



HANDREIKING

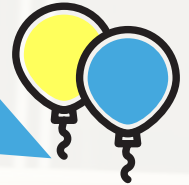
'IK BEN AAN DE BAL'



INLEIDING



'Ik ben aan de bal' is in co-creatie met de Diamantgroep, DCW (gemeente Enschede), de Risse groep, KonnekteD, IBN en Delta ontwikkeld. Deze SW-organisaties vormen samen een lerend netwerk waarbinnen ieder hun eigen route naar duurzame inzetbaarheid uitstippelt. Op basis hiervan wordt er een routekaart met praktische tips voor het opzetten en uitvoeren van duurzame inzetbaarheidsbeleid opgesteld. Lees hierover, en over de andere initiatieven om duurzame inzetbaarheid in de SW te versterken, op www.sbcm.nl/duurzame_inzetbaarheid.



Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers in de SW nu en in de toekomst met een glimlach op hun gezicht naar het werk kunnen blijven gaan, gezond(er) leven en zich blijven ontwikkelen? Dat is een vraag waar iedere SW-organisatie op eigen manier invulling aan geeft. En dat is goed, want een blauwdruk bestaat er niet voor. Wat we wel zeker weten, is dat een succesvolle aanpak tot stand komt door medewerkers actief te betrekken en door het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Vanuit deze gedachte ontstond de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal'. Deze campagne is een hulpmiddel om op een laagdrempelige manier in de eigen SW-organisatie bewustwording te creëren rond duurzame inzetbaarheid.

De campagne bestaat uit een toolbox vol communicatiematerialen en werkvormen en een aantal fysieke materialen die gehuurd kunnen worden voor 'Ik ben aan de bal'-live. Deze handreiking is geschreven om SW-bedrijven een helpende hand toe te steken om met deze materialen aan de slag te gaan. De tools zijn te vinden op sbcm.nl/ikbenaandebal.

WAAROM 'IK BEN AAN DE BAL'?

Duurzame inzetbaarheid vraagt om maatwerk. Wat medewerkers nodig hebben verschilt namelijk per persoon en verandert bovendien in de tijd. Het faciliteren van maatwerk is een omslag in denken en doen, want vóór duurzame inzetbaarheid werd vooral gedacht in collectieve (ontzien)maatregelen van met name de oudere medewerkers. Nu wordt de regie steeds meer bij de medewerkers zelf gelegd, zowel jong als oud(er). De organisatie neemt een ondersteunende rol aan. Medewerkers en hun leidinggevendenden zoeken samen naar wat er nodig is om gezond en met plezier te (blijven) werken, rekening houdend met de wensen en eisen vanuit de organisatie. 'Ik ben aan de bal' is de weerspiegeling van deze ontwikkelingen.

**MIJN WERK:
IK DOE MEE!**



OVER HET MODEL

De eerste stap in het ontwikkelen van de bewustwordingscampagne was om het abstracte begrip 'duurzame inzetbaarheid' zo te vertalen dat het voor iedere medewerker herkenbaar en aansprekend is:

- **Ik leef gezond.** Hoe blijf je (langer) vitaal? Hoe zorg je voor een goede balans tussen werk en ontspanning, gezond eten en bewegen?
- **Ik blijf groeien.** Hoe zorg je er als medewerker voor dat je nieuwsgierig blijft naar nieuwe dingen? Waar kun je nieuwe (kleine) stapjes in zetten?
- **Ik werk met plezier.** Hoe zorg je ervoor dat je met plezier naar je werk gaat? Wat kun je daar zelf in doen en/of samen met collega's?

De pijlers staan niet los van elkaar. Zo zal het werkplezier onder druk komen te staan wanneer het werk voor iemand fysiek te zwaar wordt. En wanneer iemand op het werk gepest wordt, dan wordt niet alleen het werken minder leuk, maar kan ook de (psychische) gezondheid eronder leiden. Het is daarom van belang om als organisatie aan alle pijlers voldoende aandacht te besteden. Een integrale aanpak noemen we dat.

DE BAL ALS METAFOOR

In het midden van het model staat een bal afgebeeld. Dat is niet voor niets. Deze campagne is er juist voor bedoeld om bewust-

wording bij medewerkers te creëren; zelf regie te nemen op alle drie de pijlers. Pak je zelf de bal op als het gaat om gezond eten? Voel je je verantwoordelijk voor je eigen werkplezier? Hoe zorg jij dat je alert en nieuwsgierig blijft? Het is aan SW-bedrijven om medewerkers zo goed mogelijk hierin te ondersteunen, maar de medewerker zelf is aan zet.



