BRAVO voor Fortis in 7 stappen

Door Pieter Iedema, Petra Assink en Henry Pijpers

Fortis Bank Nederland

Binnen Fortis Bank Nederland is er veel aandacht voor de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Immers, gezonde en fitte medewerkers leveren een betere bijdrage aan het resultaat van een onderneming. Door een goede lichamelijke en geestelijke conditie presteren medewerkers namelijk beter.

Fortis Bank Nederland heeft daarom het gezondheidsproject **BRAVO** geïntroduceerd.
BRAVO staat voor gezonde leefgewoonten:
- Meer **B**ewegen
- Stop met **R**oken
- Matig zijn met **A**lcohol
- Gezonde **V**oeding
- **O**ntspanning

Pieter Iedema, projectleider BRAVO,
werkzaam bij NISB

Petra Assink, communicatie BRAVO,
werkzaam bij HR Communicatie Fortis Bank Nederland

Henry Pijpers, initiator BRAVO,
directeur Fortis Arbodienst

Voorwoord

Met trots presenteren wij u dit boekje over gezondheidsmanagement bij Fortis Bank in Nederland. In de afgelopen jaren is er binnen Fortis Bank in Nederland veel aandacht besteed aan gezondheid. Daarbij is er zowel gekeken naar de gezondheid van ons bedrijf als naar de gezondheid van onze medewerkers.

Het onderwerp gezondheid is al sinds jaar en dag het domein van Arbodiensten. Door actieve begeleiding van medewerkers en management op het gebied van (dreigend) verzuim en een goed doordacht re-integratiebeleid zijn we er in geslaagd om het verzuim onder de 4% te krijgen. Die structurele daling van het verzuim was reden om aan te kloppen bij de Raad van Bestuur met de boodschap dat we het nog beter konden doen. Dat resulteerde in het groene licht van de Raad van Bestuur die overtuigd was dat gezondheid kon helpen om de ambitieuze groeistrategie te ondersteunen. Onder de noemer BRAVO zijn we aan de slag gegaan met een leefstijlprogramma. De vijf deelgebieden van gezondheid werden voorzien van een herkenbaar en positief label: het BRAVO-logo.

We zijn er uiteindelijk in geslaagd om een verbinding te maken tussen het belang van individuele medewerkers en het bedrijf dat duurzaam het beste uit haar mensen wil halen. Het is absoluut een win-win situatie geworden. Op alle deelgebieden van BRAVO zijn we er in geslaagd om structurele verbeteringen te realiseren. De letterlijke kroon op dit project werd geleverd door het feit dat Fortis de “Kroon op het Werk-prijs” heeft gewonnen voor het beste gezondheidsprogramma bij bedrijven.

Omdat Fortis Bank Nederland van mening is dat deze best practice ook beschikbaar moet zijn voor anderen, hebben we dit boekje samengesteld. Wij hopen dat het u inspiratie geeft om binnen uw eigen werk- of privé-omgeving structureel te werken aan gezondheidsverbetering.

Tot slot wil ik alle Fortis-medewerkers bedanken voor hun bijdrage en structurele feedback op dit succesvolle programma. In het bijzonder wil ik de Raad van Bestuur, HR Communicatie en de Arbodienst medewerkers bedanken voor hun tomeloze inzet en inspiratie om dit tot een succes te laten worden.

Met vriendelijke groet,
Henry Pijpers
Directeur Fortis Arbodienst

Inleiding

Gezondheidsmanagement staat voor gezonde werknemers in een gezonde werkomgeving.
Gezondheidsprogramma's op de werkplek richten zich zowel op de leefstijl van werknemers als op een gezonde werkomgeving. Het vormt het logische vervolg op een goed verzuim- en arbeidsomstandigheden beleid. Van medewerkers die sporten is aangetoond dat zij minder verzuimen (Deursen Koenders, 2007). Tevens blijkt dat aandacht voor gezondheid het werkvermogen van mensen bevordert en er toe leidt dat mensen langer achtereen inzetbaar zijn (Suhrcke, 2005). Een Europese inventarisatie laat andere voordelen zien. Bij 18 van de 23 bedrijven waarbij een gecombineerde aanpak van gezondheidsbevordering en ziekteverzuim werd gehanteerd, daalde het ziekteverzuim en nam de motivatie, de betrokkenheid en het gezondheidsbewustzijn van het personeel toe.

Voorheen waren gezondheidsprogramma's op de werkplek met name op leefstijl gericht. Nu is er over het algemeen zowel aandacht voor leefstijl als voor de omgeving. Verder is er steeds meer aandacht voor veranderingen op organisatieniveau in termen van cultuur en beleid om te bewerkstelligen dat gezondheidsbevordering een onderdeel vormt van de bedrijfsvoering.
De gezondheidsprogramma's richten zich vaak op thema's zoals roken, bewegen, voeding of stress. De leefstijlgerichte component bestaat dan uit het geven van informatie en voorlichting over bijvoorbeeld het belang van gezonde voeding, terwijl in de omgeving veranderingen plaatsvinden die het gezonde gedrag bevorderen. Zo is de aanwezigheid van bepaalde gezondheidsgerelateerde voorzieningen zoals fitnessruimte, douches, fietsenstalling, bedrijfsrestaurant met gezonde voeding van belang om gezond gedrag van werknemers te bevorderen. Verder is het belangrijk dat werknemers nauw betrokken zijn bij het vormgeven en uitvoeren van interventies (Breuker & Schroër, 1999).

