteuning	15

Inleiding

De coronacrisis heeft een grote **impact** op de werkende bevolking en de manier waarop we werken. Veel ondernemingen schakelden noodgedwongen over op telewerk, waardoor medewerkers in sneltempo moesten switchen naar meer online vergaderen, werken met digitale samenwerkingsplatformen en het inrichten van een thuisbureau. Uit een bevraging van Vias (2020) bij werkgevers en werknemers blijkt dat de meerderheid in de toekomst ook aan telewerk wil blijven doen, of meer van thuis wil werken dan voor coronacrisis¹.

Naast de **verschillende voordelen** die telewerk biedt, zorgt het ook voor een aantal uitdagingen op gezondheidsvlak, zowel mentaal als fysiek. Zo kunnen we op kantoor sneller naar een collega stappen om feedback te geven, ondersteuning te vragen of een praatje te slaan aan de koffiemachine. Vanuit ons thuiswerkkantoor ligt dat net iets moeilijker, waardoor we minder contact hebben met collega's.



Een andere **valkuil** is de vagere grens tussen werk en privé. Medewerkers kunnen hierdoor het gevoel krijgen dat ze langer beschikbaar moeten zijn. Thuis hebben we bovendien een andere werkomgeving, waardoor we een ander gedragspatroon hebben ontwikkeld. Sommige medewerkers hebben de kans gegrepen om gezond(er) te eten en meer te bewegen. Anderen hadden net de neiging om langer te zitten en meer gezouten en/of gesuikerde tussendoortjes te eten of drinken, met extra coronakilo's en andere negatieve gezondheidseffecten als resultaat².

Als onderneming kan je hierin een **belangrijke rol** spelen, zelfs al zijn de medewerkers niet fysiek op kantoor. Ook vanop afstand kan je de competenties van je medewerkers versterken en handvaten aanreiken waardoor medewerkers minder lang stilzitten, voldoende bewegen, evenwichtig eten, stoppen met roken, alcohol- en druggebruik beperken en zich mentaal goed voelen op het werk en daarbuiten.

Deze gids wil ondernemingen inspireren om een preventief gezondheidsbeleid op te zetten voor de eigen telewerkers. Je leest hoe je dit het best aanpakt, welke acties je kan opzetten en waar je (financiële) ondersteuning kan krijgen.

¹ Vias Institute [website]. Persbericht. Geraadpleegd op 21 september 2020. Beschikbaar op: <https://www.vias.be/nl/newsroom/22-van-de-telewerkers-werkt-elke-dag-van-thuis/>

² Zesde COVID-19-Gezondheidsenquête. Eerste resultaten. Brussel, België; Depot nummer/2021/14.440/29. Beschikbaar op: <https://doi.org/10.25608/r4f5-1365>

Waarom is gezond (tele)werken belangrijk?

Een gezonde leefstijl (op vlak van onder andere voeding, beweging, slaap,...) zorgt ervoor dat medewerkers zich zowel fysiek als mentaal beter in hun vel voelen. Daardoor kunnen ze beter tegen de uitdagingen die voor zich liggen.

Een **gezonde leefstijl** kan voordelen opleveren op korte en lange termijn. Op korte termijn kan het leiden tot meer energie, een hogere productiviteit en een betere slaapkwaliteit. Op langere termijn kan 80% van hart- en vaatziekten en diabetes type 2, en 40% van de kankers via een gezonde leefstijl voorkomen worden³. Wat op zijn beurt dan weer leidt tot duurzame inzetbaarheid op het werk.



Meer info over de **gezondheidsvoordelen** en het **versterken van een beleid** rond [mentaal welbevinden](#), [gezonde voeding](#), [minder lang stilzitten](#) en [voldoende beweging](#), [stoppen met roken](#) en een [algemeen gezondheidsbeleid](#), vind je op [gezondleven.be](#).

Informatie over werkgerelateerd alcohol- en druggebruik kan je vinden op [www.gado.be](#), een specifieke website van het Vlaams expertisecentrum voor Alcohol en andere Drugs rond een preventief alcohol- en drugbeleid.

Werken aan de mentale en fysieke gezondheid van telewerkers **past binnen een ruimer gezondheidsbeleid**. Een preventief gezondheidsbeleid is een aanvullend verhaal binnen het hr- en welzijnsbeleid, dat verder gaat dan de verplichtingen die ondernemingen hebben inzake veiligheid en gezondheid op het werk (de welzijnswet).