De bal kan overigens van alles zijn; een voetbal, pingpongballetjes of strandbal. De bal als metafoor laat zich goed gebruiken om duurzame inzetbaarheid laagdrempeliger én leuker te maken. Wie is bijvoorbeeld je coach? Speel je de bal of ben je de bal? Wat is jouw tactiek? En wanneer heb jij voor het laatst gescoord?

WANNEER ZET JE 'IK BEN AAN DE BAL' IN?

Met de 'Ik ben aan de bal'-toolbox kunnen SW-organisaties een eigen bewustwordingscampagne op- en inzetten als eerste stap naar een integrale aanpak rond duurzame inzetbaarheid. Een eerste stap omdat er concrete vervolgstappen nodig zijn om ervoor te zorgen dat medewerkers goed, gezond en met plezier kunnen (blijven) werken. De campagne stimuleert medewerkers om na te gaan denken over hun eigen duurzame inzetbaarheid en hun eigen (regie)rol hierin. Deze toolbox faciliteert dus de eerste prikkels.

Ben je als SW-organisatie nog niet zover dat je je medewerkers concrete handvatten kunt bieden om hen bewust actief te ondersteunen op de verschillende pijlers? Dan is het misschien (nog) niet verstandig om met de 'Ik ben aan de bal'-toolbox aan de slag



De animatie van 'Ik ben aan de bal' al gezien? Scan de QR-code om de animatie op YouTube te bekijken.

te gaan, maar hier eerst een visie en beleid op te ontwikkelen. Op de volgende pagina staat een korte checklist waarmee je zelf kunt bepalen of het op dit moment nuttig is om de toolbox in te zetten.

KLAAR VOOR DE START?

Het is tijd om aan de slag te gaan. Voor het gemak hebben we vier stappen geformuleerd:

0. Klaar voor de wedstrijd?

1. Bepaal je tactiek
2. Trap de bal af
3. Houd de bal rollend, evalueer en leer

Iedere stap lichten we op de volgende pagina's toe en voorzien we van tips. In de toelichting verwijzen we regelmatig naar de ontwikkelde materialen. Aan het einde van deze handreiking staat een totaaloverzicht met alle materialen waar de toolbox uit bestaat.

0 KLAAR VOOR DE WEDSTRIJD?

Vul de checklist in, lees het advies en bepaal vervolgens zelf of dit het goede moment is om de toolbox in te zetten.

Geef per stelling aan of deze voor jullie organisatie van toepassing is (groen vinkje) of niet (rood vinkje):

- 1. **Aanleiding:** Het is voor ons klip en klaar waarom we aan de slag willen/zijn met duurzame inzetbaarheid.
- 2. **Visie:** Wij hebben een gedragen visie en beleid op duurzame inzetbaarheid ontwikkeld.
- 3. **Commitment:** Er is voldoende mandaat, tijd en budget om komend jaar (extra) aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid.
- 4. **Draagvlak:** Onze leidinggevenden (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid en zijn aangesloten op onze visie en ambitie.
- 5. **Duurzaam:** We hebben een projectgroep (of soortgelijk) samengesteld die regelmatig bij elkaar komt om de tactiek te bepalen, voortgang te bespreken en acties uit te zetten.
- 6. **Power:** Op alle drie de pijlers -gezond, groei en plezier- kunnen we leidinggevenden en medewerkers voldoende ondersteunen wanneer ze hiermee actief aan de slag willen.



TIP: Wil je liever samen bepalen of het handig is om de toolbox nu al in te zetten en hoe je dit het beste kunt doen? Kom dan naar een van de werksessies die in het najaar van 2019 worden georganiseerd. Je kunt daar actief kennis maken met alle onderdelen van de toolbox én je maakt een eerste aanzet voor een eigen tactiekbespreking. Kijk voor de data op de website van SBCM.

4-6 GROENE VINKJES?

Zo te zien zijn jullie er klaar voor. Misschien dat er nog een paar puntjes op de 'i' moeten worden gezet om het gewenste effect te bereiken, maar er wordt aan voldoende randvoorwaarden voldaan om aan de slag te gaan met 'Ik ben aan de bal'.

1-3 GROENE VINKJES?