Een onderzoek van de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* onder 1500 Europese bedrijven die bekend staan om hun goed gezondheidsbeleid heeft de basis gevormd voor de methodiek van gezondheidsmanagement (Wynne &

Clarkin, 1992). Uit dit onderzoek bleek dat de volgende aspecten voor een succesvol gezondheidsbeleid van belang zijn:

- **Behoefteanalyse**: Voor het opstellen van een gezondheidsbeleid is het belangrijk dat de behoeften en wensen van werknemers zijn geanalyseerd, zodat de activiteiten hierop afgestemd kunnen worden.
- **Participatie**: Sleutelpersonen van hoog tot laag in de organisatie en werknemers moeten bij het programma betrokken worden en het programma ondersteunen. Dit is belangrijk om draagvlak voor het beleid te krijgen. Hiertoe wordt vaak een werkgroep in het leven geroepen.
- **Flexibiliteit**: Gezondheidsprogramma's zijn geen standaard programma's. De programma's moeten worden afgestemd op de situatie van het bedrijf.
- **Integratie**: In het programma moeten activiteiten opgenomen zijn die zowel gericht zijn op het individu als op de werkomgeving.
- **Multi-disciplinariteit**: Meerdere deskundigen (op het gebied van personeelsbeleid, communicatie, gezondheidszorg, psychologie, arbeidsomstandigheden) moeten ingeschakeld worden om de effectiviteit van het programma te vergroten.

De methodiek voor het invoeren van gezondheidsbevordering op de werkplek heeft de vorm van een zeven stappenplan met de volgende stappen:

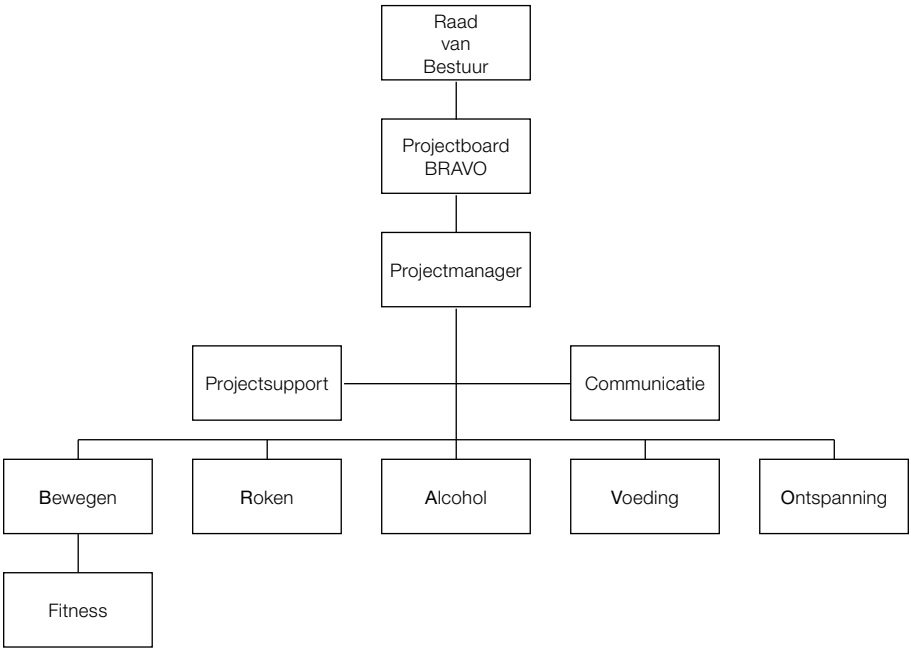
Stap 1. Het creëren van draagvlak voor een gezondheidsbeleid;
Stap 2. Het opzetten van structuren;
Stap 3. Het vaststellen van de behoeften;
Stap 4. Het ontwikkelen van een gezondheidsbeleid;
Stap 5. Het uitvoeren van het gezondheidsbeleid;
Stap 6. De evaluatie;
Stap 7. Het verankeren van het beleid.

De 7 stappen-methodiek bij Fortis

Stap 1. Het creëren van draagvlak voor een gezondheidsbeleid
In 2001 heeft Fortis Bank (voortaan Fortis) een branch brede Arboconvenant mede ondertekend. Dit convenant is succesvol geweest. Bij de eindmeting werkstress is die afgenomen met 13% terwijl in de branche de werkstress is gestegen. Doelstelling van het Arboconvenant is beperking van RSI-klachten met 10%. De resultaten laten een daling van het percentage Fortis Bank medewerkers met RSI-klachten zien van 12%. Uiteindelijk daalde het verzuim bij Fortis in vier jaar van 5.4% naar 3.9%. Uit het Arboconvenants onderzoek is gebleken dat Fortis Bank over 2004 de gezondste bank van Nederland is.
In 2005 ontstond het plan om met het thema Vitaliteit aan de slag te gaan. In voorjaar 2006 deed de interne Arbodienst het voorstel om met een leefstijl programma aan de slag te gaan onder de noemer BRAVO. BRAVO staat voor gezonde leefgewoonten: meer Bewegen, niet Roken, matig zijn met Alcohol, gezonde Voeding en Ontspanning.
De Arbodienst overtuigde de Raad van Bestuur door voor te rekenen welke financiële voordelen er ontstaan als medewerkers fitter en gezonder zijn. Het voordeel van BRAVO naast vitaliteit is dat BRAVO veel concreter te maken is. Ook is de titel BRAVO op zich al wervend en enthousiasmerend.

Stap 2 Het opzetten van structuren
In april 2006 startte het project met het samenstellen van vijf verschillende deelwerkgroepen, gerangschikt onder de vijf BRAVO-thema's. In de samenstelling van de werkgroepen (zie organogram) is het principe van participatie en multidisciplinariteit goed weerspiegeld. In de verschillende werkgroepen zitten vertegenwoordigers van de personeelsvereniging, de Arbodienst (bedrijfsartsen, A&O deskundigen, bedrijfsmaatschappelijk werk), de facilitaire dienst, communicatiedeskundigen, HR-medewerkers met kennis van HR en arbeidsvoorwaarden, Arbo-coördinator, de OR, Fortis Foundation, bedrijfskundigen en leidinggevenden van business units. In totaal participeren 25 medewerkers in de verschillende werkgroepen. Naast de deelwerkgroepen Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning was er een aparte werkgoep Fitness. De voorzitter van de werkgroep Bewegen was ook

Projectstructuur BRAVO



de voorzitter van de werkgroep Fitness. Deze werkgroep had de taak in en out company fitness te regelen.