³ World Health Organisation, Action Plan for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases in the WHO European Region 2016–2025. 2016, Denmark; Beschikbaar op: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/346328/NCD-ActionPlan-GB.pdf

Gezond(er) werken

Hoe begin je eraan?

De eerste stap? Creëer een **draagvlak**. Idealiter overtuig je het management en de medewerkers om het thema op de agenda te zetten en er tijd voor vrij te maken. Een budget is handig meegenomen, maar ook zonder kan je actie ondernemen. De meeste ondernemingen willen meteen starten en acties opzetten, maar je werkt beter **stapsgewijs**. Dat doe je door een goede analyse te maken van enkele cijfers, te bekijken wie je best betreft bij het uitrollen van je plan en na te denken – eventueel met een werkgroep - over wat je wil bereiken (doelstellingen) en hoe je dit gaat aanpakken. Zo kan je gericht en meer gestructureerd werken, met een visie op lange termijn.



Op gezondwerken.be kan het 7-stappenplan (algemeen en thematisch opgebouwd) je ondersteunen bij de uitrol van een preventief gezondheidsbeleid.

Welke acties kan je opzetten?

Dit hangt natuurlijk af van de behoeften en noden van de medewerkers, die je eerst gaat analyseren. Wat willen de telewerkers? Maar ook een goede analyse van de onderneming zelf is cruciaal. Kan iedereen telewerken? Hoe vaak werken medewerkers thuis? Is er een mogelijkheid tot werken in een (satelliet)kantoor in plaats van het hoofdkantoor? Zijn er medewerkers die nooit van thuis kunnen werken en hoe betrek je hen?

Hebben jullie al een bevraging of scan laten uitvoeren? Deze resultaten kunnen erg nuttige input leveren. Want je kan natuurlijk erg veel acties opzetten, maar mogelijks zal je moeten kiezen en prioriteiten stellen.

Denk bij de **keuze van acties** na over:

- Welk thema's wil je aan bod laten komen?
- Ga je voor acties op korte, middellange of lange termijn, of een combinatie?
- Zijn er *quick wins* of opportuniteiten waarop je kan inspelen?
- Welke acties hebben jullie al ondernomen en wat werkte in het verleden?
- Wat willen jullie bereiken (doelstellingen)?

Belangrijk bij het kiezen van de acties is dat je ze structureel inbouwt, in plaats van *one-shots* te organiseren. Hiervoor zet je best in op een **mix van acties** of strategieën, die de verschillende determinanten van gedrag beïnvloeden. Dus niet alleen acties die medewerkers informeren, sensibiliseren, en nieuwe gewoontes en vaardigheden kunnen aanleren (**educatie**). Maar ook inzetten op de fysieke en sociale omgeving (**omgevingsinterventies**) die faciliterend werkt en medewerkers aanmoedigt om de gezonde keuze te maken. Voeg daar nog enkele **afspraken en regels** en **zorg en begeleiding** aan toe, en je hebt een sterk geheel.

Bekijk ook of je iedereen bereikt en/of je meer acties moet ondernemen voor een bepaalde doelgroep, bijvoorbeeld leidinggevenden of bepaalde afdelingen. Als onderneming sta je er niet alleen voor. Misschien zijn er wel samenwerkingen mogelijk met dienstverleners, andere ondernemingen, bedrijventerreinen, met het lokaal bestuur, enzovoort?

De **gezondheidsmatrix** is een instrument dat je visueel kan ondersteunen bij het ordenen van de acties, in kaart te brengen welke acties je al opgezet hebt, hiaten te ontdekken of na te denken over mogelijke acties in de toekomst.

GEZONDHEIDSMATRIX GEZOND WERKEN

<small>VLAAMS INSTITUUT</small> GEZOND LEVEN	werknemer (+ prioritaire of risicodoelgroepen)	afdeling of team	bedrijf/organisatie (= alle werknemers en hun leefomgeving binnen de werkcontext)	omgeving buiten het bedrijf (bv. gezin van werknemers, leveranciers, buurtbedrijven, gemeentebestuur, fietspaden, sectorgerichte acties ...)
educatie				
omgevingsinterventies				
afspraken en regels				
zorg en begeleiding				

© VLAAMS INSTITUUT GEZOND LEVEN 2018

Een greep uit mogelijke acties...

