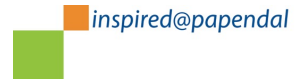


## Terugkomdag 24-uur “Werken in de bouw is topsport” - 30 november 2023



Korte voorbereiding

Verzoek om een kort pitch voor te bereiden  
aan de hand van een aantal vragen



## Wat hebben jullie binnen je organisatie de afgelopen 2 a 3 jaar gedaan op het gebied van Vitaliteit, Gezondheid en Duurzame Inzetbaarheid?

Geef in het kort aan wat jullie binnen je organisatie gedaan hebben in het kader van vitaliteit, gezondheid en Duurzame inzetbaarheid? Leuk om voorbeeldmateriaal mee te nemen of te laten zien.

- KoBaDi-tool (urgentiebesef directie/Ig)
- Vitaliteits sessies per bedrijfsonderdeel met directie en bedrijfsleiding
- DIX (UTA) en Mini DIX (vak- en voorlieden)
- Vak en voorlieden bezocht op projectlocatie
- Resultaten dix en mini dix gepresenteerd aan medewerkers
- Gesprekskaart ontwikkelt voor het jaargesprek
- Actieplan vitaliteit per bedrijfsonderdeel
- Fruit op alle kantoren
- Vitaliteitsweek
- Performancemanagement: aanpassen gesprekscyclus om het goede gesprek te voeren, waarbij ontwikkeling in de breedste zin van woord centraal staat.



# Interventies:



- PAGO / DIA (duurzame inzetbaarheid analyse)



- Werkplekonderzoek
- Teldersfonds
- Bedrijfsmaatschappelijk werk (Social Support)
- Financieel advies AOW leeftijd (Jincq)



- Beeldscherm, veiligheidsbril, otoplastieken
- Workshops STEPS (4 jaar geleden)
- Fruit (sommige vestigingen)



- Coaching gericht op (loopbaan) ontwikkeling
- Management drives - drijfverenanalyse



- Coaching gericht op werkdruk/stress (CSR)
- Vertrouwenspersoon

# Cijfers KoBaDi per business unit

| Kobadi cijfers uit DIX VHB (UTA/VHB): | VHB-breed (dir/fg) | VHB-breed (mw) | IP<br>dir/fg | IP<br>mw | Noord<br>dir/fg | Noord<br>mw | Oost<br>dir/fg | Oost<br>mw | Zuid<br>dir/fg | Zuid<br>mw | VSF<br>dir/fg | VSF<br>mw | HK<br>dir/fg | HK<br>mw | Sector Bouwnijverheid |
|---------------------------------------|--------------------|----------------|--------------|----------|-----------------|-------------|----------------|------------|----------------|------------|---------------|-----------|--------------|----------|-----------------------|
|                                       |                    | 352            |              | N133     |                 | N51         |                | N36        |                | N42        |               | N48       |              | N40      |                       |
| <b>Gezondheid</b>                     | %                  | %              |              | %        | %               | %           | %              | %          | %              | %          | %             | %         | %            | %        | %                     |
| <b>Algemene gezondheid</b>            |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % met matig/slechte gezondheid        | 18                 | 9,37           | 16           | 6,77     | 15              | 3,92        | 18             | 2,78       | 23             | 11,9       | 22            | 22,92     | 16           | 12,5     | 20                    |
| <b>Fysieke eisen</b>                  |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % voldoet niet aan de eisen           | 10                 | 6,25           | 6            | 5,26     | 8               | 1,96        | 11             | 5,56       | 24             | 16,67      | 12            | 10,42     | 8            | 0        | 12                    |
| <b>Psychische eisen</b>               |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % voldoen niet aan de eisen           | 16                 | 5,68           | 17           | 4,51     | 13              | 0           | 19             | 5,56       | 26             | 14,29      | 15            | 12,5      | 13           | 0        | 9                     |
| <b>Vakkennis</b>                      |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| <b>Aansluiting kennis</b>             |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % slechte aansluiting kennis bij werk | 11                 | 3,98           | 12           | 0        | 11              | 5,88        | 13             | 8,33       | 13             | 4,76       | 11            | 8,33      | 7            | 2,5      | 6                     |
| <b>Leren</b>                          |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % niet bereid nieuwe dingen te leren  | 15                 | 3,98           | 21           | 3,76     | 11              | 0           | 10             | 0          | 14             | 7,14       | 19            | 6,24      | 13           | 7,5      | 37                    |
| <b>Inzetbaarheid</b>                  |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % matig/slecht inzetbaar              | 14                 | 7,1            | 12           | 6,02     | 8               | 7,84        | 16             | 11,11      | 13             | 7,14       | 18            | 8,33      | 20           | 5        | 30                    |
| <b>Motivatie</b>                      |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| <b>Betrokkenheid bij werk</b>         |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % matig/slechte betrokkenheid         | 16                 | 7,37           | 16           | 7,46     | 13              | 5,88        | 17             | 2,78       | 23             | 11,9       | 20            | 12,5      | 15           | 2,5      | 18                    |
| <b>Tevredenheid</b>                   |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % (zeer) ontevreden met het werk      | 20                 | 4,55           | 20           | 3,76     | 17              | 0           | 13             | 5,56       | 26             | 9,52       | 22            | 8,33      | 18           | 2,5      | 20                    |
| <b>Enthousiasme</b>                   |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % niet enthousiast over baan          | 20                 | 3,69           | 18           | 2,26     | 17              | 1,96        | 32             | 5,56       | 23             | 7,14       | 23            | 8,33      | 18           | 0        | 8                     |
| <b>Werk-Privé balans</b>              |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| <b>Mantelzorg</b>                     |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % dat mantelzorg verricht             | 13                 | 5,4            | 5            | 6,02     | 11              | 1,96        | 17             | 2,78       | 12             | 7,14       | 14            | 6,25      | 18           | 7,5      | 13                    |
| <b>Financieel problemen</b>           |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % heeft financiële problemen          | 14                 | 10,23          | 8            | 6,02     | 12              | 9,8         | 13             | 16,67      | 16             | 9,52       | 16            | 12,5      | 16           | 17,5     | 22                    |
| <b>Combi werk-privé</b>               |                    |                |              |          |                 |             |                |            |                |            |               |           |              |          |                       |
| % moeite combineren werk & privé      | 34                 | 12,5           | 30           | 14,29    | 32              | 3,92        | 32             | 16,67      | 45             | 19,05      | 31            | 14,58     | 33           | 5        | 22                    |