Ook bij Fortis is gebleken dat de steun van het management essentieel is bij het slagen van leefstijlprogramma's op het werk. Bij het Fortis BRAVO-project is de voorzitter van de Raad van Bestuur ook de voorzitter van de projectboard BRAVO. Andere leden: de directeur HR, de directeur Facilitair, en de directeur van de Fortis Arbodienst. De deelwerkgroepen worden door de projectleider vertegenwoordigd in de projectboard. De projectboard BRAVO vergadert maandelijks. De projectleider BRAVO maakt maandelijks een highlight rapport.

Iedere deelwerkgroep heeft een voorzitter. De vijf voorzitters van de deelwerkgroepen stemmen twee wekelijks af en worden daarbij ondersteund door een secretaresse van de Arbodienst.

In de praktijk hebben de voorzitters van de deelwerkgroepen een grote rol. De meeste deel projectleiders ervaren hun werkgroep als klankbordgroep. De leden denken mee maar voeren nauwelijks uit. De projectleiders verzetten zelf het meeste werk. De tweewekelijkse bijeenkomsten van de projectgroep BRAVO (deel-projectleiders) zijn consequent bij elkaar gekomen met een hoge opkomst. De sfeer in de projectgroep is erg goed en de afspraken worden goed

nagekomen. De opkomst in de deelwerkgroepen zelf is wisselend. Door drukke agenda's en grote reisafstand is regelmatig gekozen voor het kortsluiten via mail en telefoon met de meest betrokken werkgroepleden.

Stap 3. Het vaststellen van de behoeften

In augustus 2006 heeft elke werkgroep een template gemaakt met plannen per thema en een inschatting van de kosten. Er is een totaal budget van 300.000 euro. De afdeling HR Communicatie levert in september 2006 een communicatieplan. Eind september combineert de projectleider BRAVO de templates van de werkgroepen met het communicatieplan en de projectboard geeft een go.

Het vaststellen van de behoefte valt samen met de kick off. Er is gekozen voor een online Lifestyle Check via een vragenlijst. Alle 8000 medewerkers van Fortis Bank krijgen een mooie ansichtkaart op het huisadres met de aankondiging van de start van het BRAVO-project. Op de kaart wordt de web based Lifestyle Check aangekondigd. Een week later verschijnt een verzoek op FortisNet om de BRAVO Lifestyle Check in te vullen. De medewerkers die het onderzoek invullen, krijgen als dank een Fortis stappenteller cadeau.

De volgende zeven leefstijlfactoren zijn onderzocht:

1. Aantal dagen per week met minstens 30 minuten matig intensief bewegen (volgens de Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen (NNGB) moet men dit minimaal vijf dagen per week doen);
2. Aantal keer per week intensief bewegen/sporten (volgens de fitheids-

norm moet men dit drie keer per week doen);

3. Roken (niet roken is de norm);
4. Alcoholgebruik (een gangbare norm is maximaal twee glazen per dag voor mannen en één voor vrouwen);
5. Groente- en fruitconsumptie (volgens de Gezondheidsraad (2006) moet men dagelijks 150-200 gram groente en twee stuks fruit eten);
6. Body Mass Index (gewicht gedeeld door kwadraat van de lengte: boven 25 kg/m2 is sprake van overgewicht, boven 30 van ernstig overgewicht);
7. Omdat de manier waarop mensen het beste kunnen ontspannen verschilt, zijn alleen de uitingsvormen ervan in kaart gebracht, namelijk ‘ontspannen en vitaal zijn’. Hiervoor zijn drie indicatoren bepaald: energie hebben op het werk, energie hebben na het werk en herstelgemak na het werk.

BRAVO Lifestyle Check 2006

De Lifestyle Check, die eind 2006 is uitgevoerd, diende als nul-meting voor het BRAVO-project. Ook was het de eerste BRAVO-interventie, alle medewerkers kregen voor het eerst feedback op hun persoonlijke leefstijl in vergelijking tot de ideale leefstijl. Hoe is het gesteld met de leefgewoonten van de Fortis bankmedewerkers? Via een web-enquête konden de medewerkers vragen beantwoorden die gerelateerd waren aan de vijf hoofdthema's van BRAVO. 5939 bankmedewerkers (80% van de aangeschreven medewerkers) hebben deze enquête ingevuld en hebben als dank daarvoor een stappenteller ontvangen. Deze leefgewoonten van de bankmedewerkers werden getoetst aan de gezondheidsnormen vastgesteld door de Nederlandse Gezondheidsraad en vergeleken met de leefstijl van de gemiddelde werkende Nederlander.

Resultaten

Na het invullen kregen de deelnemers direct feedback over hun leefstijlgewoonten. Er werd daarbij meteen voorlichting gegeven over de BRAVO-normen. De feedback was visueel aantrekkelijk gemaakt door te werken met kleurige smiley's. Deelnemers konden een score halen tussen 0 en 14 punten. Vooral de norm voor drinken, 1 alcoholconsumptie per dag voor vrouwen en 2 voor mannen, leverde veel discussie op. Erg nuttig is de kennis over leefstijl en de bewustwording van de eigen leefstijlgewoonten.

Met respectievelijk 81% niet-rokers en 95% niet tot matige alcoholgebruikers roken en drinken de Fortis bankmedewerkers minder dan de gemiddelde Nederlander.

Ontspannen lukt 63% van de bankmedewerkers aan het einde van een werkdag goed. Als we ook de uitslagen van de energiemetingen meenemen, dan blijkt dat 77% zich volop kan inzetten tijdens het werk en 81% nog volop energie heeft na het werk.