We adviseren om de toolbox niet direct in te zetten. Het zal niet het gewenste effect bereiken. Dat is zonde van de energie en tijd. Kijk nog eens goed naar de stellingen waar je een rood vinkje hebt gezet. Wat kun je eraan doen zodat die randvoorwaarde wel in orde is? Vind je het lastig om hierin stappen te zetten? Neem dan gerust contact op met Diana Lettink (projectleider SBCM): d.lettink@caop.nl | 06 22095634



1 BEPAAL JE TACTIEK

Wat leuk dat je de 'Ik ben aan de bal'-toolbox in gaat zetten! Je wilt ongetwijfeld het liefst meteen aan de slag om materialen op te hangen en data te prikken voor korte en inspirerende activiteiten. Wacht nog eventjes. Want een goede bewustwordings-campagne opzetten vraagt om een zorgvuldige voorbereiding. Maak samen met collega's uit verschillende geledingen, een plan. Vergeet het medewerkersperspectief niet en betrek ook de OR. Een tool die kan ondersteunen bij het maken van een plan van aanpak voor de bewustwordingscampagne is de 'tactiekposter'.

TACTIEK-BESPREKING

ONS DOEL:

INITIATIEVEN SBCM

- Placemats
- Maandkalender
- Complimentenkaartjes
- Receptenkaartjes
- Stellingkaartjes
- Werkplezier posters
- Handreiking boekje
- Portretten
- Filmpje
- Posters
- Rubriceren!
- Mopete variant
- Beachflag

CHECK VRAGEN

- hoe is de balans tussen gezondheid / gezelen / plezier?
- welke initiatieven in de regio zijn er waar jullie op aan kunnen sluiten of in een samenwerking kunnen ondernemen?
- welke (nog) getrouwen met bepaalde landelijke initiatieven van de werkstafs.
- heeft ieder initiatief een actiehouders?
- wie is er aan de bal? is dit in een goede balans?
- wat is in jullie organisatie een goede manier om hierover te communiceren?
- wat zijn belangrijke randvoorwaarden om deze initiatieven te laten slagen?

EERSTE ACTIES:

SBCM
Cedris
Zilveren Kruis



DE POSTER BESTAAT UIT EEN AANTAL ONDERDELEN:

- **Ons doel:** stel met elkaar vast wat de campagne voor jullie op moet leveren. Wanneer is de campagne voor jullie een succes? Misschien is het zelfs mogelijk om er resultaten aan te koppelen. Voorbeelden: X-aantal medewerkers schrijft zich in voor een workshop rond vitaliteit, bestaand aanbod heeft bredere bekendheid gekregen, X-aantal prikkels per maand bereiken X procent van onze medewerkers.
- **Bestaande initiatieven:** er zijn ongetwijfeld al een hoop activiteiten of materialen die jullie nu al inzetten op één of meerdere pijlers van duurzame inzetbaarheid. Brainstorm eens met elkaar welke dat zijn en probeer ze onder te verdelen binnen de verschillende pijlers. Breng ook jullie providers in kaart. Ook zij kunnen mogelijk helpen (bv de zorgverzekeraar, GGD, sociale dienst). Voorbeelden: gezonde kantine (gezondheid), ontwikkelgesprekken (groeien), lunchwandeling (gezondheid), vieren van verjaardagen (plezier).
- **Initiatieven toolbox 'Ik ben aan de bal':** rechtsboven op de poster zie je een aantal onderdelen uit de 'Ik ben aan de bal'-toolbox. Welke kunnen ondersteunend zijn aan het doel dat jullie willen bereiken? Of is er bijvoorbeeld een pijler die, op basis van jullie bestaande initiatieven, nog meer aandacht nodig heeft? Kijk ook eens op www.talentontwikkelen.nl en www.sbcm.nl/bravo voor inspiratie.
- **Tijdslijn:** bewustwording creëren kost tijd. Door veel te herhalen en gebruik te maken van de (communicatie)kracht van 'Ik ben aan de bal', ook bij het inzetten van bestaande initiatieven, zal de boodschap langzamerhand steeds beter beklijven. Verdeel de initiatieven daarom over meerdere kwartalen en zorg voor een goede spreiding over de pijlers.