## Hoe gaat het met je?

Jij hebt maar één lichaam en dat is je belangrijkste gereedschap in jouw werk! Of je nu fysiek of intellectueel wordt uitgedaagd: een gezond lichaam en mentale gezondheid zijn van groot belang. We zijn daarom benieuwd hoe met het met je gaat. Omdat jij voor Van Hattum en Blankevoort heel belangrijk bent, starten we met een vitaliteitsprogramma waarin jij en jouw gezondheid centraal staan.

### Vitaliteitsvragenlijst

Voordat we starten met het vitaliteitsprogramma willen we weten hoe het gesteld staat met de vitaliteit van de organisatie. Op basis van deze informatie kunnen we een vitaliteitsprogramma starten dat écht aansluit bij de behoeften van jou en je collega's. Jouw input is daarom van groot belang! We willen je vragen om een persoonlijke vitaliteitsvragenlijst te beantwoorden (deze krijg je per mail toegestuurd). Het kost je max 10 minuten, alle thema's komen aan bod en de persoonlijke uitkomsten zijn alleen voor jou zichtbaar! De uitkomsten kan je delen tijdens het jaargesprek met jouw leidinggevende, uiteraard is dit aan jou, maar zo kan je leidinggevende je als het nodig is beter helpen. Onze organisatie ziet alleen op groepsniveau (min. 30 personen) uitkomsten.



Inzicht in jouw gezondheid



De tools om aan de slag te gaan



Alleen voor jou inzichtelijk



Privacy gewaarborgd

### De planning

Wat kan je de komende tijd verwachten?



 Van Hattum en Blankevoort



I FIT staat voor; lichamelijke en mentale gezondheid, maar ook in hoeverre jij als medewerker past bij VHB én bij jouw functie nu en in de toekomst.



# Wat werkte daarbij goed? Best practices!



Waar ben je trots op en wat zijn best practices binnen je organisatie? Leuk als je voorbeeldmateriaal hebt dat je kunt laten zien.

- 
- 
- 
- 
- 
-





### Onze respons

IP: 87%  
Oost: 85%  
Noord: 84%  
VSF: 80%  
Zuid: 76%  
HK: 70%

82%  
UTA

83%  
Vak- en  
voorlie-  
den

### Hoe nu verder?



### Wat gaat er goed?

92%  
voelt zich  
gezond!