Roken	(rookt niet)	☺
Alcohol	(drinkt niet of matig)	☺
Ontspanning		☺
Bewegen	(beweegt voldoende)	☹
Voeding	(eet voldoende groente – 200 gram per dag)	☹
Voeding	(eet voldoende fruit – 2 stuks fruit per dag)	☹

Binnen de bankorganisatie verdienen met name bewegen en voeding aandacht: slechts 35% van de bankmedewerkers voldoet aan de norm gezond bewegen of de fitnorm. En slechts 40% van de bankmedewerkers eet dagelijks voldoende groente en/of fruit.
In deze twee leefstijlgewoonten zal fors geïnvesteerd moeten worden om de bankmedewerkers dichter bij een gezond niveau te brengen in de loop van 2007.

De resultaten van de Lifestyle Check, gecombineerd met de templates van de vijf BRAVO-werkgroepen, zijn vertaald naar het plan van aanpak BRAVO.

Lifestyle Check en Verzuim
De gegevens uit de Lifestyle Check zijn door de BRAVO-projectgroep ook gelegd naast gegevens over het ziekteverzuim, de reisafstand en de functioneringsbeoordeling. De conclusie uit deze vergelijkende onderzoeken bevestigt de keuze voor een accent in het BRAVO-programma op sporten en bewegen. In ESB en Intermediar werden de conclusies uit deze vergelijkingen gepubliceerd. In het artikel “Een gezonde leefstijl geeft een lager verzuim” concluderen van Deursen en Koenders (ESB juli 2007).
De analyse laat zien dat werknemers met een gezonde leefstijl gemiddeld genomen een aanzienlijk lager verzuim kennen. Met het bevorderen van een gezonde leefstijl is dus in theorie een aanzienlijke verzuimwinst te behalen. Bij de Fortis Bank gaat het om een reductie van het aandeel bovengemiddeld verzuimers met 32%.
Uit de analyse blijkt dat rokers, werknemers met ernstig overgewicht (obesitas), geheelonthouders en werknemers die nooit sporten een verhoogd verzuim hebben. Ditzelfde geldt voor werknemers die na het werk weinig energie hebben voor activiteiten of langzaam herstellen na het werk of weinig energie hebben op het werk. Het eten van voldoende fruit en groenten en (bijna) dagelijks matig bewegen (NNGB-norm) gaan niet gepaard met een lager verzuim. De gevonden verbanden blijven ook na correctie voor onderlinge samenhang overeind.

De resultaten van de Lifestyle Check zijn op groepsniveau via FortisNet gecommuniceerd. Aanvankelijk was het verschil tussen de verschillende business units zichtbaar. Nadat duidelijk werd dat sommige afdelingen dit stigmatiserend vonden, werd alleen nog maar Fortisbreed inzichtelijk gemaakt wat de score was.

De bedrijfsartsen van Fortis zijn wel met de resultaten uit de Lifestyle Check in de hand gaan praten in management-overleggen en bij het Sociaal Medische Team (SMT). De opzet was dat via een presentatie van de resultaten in de unit werd nagegaan waar verbeteringen mogelijk zijn.

Overzicht Fortis BRAVO-activiteiten

Activiteit	Resultaat
FortisNet	Aantal berichten* : 52
Aankondiging dmv ansichtkaart huisadres	Aantal: 8000
BRAVO Lifestyle Check	December 2006: 5939 deelnemers
BRAVO-Corner op FortisNet	Aantal bezoekers* : 8000
Aandacht alcohol bij Nieuwjaarsrecepties	Januari 2007: Acteurs bieden blaaspijpjes aan 7 hoofdlocaties
Gezondheidsmarkten	Voorjaar 2007: 2500 deelnemers op 7 hoofdlocaties en Den Bosch en Bunnik
Presentatie BRAVO bij marathon van Rotterdam	
BRAVO-box lokale Fortis bankkantoren en fruitbox verstrekt	Oktober 2007: 210 BRAVO-boxen en fruitboxen verspreid
Thema Bewegen: mei	Ondersteuning communicatie dmv poster
Themaweek bedrijfsrestaurants	Banieren, placemats, fruitkraam, markering voorkeursproducten, introductie To Go-counter
Lunchwandelen met gids	26 wandelingen olv gids op 7 hoofdlocaties. Aantal deelnemers: 450
Workshops Beter Bewegen	Aantal workshops: 7 Aantal deelnemers: 70
Externe Bedrijfsfitness	Start 1 november 2007 Aantal deelnermers*: 500 deelnemers
Fietsen voor het goede doel 1 juni t/m 1 december 2007	Aantal deelnemers: 385
Lunchwandelen met aanjagersconcept (onderzoek TNO)	Resultaten december 2007
Sportdag 23 juni 2007	Aankleding BRAVO
Nationale trappenloopweek 29 oktober – 2 november 2007	Aanduiding trappenhuis dmv posters en voetstappen
Interne Bedrijfsfitness Blaak 555 te Rotterdam	Opening januari 2008
Thema Ontspanning: juni	Ondersteuning communicatie dmv poster Kick off 5 juni met clowns
Ontspannings CD beschikbaar voor verkoop via FortisNet	Aantal verkochte exemplaren: 250
Workshop Ontspannen Start: 19 juni 2007	Aantal workshops * 17 workshops Aantal deelnemers: totaal 125

Thema Niet Roken: september/oktober	Ondersteuning communicatie dmv poster
Allen Carr training	Aantal cursisten: 100 Aantal definitief gestopt: 50
Sluiting rookruimtes	Op 5 vestigingen meerdere rookruimtes. Dit wordt in toekomst teruggebracht naar 1 rookruimte.
Europese Help campagne: Koolmonoxidetest	Aantal deelnemers: 400
Thema Voeding: november	**Ondersteuning communicatie dmv poster**
Aanpassing aanbod bedrijfsrestaurant	Gekozen voor een scenario om Albron ruimte te geven gezonde voeding te promoten
Gezonde producten zijn goedkoper aangeboden op kosten van BRAVO	Een investering van € 2000,00 ten behoeve van korting op gezonde producten
Internetapplicatie Voedingsconsult: online voedingsadvies en begeleiding met afvallen Start: mei 2007	Aantal deelnemers: 600
Workshop Elly Kaldenberg (voedingskundige/diëtiste) 15 november 2007	Aantal deelnemers: 40
Bedrijfsrestaurants	Introductie Ik Kies Bewust-logo dmv posters
Thema Alcohol: december	**Ondersteuning communicatie dmv poster**
Implementatie alcoholbeleid	December 2007
Workshops voor leidinggevende	Eerst behoeftepeiling
Presentatie SMT	
Scholing Arbodienst	2008
Afsluiting BRAVO: december 2007	**Kick out**
Herhalen BRAVO Lifestyle Check + appelsnijder als gadget	December 2007 Vooraankondiging op 5 december 2007