EDUCATIE

Onder educatie verstaan we het motiveren en stimuleren van gezond gedrag, in dit geval bij leidinggevenden en bij de telewerkers zelf, door hun competenties te versterken. Dat kan door hen te **informeren** over bijvoorbeeld de valkuilen van telewerk (bv. het belang van deconnecteren), hun vaardigheden en gewoontes te **trainen** (bv. om het half uur even rechtstaan) of hen te **sensibiliseren** om een positieve relatie met gezondheid op te bouwen (bv. door het verspreiden van zelftesten).

Er zijn verschillende manieren om gezond gedrag te stimuleren, variërend van een opleiding of training tot een interactieve facebookgroep waarin collega's elkaar motiveren. We zetten hier vier mogelijke manieren op een rij.

Opleiding/training of e-learning



Het is voor **leidinggevenden** niet altijd gemakkelijk om fysieke of mentale problemen van medewerkers op te merken. Al helemaal niet wanneer er regelmatig aan telewerk wordt gedaan. Je kan daarom een opleiding of training organiseren rond hoe je als leidinggevende signalen kan herkennen, en hoe je vervolgens het gesprek kan openen. Vraag hiervoor bijvoorbeeld raad bij de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, of neem een kijkje bij het aanbod van commerciële dienstverleners.

Om **telewerkers** te informeren over de fysieke en mentale valkuilen van het thuiswerk, kan je een webinar/infosessie/digitale opleiding of training organiseren voor medewerkers en leidinggevenden.

Verschillende gezondheidstopics kunnen aan bod komen, zoals veerkracht (individueel of in team), preventief omgaan met werkstress, bouwen aan (werk)geluk, deconnecteren van het werk bij telewerk, Ook het belang van gezonde voeding en beweging of het beperken van lang stilzitten (wisselwerken) kan aan bod komen, net zoals stoppen met roken, de impact van alcohol- en druggebruik op het functioneren enzovoort. Om een opgeleide spreker te vinden, kan je het [Logo uit je buurt](#) contacteren.

Wil je zelf intern een opleiding/infosessie rond gezondheidstopics organiseren? Dan kan je de laagdrempelige powerpointpresentatie of e-learnings rond de [geluksdriehoek](#), [voedingsdriehoek](#), [bewegingsdriehoek](#) en [wisselwerken](#)⁴ gebruiken om je verhaal te ondersteunen.

Sensibiliseer via interne communicatie

Op www.gezondleven.be vind je heel wat **educatieve materialen** (infographics, tools, filmpjes, drukwerk enz) over de voedingsdriehoek, bewegingsdriehoek en geluksdriehoek waarmee je thuiswerkers kan motiveren tot een gezonde leefstijl.

Je vindt er ook enkele heel concrete **gezondheidstips en gezondheidstesten** waar telewerkers specifiek baat bij hebben. Bv. [hoe je zorg kan dragen voor je mentaal welbevinden](#) (geluk, veerkracht, verbondenheid ...) bij stress, burn-out, eenzaamheid, verlies, werkloosheid ..., [tips om je werkplek en werkhouding te optimaliseren](#), [zelftesten met bijhorend actieplan](#), [app met gezonde recepten](#), [info over stappentellers](#), [bewegingstussendoortjes](#), [tips om te stoppen met roken](#), [kennistesten en zelftesten omtrent alcohol- en druggebruik](#) ...

⁴ Wisselwerken: dat is zitten en bewegen afwisselen door om het half uur even recht te staan

Deze materialen kan je via allerlei interne kanalen (intranet, SharePoint, WhatsApp, Facebook, Microsoft Teams, Slack, e-mail, nieuwsbrief, overlegmomenten, ...) verspreiden.

Hebben jullie vaak (**digitale**) **overlegmomenten**? Dan kan je de [tips uit de box Gezond Vergaderen](#) gebruiken. Denk ook even na hoe je leidinggevenden kan sensibiliseren om de tips toe te passen.

Ook in **interne mails** kan je wekelijks of maandelijks een gezonde (telewerk)tip delen in je handtekening. Enkele voorbeelden: sta even recht als je aan de telefoon bent, doe een bewegingstussendoortje voor je een vergadering start, neem een stuk fruit als tussendoortje, geef vandaag een complimentje aan een collega, ga even naar buiten als het mooi weer is, ...