TIP: Blijf met elkaar scherp op de vraag: 'Zijn de medewerkers zelf aan de bal?' Dat geldt voor zowel het bedenken van nieuwe initiatieven als bij de inventarisatie van de bestaande. Binnen 'Ik ben aan de bal' worden medewerkers gestimuleerd om de regie zelf in handen te nemen en aan de slag te gaan met hun eigen werkplezier, gezondheid en ontwikkeling.

TOT SLOT

Probeer de aanpak zo concreet mogelijk te maken. Lukt het al om aan ieder initiatief een concrete datum of weeknummer te koppelen? Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering? Wat zijn de eerste acties? Voeg deze concrete afspraken en acties toe aan de poster en loop de checkvragen nog eens na. Hang de poster op en pak deze er iedere drie maanden eens bij om te zien of het plan nog actueel en relevant is.

VOORBEELD

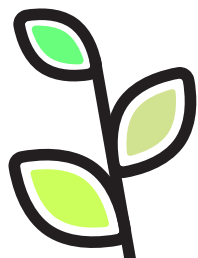
De Diamant Groep is ook gestart met het inventariseren van bestaande initiatieven. Eén daarvan is de 'wandel naar je werk'-dag. Ruud van der Kaa vertelt erover: "Als organisatie stimuleren we al jaren dat medewerkers fietsend naar hun werk komen in plaats van met de auto of het openbaar vervoer. Afgelopen jaar hoorde ik via SBCM van de nationale 'Wandel naar je werk'-dag. Een hartstikke goed initiatief, daar heb ik zelf ook aan meegedaan om het goede voorbeeld te geven. Het werd opgepikt door een journalist van Omroep Brabant waardoor ik die ochtend, in de stromende regen, te horen was op de radio. Ik heb die dag 12 KM gewandeld."



2 TRAP DE BAL AF

Een knallende start van 'Ik ben aan de bal' geeft een goede energieboost aan de organisatie. Organiseer een evenement van een dag(deel) waarin je medewerkers de kans geeft om kennis te maken met 'Ik ben aan de bal'. Je kunt hier ook lokale partijen bij betrekken die korte workshops kunnen geven over bijvoorbeeld gezond eten, sporten en bewegen. Of nodig een bekende regionale artiest uit voor een energiek optreden. Je kunt het zo groot of zo klein maken als je zelf wilt.

Je kunt ook de live variant van 'Ik ben aan de bal' lenen bij SBCM. Hierin vind je fysieke materialen om je evenement mee vorm te geven. Denk aan: vrolijke tafels en krukken, ergonomische zitballen, een zelf te maken vlaggenlijn met goede voornemens, een selfie banner en allerlei teamspelletjes. Klap de materialen op een handige plek in jullie eigen organisatie uit en nodig medewerkers (in groepjes) uit om kennis te maken met 'Ik ben aan de bal'. Het werkt het best wanneer je de box aanvult met eigen materialen, mini-workshops etc.