** status per 10 december 2007*

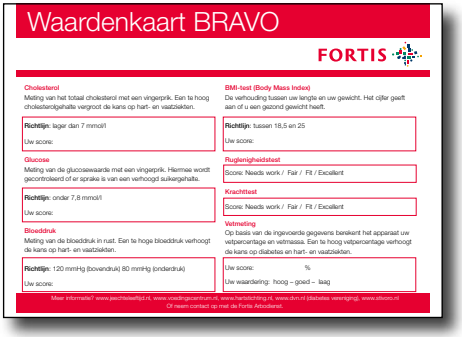
Stap 4. Het ontwikkelen van een gezondheidsbeleid
en Stap 5. Het uitvoeren van het gezondheidsbeleid

BRAVO-corner op FortisNet

Bij de Fortis Bank is het goed mogelijk via intranet te communiceren. In december 2006 ging met korte voorbereidingstijd een BRAVO-site in de lucht. De BRAVO deelwerkgroepen leverden de informatie waarmee de afdeling HR Communicatie en Text en Design aan de slag gingen. De site kent inmiddels al 8000 bezoekers. Allerlei informatie over de vijf leefstijlthema's is er te vinden. Daarnaast zijn berichten op FortisNet belangrijk. HR Communicatie plaatste 52 maal een BRAVO-bericht op FortisNet.

Gezondheidsmarkten

In januari 2007 zijn op 7 hoofdlocaties van Fortis en op de locaties in Bunnik en Den Bosch gezondheidsmarkten georganiseerd. Een dag lang is op een centrale plek, vaak de goed zichtbare hal of in het bedrijfsrestaurant, een gezondheidsplein opgezet. Op de markt kregen deelnemers een BRAVO waardenkaart uitgereikt. Vervolgens was het mogelijk om bij de verschillende stands onderdelen van de gezondheid te laten onderzoeken. Concreet ging het om glucose, bloeddruk, cholesterol, BMI, ruglenigheid, vetmeting, krachtmeting, koolmonoxidetest en uitademingscapaciteit. Via de waardenkaart kon men gegevens uit de health check afzetten tegen de richtlijnen. Een combinatie van meten en voorlichten. In een aantal gevallen was de meting



Waardenkaart BRAVO

FORTIS

Cholesterol
Meting van het totaal cholesterol met een vingerprik. Een te hoog cholesterolgehalte vergroot de kans op hart- en vaatziekten.

Richtlijn: lager dan 7 mmol/l

Uw score:

Glucose
Meting van de glucosewaarde met een vingerprik. Hiermee wordt gecontroleerd of er sprake is van een verhoogd suikergehalte.

Richtlijn: ondar 7,8 mmol/l

Uw score:

Bloeddruk
Meting van de bloeddruk in rust. Een te hoge bloeddruk verhoogt de kans op hart- en vaatziekten.

Richtlijn: 120 mmHg (bovendruk) 80 mmHg (onderdruk)

Uw score:

BMI-test (Body Mass Index)
De verhouding tussen uw lengte en uw gewicht. Het cijfer geeft aan of u een gezond gewicht heeft.

Richtlijn: tussen 18,5 en 25

Uw score:

Ruglenigheidstest
Score: Needs work / Fair / Fit / Excellent

Krachttest
Score: Needs work / Fair / Fit / Excellent

Vetmeting
Op basis van de ingevoerde gegevens berekent het apparaat uw vetpercentage en vetmassa. Een te hoog vetpercentage verhoogt de kans op diabetes en hart- en vaatziekten.

Uw score: %

Uw waardering: hoog – goed – laag

Meer informatie? www.pechtelwelzijn.nl, www.voedingscentrum.nl, www.hartstichting.nl, www.dvn.nl (diabetes vereniging), www.stivoro.nl
Of neem contact op met de Fortis Arbodienst.

aanleiding voor een verwijzing naar de bedrijfarts. Naast de health check was het mogelijk op alle BRAVO thema's informatie te vinden en te vernemen wat het aanbod is om zelf in beweging te komen. De informatie was te vinden in kraampjes bemenst door onder andere leden van de BRAVO-werkgroepen en er waren tentoonstellingen. Een aantrekkelijk onderdeel was een simulatie van Veilig Verkeer Nederland om te ervaren hoe het is om met alcohol op te rijden. Speciaal voor de markt werd een alcohol informatie poster ontwikkeld. De werkgroep Roken maakte een film over Stoppen met Roken die op de markt werd uitgezonden.
Tijdens de gezondheidsmarkten werd ook gepleit voor vaker de trap nemen. Trappenhuizen liggen vaak verstopt. BRAVO voetstappenstickers maakten zichtbaar waar de trappen te vinden zijn.

BRAVO-box voor de lokale bankkantoren

Voor de lokale Fortis bankkantoren is een BRAVO-box ontwikkeld. Een doos vol met materialen en informatie om het BRAVO-project ook op de lokale kantoren te ondersteunen, compleet met suggesties hoe ze de materialen op kantoor kunnen gebruiken. In de box zat een waardencheque van 100 euro die de kantoren mogen besteden aan een BRAVO-activiteit. Bij deze BRAVO-box werd ook een kist met fruit geleverd.