Heb je een personeelsblad, (digitale) nieuwsbrief of een krantje, dan kan je ook een vaste **gezondheidsrubriek** voorzien door een artikel te schrijven, een getuigenis van een collega of een interview met je CEO delen. Hier kan je ook promo maken voor een actie, of een fotoreportage delen van een reeds doorgegangene actie.

Voor bestaande getuigenissen kan je je laten inspireren bv. door [filmpjes en tips van experts](#) of [getuigenissen van gewone Vlamingen en bekende Vlamingen](#) over thema's gerelateerd aan mentaal welbevinden, [stoppen met roken](#), [evenwichtige voeding](#), [beweging](#) of de [boodschap van Tournée Minérale](#) kan als inspiratiebron dienen.

Tips voor (én door) collega's

Betrek collega's door hen zelf te vragen wat hun tip is om bijvoorbeeld voldoende te bewegen, te stoppen met roken of gezond te snacken tussendoor. Die tips kunnen eveneens verspreid worden via een filmpje of je interne communicatie, maar ook een facebook- of een WhatsApp groep met de medewerkers kan een nuttig instrument zijn om de interactiviteit te vergroten. Zo kunnen collega's elkaar inspireren en motiveren.

Denk 'out of the box'

Geven jullie af en toe een geschenk aan collega's? Kies dan eens voor een origineel gezond cadeau, gecombineerd met gezondheidstips. Denk bijvoorbeeld aan een waterfles of stappenteller, waar je tips bijvoegt om meer te drinken of te bewegen, of een box met gezonde tussendoortjes.



TIPS

- Een overzicht van **alle materialen van Gezond Leven** vind je via deze links: [voeding](#), [beweging](#) en [lang stilzitten, roken, alcohol en drugs](#) en [mentaal welbevinden](#). Je kan ze ook bestellen in de webshop.
- Op de website www.preventiemethodieken.be vind je een overzicht van materialen per levensdomein en per thema.
- Check de **Vlaamse en nationale campagnes** van de partnerorganisaties of de acties die in je buurt plaatsvinden bij de Vlaamse Logo's. Enkele voorbeelden zijn: 10 10 10, No steps no glory, 10-daagse geestelijke Gezondheid, complimentendag, Internationale Dag van het Geluk, Tournée Minérale, Werelddag zonder tabak, Week van de Mobiliteit, enz.
- Check ook het aanbod van je lokaal bestuur, bedrijventerrein of het aanbod dat binnen de werkgeversorganisaties of sectorale opleidingsfondsen wordt aangeboden.

OMGEVINGSINTERVENTIES

Omgevingsinterventies pakken zowel de **fysieke inrichting** als de **sociale omgeving** aan. De omgeving bepaalt in grote mate het gedrag, in dit geval: de werkomgeving. Werken aan een faciliterende omgeving, zowel op kantoor als bij het telewerken, is dus zeer belangrijk. Een ondersteunende bedrijfscultuur installeren die voelbaar is tot in het bureau van de telewerker, kan zo'n interventie zijn.

Meer info over hoe gedrag bepaald wordt (gedragsdeterminanten) vind je in het [gedragswiel](#).

Ondersteunende bedrijfscultuur en sociaal klimaat



Als CEO of leidinggevende is het belangrijk om een veilige omgeving te creëren, waarin leidinggevend en medewerkers aangemoedigd worden om open en constructief te communiceren – ook digitaal. Dat doe je door zelf het **goede voorbeeld** te geven. Onder meer op vlak van zelfzorg, feedback en open communicatie, maar ook door aandacht te hebben voor verbondenheid en mentaal welbevinden (bv. vragen hoe het gaat bij de aanvang van een overleg) stimuleer je je medewerkers hetzelfde te doen.

Door rechtstaand te werken of vergaderen, [wandervergaderingen te stimuleren](#) of fruit te eten tijdens vergaderingen, geef je aan dat dit normaal is.

Daarnaast is het belangrijk dat leidinggevend **deelnemen** aan bepaalde gezonde challenges (zie voorbeelden hieronder), zodat ook medewerkers gemotiveerd worden en het gevoel hebben dat het management ook achter het gevoerde beleid staat.