89%  
ervaart veel  
werkplezier

94%  
Kennis en kunde  
huidige functie  
op orde!

90%  
Positief over de  
toekomst van  
werk intern en  
extern!



### Top drie aandachtspunten vak- en voorlieden

#### Weinig energie voor en na werk

- 47% heeft na het werk weinig energie over;
- 20% staat niet op met energie
- 19% kan niet voldoen aan de fysieke eisen die het werk vraagt.

#### Combinatie werk-privé

- 34% kan werk niet goed combineren met prive- en/of familieomstandigheden;
- 40% van de medewerkers heeft financiële zorgen.
- 18% verleent mantelzorg > 8 uur per week.

#### Fysieke eisen aan werk

- Hoge score op vermoeidheid i.r.t. ziekteverzuim van 11% onder onze vak- en voorlieden.

### Top drie aandachtspunten UTA

#### Mentale Balans

- 35% ervaart mentale vermoeidheid;
- 31% neemt geen pauze;
- 23% ervaart geen balans tussen werk/privé + 31% geeft aan privé te missen;
- 18% ervaart financiële zorgen (veel tot matig);
- 15% verleent mantelzorg;
- 20% ervaart minder veiligheid om over problemen te praten, hulp te vragen of fouten te maken.

#### Leefstijl

- 44% vindt het lastig om naast het werk 30 minuten per dag te bewegen;
- 31% neemt geen tijd om tijdens het werk een pauze in te lassen;
- 84% neemt geen korte pauzes;
- 20% ervaart regelmatig rugklachten;
- 52% heeft een te hoog BMI.

#### Persoonlijk leiderschap

- 36% is in mindere mate bezig met eigen inzetbaarheid;
- 49% weet niet hoe te werken aan eigen inzetbaarheid;
- 42% kan niet werken aan eigen inzetbaarheid;
- 28% heeft moeite met omgaan met spanning, werkdruk of tegenslag.

September

Oktober

November

December

Vestiging

Actieplan per vestiging  
terugkoppelen

Aan de slag in de vestiging!!!

VHB-breed



Week van vitaliteit



Ronde tafelgesprekken  
sociale veiligheid



Persoonlijk leiderschap: uitwerking  
nieuwe vorm van jaargesprekken

Eind 2023 volgt een  
update voor  
volgend jaar!