Thema-maanden

Na de kick off door middel van de BRAVO Lifestyle Check en de gezondheidsmarkten wisselenden de BRAVO-thema's elkaar af. Bij de start van de themamaanden werden de themaposters met de BRAVO-norm duidelijk zichtbaar in alle kantoren opgehangen, met een verwijzing naar de BRAVO-Corner op FortisNet. Ook werd er een nieuwsbericht geplaatst op FortisNet om het nieuwe thema aan te kondigen. Bij de ingang van het bedrijfsrestaurant zijn gedurende de thema's Bewegen en Voeding banieren geplaatst.

Mei de maand voor BRAVO Bewegen

Bewegen is een belangrijk onderwerp binnen BRAVO omdat er een relatie is tussen bewegen en de andere BRAVO-thema's. Een gezond gewicht is niet alleen een kwestie van voeding, veel bewegen is ook belangrijk. Bewegen speelt ook een belangrijke rol bij goed ontspannen. Meer bewegen betekent niet automatisch meer sporten. Ook uit het alledaagse bewegen is veel winst te halen. Vandaar dat BRAVO naast fitness ook veel aandacht heeft voor fietsen naar het werk, vaker de trap nemen, lunchwandelen.

In de bedrijfsrestaurants is op de 7 hoofdlocaties aandacht gegeven aan bewegen door middel van banieren en placemats. Ook stond er een fraaie marktkraam met fruit en waren er gezonde fruitdrankjes en broodjes te koop.

In mei zijn 26 wandelingen georganiseerd waaraan 450 medewerkers op zeven hoofdlocaties meededen onder begeleiding van een gids. Het idee is dat de medewerkers ervaren hoe mooi de omgeving is en dat ze een nieuwe route

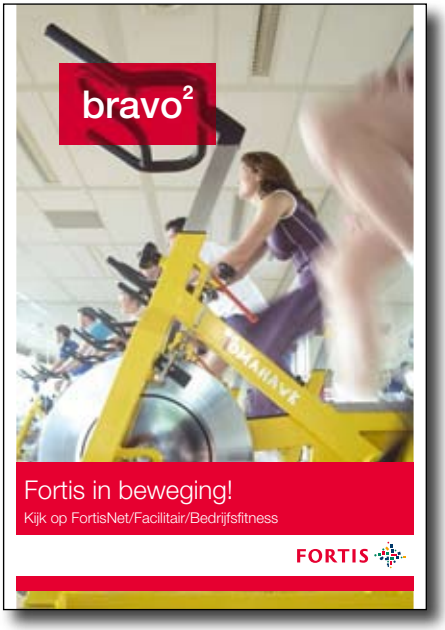
leren kennen. De drempel om voortaan regelmatig tussen de middag een wandeling te gaan maken wordt lager. Naast deze campagne is op een network support afdeling een pilot gestart om lunchwandelen via een aanjager te promoten.

Op 1 juni is de campagne “Fietsen voor goed doel” gestart. Met dit project kunnen medewerkers werken aan hun conditie én meteen sparen voor één van de drie goede doelen van Fortis Foundation, die BRAVO samen met Fortis Foundation heeft geselecteerd. Bijna 400 medewerkers nemen deel. Deelname is ook mogelijk voor medewerkers van de lokale Fortis-bankkantoren. De ervaring leert dat mensen die wel eens een keer gaan fietsen, maar de beweegnorm van een half uur bewegen per dag niet halen, door deelname aan de campagne vaker gaan fietsen en de beweegnorm wel halen. Er is aansluiting gezocht bij de landelijke campagne Fietsen Scoort. Iedere medewerker die meedoet, kan op de persoonlijke pagina automatisch zien of de beweegnorm wordt gehaald. Ook wordt inzichtelijk hoeveel calorieën worden verbrand, hoeveel benzine wordt bespaard en hoeveel CO2 uitstoot men normaal met de auto had uitgestoten. Fietsfabrikant Gazelle stelde een te winnen fiets beschikbaar. Intenz BV, die de Fortis bedrijfsfitness verzorgt, bood een spinningfiets ter verloting onder de deelnemers aan.

In totaal zijn 7 workshops “Beter bewegen” georganiseerd voor mensen die niet van sporten houden. Een workshop om een persoonlijk plan te maken om meer te bewegen. In totaal hebben 70 mensen meegedaan.

Bedrijfsfitness

Vanaf september 2006 kan een gedeelte van de Fortis bankmedewerkers al meedoen aan bedrijfsfitness bij één van de vier interne fitnesslocaties, die gevestigd zijn op vier grote locaties van Fortis Verzekeringen. Begin 2008 zal op de Blaak 555 in Rotterdam een vijfde interne fitnessruimte worden geopend. Uit de rapportage van aanbieder Intenz blijkt dat de deelnemers aan interne fitness de conditie hebben verbeterd en het vetpercentage is verlaagd.



Sinds november 2007 kunnen álle Fortis bankmedewerkers, dus ook op de lokale bankkantoren, tegen gereduceerd tarief fitnessen bij zo’n 170 sportscholen, waarmee Intenz voor Fortis een overeenkomst heeft gesloten. Ruim 500 medewerkers zijn inmiddels begonnen. De medewerkers van interne en externe fitness krijgen allemaal dezelfde health check, die ieder half jaar wordt herhaald. Op deze manier kan goed gevolgd worden of de conditie verbetert.

Ontspannen centraal in de zomermaanden

Om het thema Ontspannen aan te kondigen, zijn in juni op de hoofdlocaties clowns ingezet die bij binnenkomst de medewerker begroetten: “Begin de dag met een lach!” De clowns deelden flyers en ballonnen uit en wezen op het aanbod van de werkgroep Ontspannen. Centrale

activiteit is de workshop ”Ontspannen”. Het is niet ongezond om hard te werken als daar maar tegenover staat dat men ook goed kan ontspannen. Daarvoor geeft de workshop handvaten. Er is een ontspannings CD geselecteerd die past bij de zakelijke cultuur van Fortis. De CD is onderdeel van de workshop, maar is ook via FortisNet te bestellen. Vooraf was nooit gedacht dat er zoveel medewerkers geïnteresseerd zouden zijn in de workshop. Ondertussen is de workshop 17 maal aangeboden en participeerden 125 medewerkers. Uit de evaluatie blijkt dat: 38% de workshop al in praktijk brengt; 35% nieuwe ideeën heeft opgedaan maar deze nog niet in praktijk gebracht of hoeven brengen en 91% de workshop goed of zeer goed vindt.