Enkele voorbeelden:

- Je kan medewerkers **aanmoedigen** om verbondenheid te creëren door spontaan eens met een collega contact op te nemen. Dit kan je doen door ontmoetingen formeel te stimuleren, bijvoorbeeld door korte check-ins, of informeel door digitale koffiepauzes in te lassen.
- Stimuleer collega's om een **actieve pauze** te houden door samen te lunchen, wandelen of op een andere manier samen te bewegen, ook al werken medewerkers thuis.
- Voorzie (**digitale**) **momenten** waarop collega's werkgerelateerde problemen kunnen delen, of kunnen aangeven dat ze het moeilijk hebben. Zo kan er door collega's of leidinggevenden mee een mogelijke oplossing gezocht worden.
- Je kan een wedstrijd opzetten om **ludieke foto's** te delen rond een bepaald onderwerp, bv. gezonde voeding (ontbijt, tussendoortje), je thuishandkantoor, creatieve staande manieren van telewerken, trappengebruik of bewegingstussendoortjes (al dan niet met de kinderen).
- Organiseer een **challenge** voor de hele onderneming (of tussen verschillende afdelingen) om samen op hetzelfde moment te bewegen zoals [10.000 stappen](#) of de [fietschallenge](#). Hierdoor creëer je een gemeenschappelijke mindset. Veel ondernemingen koppelen hier een doel aan vast, bv. fietsen rond de wereld, fietsen of wandelen naar een andere vestiging, enz. Als het vooropgestelde doel behaald wordt, dan krijgen de medewerkers een beloning of wordt een bedrag gestort aan een door de medewerkers gekozen goed doel.

Medewerkers hoeven niet te wachten op initiatief van de werkgever om actie te ondernemen. Een actie kan ook bottom-up ontstaan, waarbij collega's zelf een draagvlak creëren. Met de collega's kan je afspreken om tijdens de middag of na de werkuren informeel te wandelen/fietsen of gezonde tips bv. gerechtjes uit te wisselen, plantenstekjes te ruilen enz. Door dit intern te delen, kan je anderen stimuleren om hetzelfde te doen.

Fysieke omgevingsinterventies

Fysieke omgevingsinterventies zijn interventies gericht op de **werkomgeving** van de medewerkers, waardoor het gezonde gedrag gestimuleerd wordt:

Enkele voorbeelden:

- Stel **materialen** ter beschikking, zodat medewerkers thuis gezond kunnen werken. Dat kan concreet een extra scherm of een bureaustoel zijn, een **budget** om zelf materiaal aan te kopen, of de mogelijkheid om bepaalde zaken goedkoper aan te kopen via het werk.
- Je kan een beloning voorzien voor medewerkers die deelnemen aan een bepaalde challenge. Maar je kan ook **gezonde traktaties** voorzien zoals stappentellers, fietstoebehoren (fluohesje, kledij, helm), fruit, bloemen/planten, waterflessen, gezonde snacks of dranken enz.

- Stel **bewegingsactiviteiten** open via een **digitaal** programma, zodat telewerkers of medewerkers die niet vaak op kantoor zijn kunnen deelnemen. Hiervoor kunnen ondernemingen o.a. de [bewegingstussendoortjes](#) gebruiken.
- **Stimuleer** medewerkers om wearables te gebruiken of [pauzesoftwareprogramma's](#) op de computer te installeren, waardoor ze eraan herinnerd worden elk half uur recht te staan of mentaal even rust te nemen door een pauze in te lassen.
- Stimuleer medewerkers om **thuis een aangename werkomgeving** te creëren door bv. een plantje op het bureau te zetten⁵.
- Organiseer een **groepsaankoop** elektrische fietsen, of koop materialen bv. [zit-sta-bureaus](#) aan die de medewerkers ook thuis kunnen gebruiken.
- Laat fruitmanden aan huis leveren. Bepaalde fruitleveranciers leveren zo'n beperktere fruitmanden voor personeel aan huis.
- ...

AFSPRAKEN EN REGELS

Afspraken en regels zijn **onmisbaar** als je gezond gedrag wil aanmoedigen en ongezond gedrag wil afraden. Dit kan je bereiken door aandacht te hebben voor mentaal en fysiek welbevinden in je hr-beleid en preventiebeleid, en door het gezondheidsbeleid én een gezond telewerkbeleid op de verschillende niveaus te promoten. Stel daarvoor regels en afspraken op rond gezondheid en voorzie randvoorwaarden, zoals mankracht en financiële middelen.