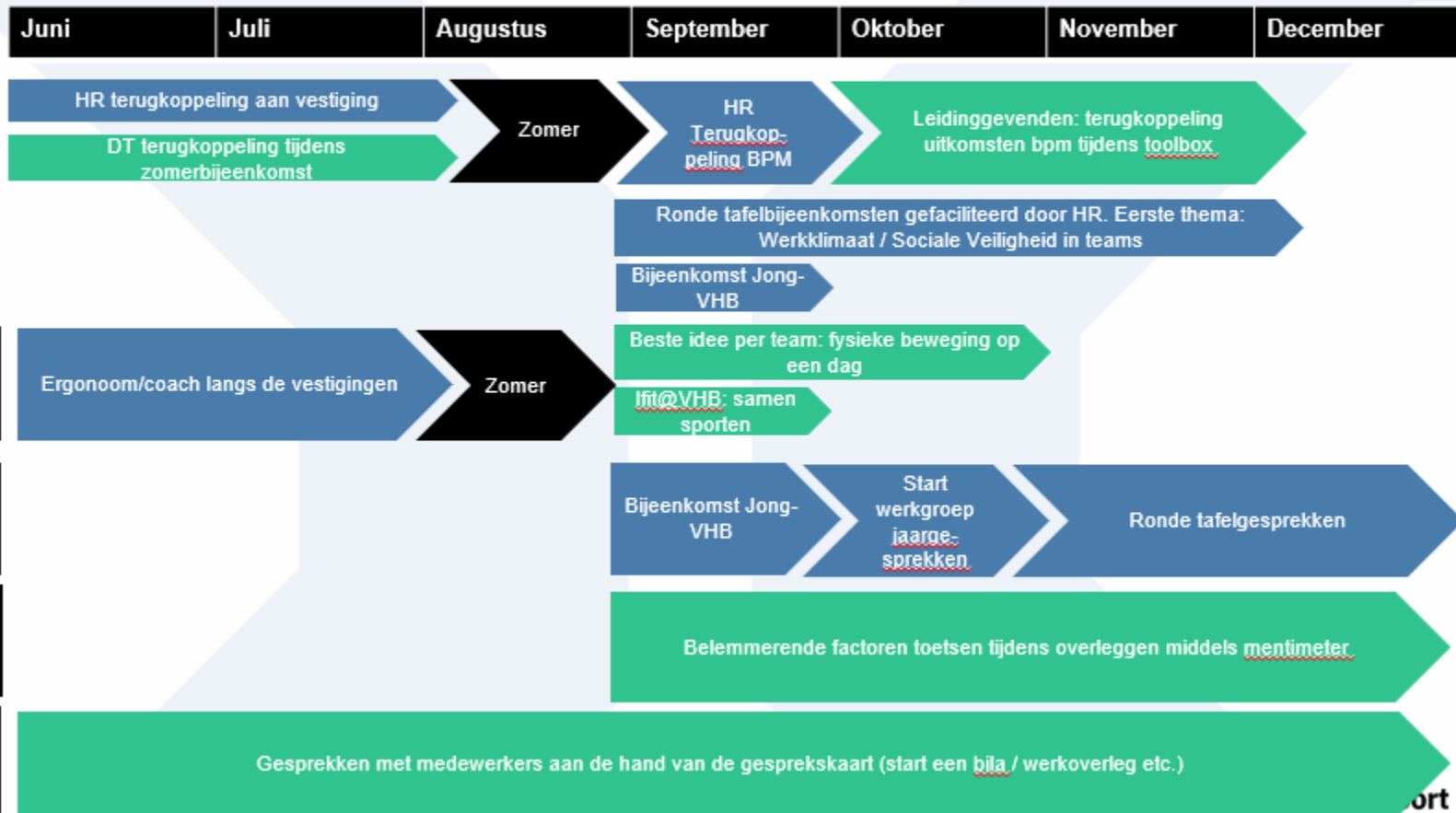
**Van Hattum en Blankevoort**

een VolkerWessels onderneming



# Hoe nu verder?

■ = leidinggevende  
■ = HR



Deze praatkaart helpt je – naast de vragen uit het jaargespreksformulier – bij het voorbereiden en voeren van een goed (jaar)gesprek.

### Het (jaar)gesprek

De vier onderwerpen zijn een belangrijke graadmeter voor werkplezier en inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Kortom, van groot belang om te bespreken en over na te denken!

### Afsluiting van het (jaar)gesprek

Belangrijk is niet alleen het voeren van het gesprek, maar ook de opvolging van zaken die besproken worden. Maak hier concrete afspraken (wie, wat, wanneer) over en leg deze vast in het jaargesprekformulier.

### Vitaliteitsvragenlijst

In de vitaliteitsvragenlijst zijn de vier thema's ook voorbij gekomen. Heb jij de vragenlijst al ingevuld? (zo niet, kan nu ook nog!).

☐ Wat is voor jou de belangrijkste conclusie en waar ga jij mee aan de slag?

☐ Waarmee en hoe kan VHB/VSF jou helpen?

De vragen in deze praatkaart helpen om verdieping te geven aan thema's uit de vitaliteitsvragenlijst. Ook als je de vragenlijst niet hebt ingevuld helpen de vragen bij het voeren van een goed gesprek.

# PRAATKAART

Ter voorbereiding voor leidinggevend en medewerkers voor een goed (jaar)gesprek!