Extra aandacht voor Niet Roken in september en oktober

Ook bij Roken gaat het om een combinatie van educatie over de gevolgen van roken en mensen de mogelijkheid bieden om hun gedrag te veranderen. In het voorjaar 2007 is besloten om per Fortis-vestiging één rookruimte toe te staan. In maart 2007 zijn door dit beleid rigoreus twee rookruimtes (op Archimedeslaan 6 in Utrecht) die net geschikt waren gemaakt weer gesloten.

Het aanbod om te stoppen met roken is uitgebreid. Tot nu toe werd door Fortis alleen de mogelijkheid aangeboden om de Allen Carr-training te volgen. Via een poster zijn de volgende hulpmiddelen onder de aandacht gebracht: stoppen

met roken via email ondersteuning; stoppen met roken via persoonlijke coach; stoppen met roken met telefonische ondersteuning. Via de Europese campagne Help was er op twee hoofdlocaties nog een mogelijkheid om gratis de longen te laten testen door middel van een koolmonoxidetest.

100 medewerkers hebben deelgenomen aan de “Stoppen met roken”-cursus van Allen Carr. De Fortis-medewerkers die naar de cursus zijn geweest, hebben een enquête ontvangen. Na deze training zijn 41 deelnemers gestopt met roken (82% van de medewerkers die de enquête terugstuurden), tegenover 9 deelnemers die niet gestopt zijn (18%). Tijdens het invullen van de vragenlijst, waren er nog 28 gestopt (56%). Na de eerste training zijn 12 mensen binnen 2 weken weer gaan roken.
Alle 48 deelnemers vonden het een goed initiatief van Fortis om een niet-roken cursus aan te bieden. 16 deelnemers (33.3%) zijn van plan om nog een vervolgsessie bij te gaan wonen. De deelnemers waren tevreden tot zeer tevreden over de presentatie van de trainer, het inzicht/begrijpelijkheid van de training en de nazorg van de trainers.
Op de hoofdlocaties Utrecht, Rotterdam, Bunnik en Amsterdam (Pr. Bernhardplein) is één rookruimte per vestiging. In Amstelveen (Prof. Bavincklaan), Woerden en Den Bosch (Hambakenwetering) zijn nog meerdere rookruimtes. Op laatstgenoemde locatie zijn zelfs vier rookruimtes. Het facilitaire bedrijf heeft polshoogte genomen en geconstateerd dat maximaal één rookruimte mogelijk is.

November: Voeding

Naast voorlichting over gezond eten en internetondersteuning om af te vallen is er ook serieus werk gemaakt om het bedrijfsrestaurant een gezonder aanbod te laten presenteren. Dit is niet gemakkelijk omdat een gezondere keuze ten koste lijkt te gaan van de inkomsten van de cateraar. Op voedingsgebied is BRAVO erg actief geweest.

Allereerst is een Voedingsconsult aangeboden. Via een online voedingsprogramma hebben 600 mensen een advies gekregen over hun voeding. Deelnemers gaven aan wat ze doorgaans eten en kregen feedback over hoe hun voeding eventueel gezonder kan. Van de 600 mensen volgden 200 een afvalprogramma. Uit de resultaten blijkt dat vooral mannen flink afvielen, sommigen zelfs 10 kilo. Voor vrouwen boven de 40 bleek het lastiger te zijn af te vallen. Deze mensen kregen naast een voedingsadvies hulp bij het afvallen. Voedingsconsult is geen voorstander van diëten. Van alle diëten val je af omdat je minder calorieën tot je neemt. Als je echter stopt met het dieet, dan neemt de calorie-inname weer toe en kom je weer aan. Beter is het toewerken naar een structureel gezond eetpatroon. Dit houdt vaak in dat je verkeerde gewoontes moet doorbreken. Het uitgangspunt van Voedingsconsult.
Naast educatie is het kunnen maken van een gezonde keuze in het bedrijfsrestaurant belangrijk. In het voorjaar van 2007 is 2000 euro subsidie verstrekt aan Albron zodat zij gezonde maar duurdere producten tegen lagere prijzen kunnen aanbieden. In de maanden dat bewegen centraal stond, ondersteunde Albron door een marktkraam met fruit midden in het restaurant te positioneren.

Hoe weten we of iets gezond is? Tot nu toe was de keuze niet altijd even gemakkelijk. Daarom hebben de fabrikanten van voedingsmiddelen en een aantal winkelorganisaties de handen ineen geslagen en een logo ontwikkeld voor gezonde producten: het ‘Ik Kies Bewust’-logo. Cateraar Albron introduceert begin 2008 het ‘Ik Kies Bewust’-logo in de bedrijfsrestaurants van Fortis Bank in Nederland. Tijdens de BRAVO-themamaand Voeding konden de medewer-

kers alvast kennis maken met het logo. Om in aanmerking te komen voor het logo worden producten beoordeeld op hun samenstelling. Ze moeten enerzijds niet te veel energie, verzadigd vet, transvet, suiker en zout bevatten. Anderzijds wordt bekeken of ze voldoende noodzakelijke voedingsstoffen zoals groenten en vezels bevatten. Dit maakt het in het bedrijfsrestaurant makkelijker om de bewuste gezonde keuze te maken. Wat ook helpt is dat medewerkers via de kassabon informatie krijgen over het aantal calorieën dat ze hebben gekocht.

December Alcohol

De deelwerkgroep alcohol heeft een alcoholbeleid opgesteld. Dit beleid is geaccordeerd door de Raad van Bestuur en de OR heeft instemming betuigd.