3 HOUD DE BAL ROLLEND

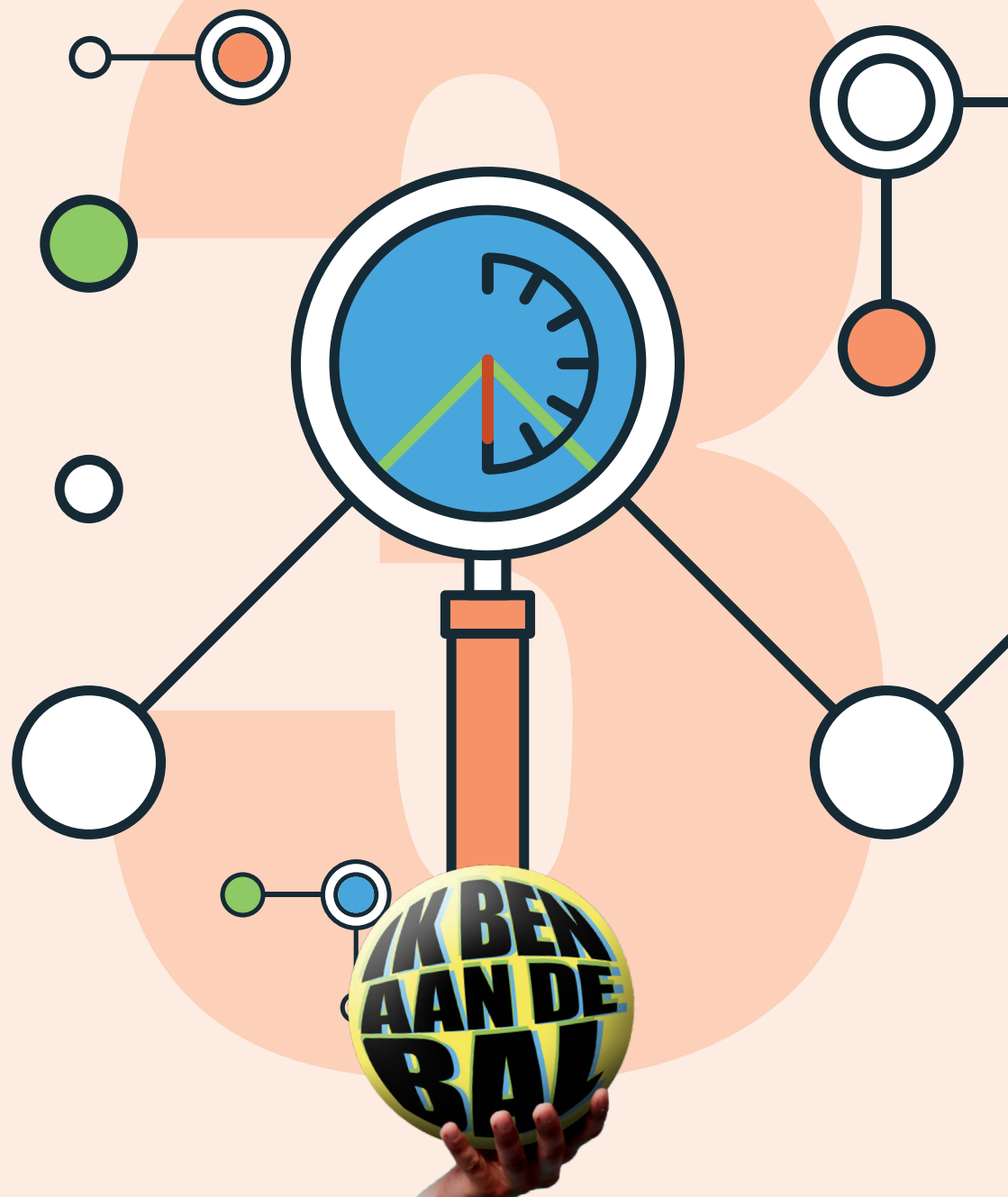
ROL DE CAMPAGNE VERDER UIT,
EVALUEER EN LEER



De kracht van 'Ik ben aan de bal' zit in de herhaling en de continuïteit. Het organiseren van 'Ik ben aan de bal'-live geeft een geweldige energieboost aan de organisatie, maar dat is nog niet voldoende om écht die bewustwording te creëren. Het is daarom belangrijk om goed te evalueren en te leren van 'Ik ben aan de bal'-live om vervolgens aan de slag te gaan met de rest van het plan van aanpak voor de campagne.

WAT HEBBEN WE GELEERD?

Jullie zijn een ervaring rijker, want 'Ik ben aan de bal'-live heeft plaatsgevonden. Stilstaan bij deze dag en samen evalueren is in dit geval extra waardevol omdat het niet voor niets een start is. De komende tijd staan er meerdere initiatieven op de planning. Het is



dus waardevol om terug te kijken en een aantal vragen met elkaar door te lopen:

- Wat waren onze randvoorwaarden voor succes?
- Welke oefeningen waren het meest populair en waarom?
- Welke reacties hebben we teruggekregen van medewerkers? (en kun je al dan niet daar een vervolg aan geven)
- Wat ging er minder goed en wat kunnen we daarvan leren?
- Waar moeten we, bij het organiseren van toekomstige activiteiten, extra goed op letten?

HOE GAAN WE NU VERDER?

Om aandacht te blijven geven aan 'Ik ben aan de bal' in de organisatie, is het nodig om regelmatig nieuwe initiatieven te organiseren. Dat is ook de reden waarom we adviseren om een plan van aanpak op te stellen dat meerdere kwartalen bestrijkt (zie stap 1). Pak deze er weer eens bij en loop de communicatieactiviteiten voor het komende kwartaal met elkaar door. Zorg dat ze concreet worden gemaakt.

HOE ZORG JE VOOR HERKENBAARHEID?