## Gezondheid



## Werk-privébalans



## Weten en kunnen



## Motivatie

|                                                                                                                            |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat gaat goed in jouw gezondheid?</li> </ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Welk cijfer geef jij jouw werk-privé balans (1 slecht 10 heel goed)?</li> <li>Cijfer 6 of lager? Wat wil jij hier aan doen?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Welke kennis moet je bijhouden om je werk goed te kunnen blijven doen? Kan je hieraan voldoen?</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat vind je leuk aan het werk en zijn er dingen die je lastig vindt?</li> </ul>                                                                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Wat wil jij in jouw gezondheid verbeteren?</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lukt het om het werk thuis los te laten?</li> <li>Lukt het om op je werk privé los te laten?</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Welke kennis/competenties beheers je onvoldoende en wil je leren?</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ervaar je de samenwerking in het team? (samenwerking, vertrouwen, overleg, plezier, verbinding)</li> </ul>                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Waar loop jij fysiek/mentaal tegenaan om jouw werk vol te houden?</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wanneer ervaar je energie van je werk?</li> <li>Waar krijg je energie van?</li> </ul>                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Welke kennis zou je op willen doen als je een topper wilt zijn in jouw vakgebied?</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ervaar je de samenwerking met jouw leidinggevende?</li> </ul>                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe blijf jij fit en vitaal? (door bijv. sporten/voeding en ontspanning)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Wanneer ervaar je negatieve werkdruk en/of stress?</li> <li>Wat kost je energie?</li> </ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Waar zou je jezelf de komende tijd op persoonlijk vlak willen ontwikkelen?</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ervaar je voldoende ruimte en mogelijkheden voor eigen initiatief of verantwoordelijkheid?</li> </ul>                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe kan VHB/VSF jou helpen om fit en vitaal te blijven?</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Welke kansen/mogelijkheden zie jij voor VSF/VHB die bijdragen aan een betere werk-privé balans?</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ontwikkelt je werk zich de komende jaren en wat betekent dit voor jouw kennis en vaardigheden?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe zie je de toekomst bij onze organisatie?</li> <li>Wat kun je daar zelf aan bijdragen?</li> <li>Wat verwacht je van je leidinggevende of organisatie?</li> </ul> |

# Hier werken we in Oost aan!

1 Betrokkenheid

2 Bereidheid om te leren

## Behouden door:



- ❖ Meer zichtbaarheid van MT leden. Dus meer op de projecten aanwezig en zichtbaar. Dag mee timmeren bijvoorbeeld.
- ❖ Vanuit regio gezamenlijk een goed doel gaan steunen (VHRQoost dag)
- ❖ Wederom feestavond organiseren

- ❖ Opleidingen op orde hebben en passend voor iedereen
- ❖ Mogelijkheid bieden om te blijven leren door buddyschap
- ❖ Uitdagende en afwisselende projecten.
- ❖ (Door) groei mogelijkheden

## Nog meer benutten door:



Middels de betrokkenheid meer kruisbestuiving tussen de afdelingen.

- ❖ Door meer afwisseling te bieden ontwikkelt de ervaring van mensen sneller en zijn ze breder inzetbaar
- ❖ We kunnen de verantwoordelijkheid lager in de organisatie leggen.

## Onze tip(s) voor andere teams:



Gezamenlijk met collega's uit andere regio's ervaringen uitwisselen.

Geef de mensen de kans om ook eens buiten hun eigen taken iets op te pakken.

## Huidige situatie:



1 Ongeveer 6 collega's zijn erg vermoeid

2 Ongeveer 6 collega's geven aan privé te missen

3 Ongeveer 6 collega's geven aan financiële problemen te hebben.

## Wat kunnen we er aan doen:



- 1 Agenderen van dit onderwerp in diverse overleggen / ook medewerkers in een op een gesprekken meer bevragen in jaargesprek en tussentijds. Praatkaart als hulpmiddel.
- 2

3 Bekendheid vergroten van de mogelijkheden van hulp bij financiële problemen.

## Van wie kunnen we leren:



- 1 + Regio Noord heeft weinig mentaal vermoeide medewerkers.
- 2

# Wat werkte niet? Failures en lessons learned?



Wat werkte niet, waarom werkte het niet en wat heb je ervan geleerd?

- Dix vragenlijst digitaal in laten vullen door vak- en voorlieden
- Doelgroep vak en voorlieden enthousiasmeren.
- Vitaliteit is niet van HR maar wij merken wel dat wij continue de drijvende kracht moeten zijn om stappen te blijven zetten.
- 
- 
- 
-