Het beleid van Fortis Bank is gebaseerd op vier pijlers. Deze zijn:

1. Het opstellen en communiceren van concrete uitgangspunten en gedragsregels
2. Preventie, voorlichting en scholing
3. Begeleiden, herkennen van het probleem en hulp bieden
4. Het treffen van sancties.

Naast het opstellen van het alcoholbeleid heeft de deelwerkgroep alcohol een scholing ontwikkeld voor leidinggevenden in herkenning van alcohol problematiek. In januari 2008 wordt de behoefte aan scholing gepeild. Bij voldoende belangstelling wordt de scholing uitgevoerd. Verder is er een presentatie gemaakt voor de Sociaal Medische Teams over voorkomen van alcoholproblemen die in voorjaar 2008 bij alle overlegggen van het

SMT wordt uitgevoerd. Tenslotte worden de deskundigen van de Arbodienst bijgeschoold op het terrein van signaleren van alcohol problemen en motiveren van teveel drinkers om gedrag te veranderen.

Stap 6 Evaluatie

Uit de evaluatie van de workshop blijkt dat het merendeel van de deelnemers de geleerde ontspanningstechnieken toepast. Uit de evaluatie onder de deelnemers aan de training “Stoppen met roken” blijkt de helft van de stoppers na een jaar nog steeds niet te roken.
In december 2007 vindt een uitgebreide evaluatie plaats.

BRAVO Lifestyle Check 2007

Na een jaar van BRAVO-activiteiten is de BRAVO Lifestyle Check herhaald. Hebben de BRAVO-inspanningen van de projectgroep effect gehad? Zijn de bankmedewerkers bewuster gaan leven? Opnieuw hebben de medewerkers een uitnodiging ontvangen om online te checken hoe het met hun leefgewoonten is gesteld. Meer dan 5000 medewerkers (64%) hebben deze keer de vragenlijst ingevuld. Als dank hiervoor hebben de medewerkers deze keer een appelsnijder ontvangen.

Resultaten

De resultaten zijn positief. Op alle fronten hebben de Fortis bankmedewerkers hun leefstijl verbeterd. Ze zijn meer gaan bewegen, minder gaan roken, ze matigen hun alcoholgebruik, gingen meer groente en fruit eten en zijn meer ontspannen na hun werk.

	Fortis Bank 2008	Fortis Bank 2007	
Bewegen (beweegt voldoende)	39%	36%	☺
Roken (rookt niet)	84%	81%	☺
Alcohol (drinkt niet of matig)	96%	95%	☺
Voeding (eet voldoende groente)	16%	11%	☺
Voeding (eet voldoende fruit)	20%	18%	☺
Ontspanning	82%	77%	☺

De medewerkers spreken ook hun waardering uit over het BRAVO-project. Voor 25% van de deelnemers gaf het BRAVO-programma de aanleiding voor het verbeteren van de leefstijl. Het project wordt gewaardeerd met een 7,1.

87% van de medewerkers vindt dat het project met dezelfde of een hogere intensiteit moet worden voortgezet. Voor 70% van de ondervraagden draagt het project bij aan een positief beeld van Fortis als werkgever.

In 2008 is het BRAVO-project voortgezet, zij het iets minder intensief. Eind 2008 zal de BRAVO Lifestyle Check voor de derde maal gehouden worden. Het BRAVO-project zal ook stoppen en vanaf 2009 als business as usual beschouwd worden.

Stap 7 Verankeren van het beleid

Het BRAVO-project stopt, maar de BRAVO-activiteiten worden voortgezet onder leiding van de Fortis Arbodienst. Veel activiteiten krijgen een vervolg. Fitness is een vast aanbod voor werknemers van Fortis, maar ook fietsen naar het werk en lunchwandelen blijft aandacht krijgen. Ook in 2008 konden medewerkers participeren in stoppen-met-roken cursussen. De thema's Alcohol en Voeding krijgen zelfs nog een sterk accent. In 2008 is veel ruimte voor promotie van gezonde voeding in het bedrijfsrestaurant. De workshop Ontspannen is een vast onderdeel van het aanbod van de Arbodienst. Nieuw in 2008 is dat de personeelsvereniging beweegactiviteiten is gaan aanbieden met de stichting Sport en Zaken van de NOC-NSF.
Centraal in 2008 zijn de besprekingen in de business lines van de uitkomst van de herhaling van de Lifestyle Check. Per business wordt een plan van aanpak gemaakt om de gezondheid van medewerkers te verbeteren.

BRAVO en Fortis als Beste Werkgever van het Jaar 2007

Fortis is in 2007 naar aanleiding van het Intermediair Beste Werkgevers Onderzoek als winnaar uit de bus gekomen. Naast het feit dat Fortis van alle onderzochte bedrijven het op drie na beste arbeidsvoorwaardenpakket en bovendien van alle banken de meest tevreden werknemers heeft, heeft het project BRAVO een belangrijke rol gespeeld in het toegekend krijgen van deze titel.

BESTE WERKGEVER 2007 intermediair

Kroon op het Werkprijs 2008

KROON OP HET WERK

Fortis Bank Nederland heeft de Kroon op het Werkprijs 2008 gewonnen. Zij kreeg deze prijs omdat Fortis Bank in staat is gebleken om op structurele en beleidsmatige wijze een zeer divers gezondheidsprogramma voor haar medewerkers aan te bieden. Met name het BRAVO-programma en het verzuim- en reïntegratiebeleid vormen de basis van het gezondheidsmanagement van Fortis Bank. De Kroon op het Werkprijs is een landelijke werkgeversprijs, die jaarlijks wordt toegekend aan een organisatie die opvalt door de wijze waarop zij het gezondheidsmanagement vormgeeft en structureel werkt aan preventie van verzuim arbeidsongeschiktheid en (re)integratie. Deze prijs wordt toegekend door het Werkgeversforum Kroon op het Werk.

Fortis Bank (Nederland) N.V.
Human Resources

Projectgroep BRAVO/U01.05.03
Archimedeslaan 6
3584 BA Utrecht