Enkele voorbeelden:

- Breng nieuwe medewerkers tijdens het **onthaalmoment** op de hoogte van de geldende afspraken en het aanbod rond gezondheid.
- Optimaliseer de **interne communicatie**, zodat ook telewerkende collega's op de hoogte zijn van alle beslissingen.
- Ga in functioneringsgesprekken expliciet na hoe het telewerken ervaren wordt.
- Werk een beleid uit waarbij je de autonomie en talenten van medewerkers ondersteunt, en mensen beoordeelt op output en prestaties in plaats van output op week- of maandbasis te verwachten.
- Maak **afspraken rond bereikbaarheid, pauzes en middagpauzes**, zodat telewerkers het gevoel hebben niet altijd bereikbaar te moeten zijn. Zo hebben ze de mogelijkheid om ook thuis het werk te onderbreken, even naar buiten te gaan en te bewegen.
- Maak **afspraken die gezond(er) vergaderen of wandelvergaderingen** mogelijk maken.
- **Promoot** de vertrouwenspersoon en zijn of haar rol binnen de onderneming.

⁵ Toyoda M., Yokota Y., Barnes M., Kaneko M., Potential of a Small Indoor Plant on the Desk for Reducing Office Workers' Stress. *HortTechnology*, 2019; 1 DOI: [10.21273/HORTTECH04427-19](https://doi.org/10.21273/HORTTECH04427-19)

- Leg 'offline' momenten vast waarop medewerkers elkaar niet contacteren voor werkgerelateerde zaken, in het bijzonder voor telewerkers (al dan niet ondersteund door technische tools).
- Neem **opleidingen** rond mentaal en fysiek welbevinden op in het vaste opleidingsaanbod.
- Voorzie **budget** dat medewerkers aanmoedigt om gezond gedrag te stellen. Bv. tussenkomst in zit-stabureaus, ergonomisch materiaal, fitnessabonnementen, bij bepaalde bewegeevents, rookstopmedicatie, sportverzekering enz.

TIPS

- Je kan als onderneming **samenwerken** door afspraken te maken met het lokaal bestuur over het gebruik van gemeentelijke infrastructuur (ev. aan een voordeeltarief). Je kan ook afspraken maken met fitnesscentra rond een voordelig abonnement. Of werk bijvoorbeeld samen met andere ondernemingen door elkaars kantoorruimte te delen, waardoor medewerkers dicht(er) bij huis kunnen werken.
- Check het **aanbod** van de sectorale opleidingsfondsen en de [subsidies en financiering](#) van de Vlaamse overheid op het gebied van advies, opleiding, investering, onderzoek en ontwikkeling.
- Bekijk de **fiscale voordelen** voor het aanbieden van fruit op het werk, bedrijfsfiets, fietsvergoeding, mobiliteitsbudget enz

ZORG EN BEGELEIDING

De preventieadviseur-arbeidsarts en de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen de **brug** vormen naar specifieke zorg, zoals de begeleiding van medewerkers met symptomen van depressie, bij functioneringsproblemen als gevolg van alcohol- en ander druggebruik, externe rookstopondersteuning of verwijzen naar gespecialiseerde dienstverleners.

Als onderneming kan je **samenwerken** met gespecialiseerde dienstverleners (psychologen, [CGG preventiewerkers](#), [Bewegen Op Verwijzing-coaches](#), [tabakologen](#), diëtisten) die de medewerkers kunnen helpen met advies, persoonlijke begeleidingstrajecten en de opmaak van een plan op maat.

- Check de **tussenkomsten** voor de medewerkers door te werken met tabakologen en Bewegen Op Verwijzing-coaches of de terugbetaling via de mutualiteiten. Als onderneming kan je nog extra tussenkomen en het remgeld terugbetalen.
- Bekijk het **aanbod** van commerciële dienstverleners of je Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

1-2-3 actie

Als je weet welke acties je wil uitvoeren en het **actieplan** is opgemaakt, dan kan je starten. Op Gezond Werken vind je [tips](#) bij het uitvoeren van dat actieplan.

Misschien moet je even bijsturen? Dat kan je doen door tussentijds te [evalueren om vinger aan te pols te houden](#). Meten is weten: zo krijg je meer zicht op wat je gezondheidsbeleid oplevert en ontdek je wat werkt en wat niet. Door je medewerkers te tonen dat de inspanningen iets opleveren, kan je hen opnieuw motiveren. Het helpt je bovendien om bij het management te argumenteren waarom nieuwe investeringen lonen.

De resultaten giet je best in een **rapport** en koppel je terug met het management, maar ook met de leidinggevenden en de medewerkers.