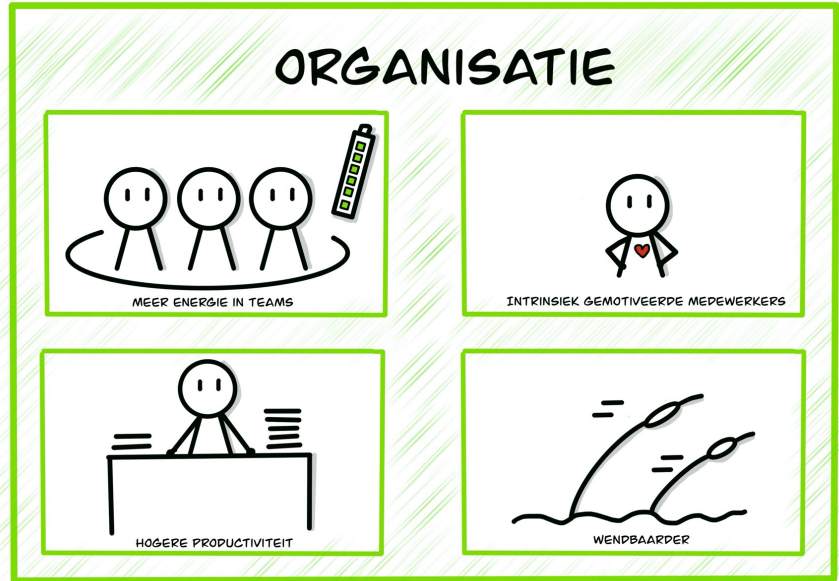
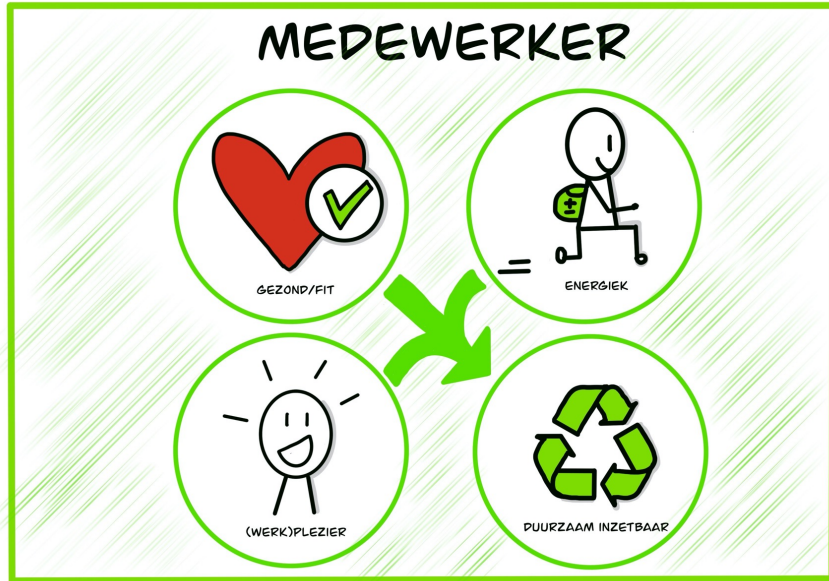
# Wat zijn de ambities uitdagingen naar de toekomst?



Wat is de ambitie op het gebied van gezondheid, vitaliteit en DI de komende jaren?

- Aandacht voor alle medewerkers met verschillende wensen en behoeften op het gebied van vitaliteit in de breedste zin van het woord. We luisteren en pakken signalen op.
- Leiderschap gericht op vitaliteit/inzetbaarheid van medewerkers (dialogo tussen leidinggevende en medewerker).
- Meer zich in 'grijs verzuim', thema's van invloed op productiviteit. (stoplichtmodel inzetbaarheid)
- Onze UTA-collega's werken aan: persoonlijk leiderschap, mentale balans en leefstijl
- Onze vak- en voorlieden worden bewust van de invloed van leefstijl en gedrag op fysieke gezondheid, vermoeidheid en balans.
- Terugdringen verzuim  
Vitaliteitsbeleid onderdeel van onze bedrijfsvoering (geen project!!)

# Wat levert vitaliteit op?





# Wat is je eventuele hulpvraag?



Wat is er nodig om de ambitie waar te maken en welke mogelijke hulpvraag heb je?

- Management/lg begeleiden en faciliteren met het goede gesprek en zicht op inzetbaarheid.
- Persoonlijk leiderschap: nieuwe vorm van jaargesprekken: FIT-gepsrek.
- Performance management cyclus passend bij onze cultuur en kernwaarden.
- Per vestiging een plan voor UTA en vak- en voorlieden.
- Rondetafelgesprekken organiseren op thema's uit vitaliteitsonderzoek.
- 1-meting vitaliteitsonderzoek
- wij hebben moeite om onze doelgroep vak- en voorlieden te bereiken op dit onderwerp. Wij zouden bij deze doelgroep meer bewustwording willen creëren op het gebied van kwaliteit van leven. Wat kan men doen om op termijn fit te zijn en te blijven.