Integratie en verankering

Iedereen heeft baat bij een preventief gezondheidsbeleid. Telewerkers vormen één specifieke doelgroep. In de eerste plaats tijdens en als gevolg van de coronacrisis, maar ook daarna blijft het een doelgroep die speciale aandacht vereist.

Daarnaast zijn er verschillende andere doelgroepen die je gericht kan benaderen. Denk bijvoorbeeld aan shiftwerkers, (productie)arbeiders enz. Doorloop opnieuw het stappenplan om ook hun noden en behoeften te kennen. Check zeker de [gezondheidsmatrix](#) voor acties op maat van de hele onderneming.

Probeer zoveel mogelijk **aansluiting** te zoeken bij de visie en waarden van de onderneming en bestaande overlegorganen, bv. Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bepaalde werkgroepen zoals duurzaamheid (MVO) of duurzame inzetbaarheid. Zo veranker je je beleid.

Door gezondheid te **integreren in de dagdagelijkse routine**, creëer je een bedrijfscultuur die gezondheid effectief bevordert. Denk bijvoorbeeld aan het stevast aanbieden van gezonde alternatieven, gezondheidstips verspreiden, regelmatig opleidingen rond gezondheidsthema's organiseren, een vaste rubriek in het personeelsblad, deelname aan terugkerende challenges en campagnes,

Of het preventieve gezondheidsbeleid al dan niet een succes wordt, hangt af van heel wat factoren. Maar er zijn een aantal [succesfactoren](#) (communicatie, participatie van medewerkers, deskundigheid, samenwerking, ...) die de slaagkansen van het gezondheidsbeleid verhogen.

Ondersteuning

Een gezondheidsbeleid uitrollen lijkt een hoop werk (en dat is het soms ook!). Wij hopen met deze gids alvast heel wat inspiratie te bieden om dat proces te vergemakkelijken. Kan jouw organisatie ook een financieel duwtje in de rug gebr

uiken? Dan is er goed nieuws. De oproep ‘Vitaal en gezond telewerken’ reikt financiële ondersteuning aan uit aan organisaties die op een innovatieve manier bijdragen aan de gezondheid van telewerkers, via een uitgewerkt project. Daarnaast kunnen ondernemingen ook gebruik maken van de Werkbaarheidscheque.

- **OPROEP ‘VITAAL EN GEZOND TELEWERKEN’**

Ondernemingen uit profit en social profit en lokale besturen, maar ook organisaties (externe diensten, bedrijventerreinen, werkgevers- en werknemersorganisatie, vormingsfondsen, hogescholen en universiteiten enz.) die iets kunnen bijdragen aan de mentale en fysieke gezondheid van thuiswerkers, vanuit hun ligging, opdracht of werking, worden uitgedaagd om voor **30 september 2021** een innovatief project in te dienen. Als je project geselecteerd wordt, krijg je financiële ondersteuning voor de uitvoering van het voorstel, waardoor je bijvoorbeeld iemand kan vrijstellen om een beleid (met personeelskost) en acties (met werkingsbudget) uit te werken.

Meer info op [projectoproep ‘Vitaal en gezond telewerken’](#)

- **WERKBAARHEIDSCHEQUE**

Daarnaast kunnen profit en social profit voorzieningen, die gevestigd zijn in het Vlaamse gewest, een Werkbaarheidscheque aanvragen om een meting/scan in te kopen om de werkbaarheid in kaart te brengen en/of om begeleiding aan te kopen bij het opmaken van een actieplan om de werkbaarheid te vergroten.

In het kader van de coronacrisis heeft de overheid beslist dat de Werkbaarheidscheque **tot 31 december 2021** kan gebruikt worden voor verbeteracties die focussen op het psychosociaal welzijn in de vorm van advies, begeleiding en opleiding van de medewerkers. Dit om tegemoet te komen aan de gewijzigde arbeidsomstandigheden (waaronder telewerk) door de coronacrisis.

Deze Werkbaarheidscheque kan gebruikt worden voor het opstellen van een gezondheidsbeleid, waarbij aandacht voor het psychosociaal welbevinden van de medewerkers een vereiste is.

Meer info over [Werkbaarheidscheques](#), [werkbaar werk](#) en [telewerkbeleid](#) (wettelijk kader, tools, tips, goede praktijken) vind je door op bovenstaande links te klikken.