'IK BEN AAN DE BAL' ALS HERKENBARE PARAPLU

Laat bij iedere activiteit zien dat ook dit onderdeel is van 'Ik ben aan de bal', bijvoorbeeld door telkens het logo en/of de slogan toe te voegen. Zo groeit gaandeweg het besef wat allemaal van invloed is op het met plezier kunnen blijven werken en hoe de organisatie daarbij ondersteunt. Kortom, zet 'Ik ben aan de bal' in als een herkenbare paraplu voor duurzame inzetbaarheid.



TIP: Probeer deze cyclus van evalueren, leren en plannen ieder kwartaal te doorlopen. Op die manier ben je op een actieve en reflectieve manier bezig met het creëren van bewustwording in jouw organisatie rondom duurzame inzetbaarheid.

VAN CAMPAGNE NAAR BELEID?

Gedurende de campagne zullen er koplopers ontstaan. Medewerkers die actief aan de slag willen. Ondersteun en stimuleer hen. Betrek ze waar mogelijk als ambassadeurs. Zo ontstaat er gaandeweg een gunstig klimaat om jullie aanpak van duurzame inzetbaarheid (beleid) daadwerkelijk in de praktijk te brengen. Zo gaat de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal' geruisloos over naar een bredere aanpak van duurzame inzetbaarheid.



OVERZICHT TOOLBOX

'IK BEN AAN DE BAL'



GROEIEN



Energiekaartjes

Toelichting: Een goede balans in energie geven en energie nemen is belangrijk. Wat zijn jouw energiegevers en energienemers? En wat kun je eraan doen om deze in balans te brengen?

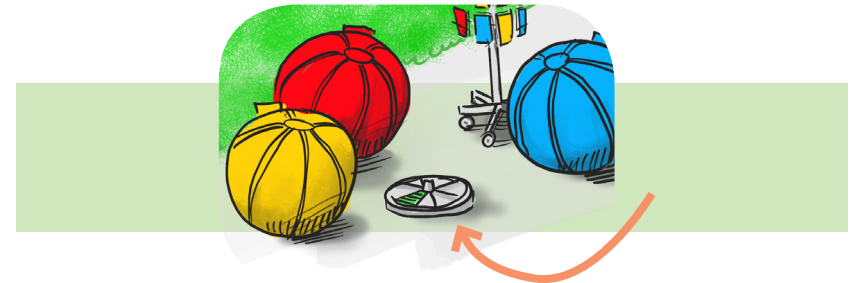
Werkvorm: Doe de oefening in een groep van 4-6 personen. Print de kaartjes op wat dikker papier uit en leg ze op tafel. Vraag iedere medewerker om drie energiegevers uit te kiezen die het meest herkenbaar zijn. Bespreek met elkaar jullie energiegevers en wissel tips uit hoe je deze vaker terug kunt laten komen op het werk. Doe hetzelfde met de energienemers en bespreek hoe je deze kleiner kunt maken waardoor ze minder invloed op jou hebben.



Energiebingo

Toelichting: Een goede balans in energie geven en energie nemen is belangrijk. Wat zijn jouw energiegevers en energienemers? En wat kun je eraan doen om deze in balans te brengen?

Werkvorm: Zet de banner op tijdens 'Ik ben aan de bal'-live. Laat medewerkers in groepjes van 2 of 3 personen rond de banner lopen. Laat ze uitwisselen wat hen energie geeft en wat ze energie kost. Hebben ze zelf nog een energiegever of energienemer bedacht die niet op de bingo kaart staat?



Spinnerspel

Toelichting: Er is niets leukers dan een oudhollands spelletje toch? Geef een draai aan de pijl en maak vervolgens de zin af waar de pijl is geëindigd. Hoe ben jij bezig met groeien?

Werkvorm: Leg de spinner op het kunstgras tijdens 'Ik ben aan de bal'-live. Zet de zitballen er omheen en nodig 4-6 medewerkers uit om mee te doen. Geef om de beurt een draai aan de spinner en wacht tot de pijl op een van de negen vlakken tot stilstand komt. De deelnemer die heeft gedraaid, maakt de zin af. Anderen kunnen vragen stellen. Zorg dat edereen een of twee keer aan de beurt komt.

OVERZICHT TOOLBOX

'IK BEN AAN DE BAL'



GEZONDHEID



Receptenkaartjes

Toelichting: simpele en lekkere gerechten ter inspiratie.

Werkvorm: print de kaartjes uit op A5-formaat papier van wat dikker materiaal. Er zijn 5 verschillende recepten uitgewerkt. Zet ze in het kaartenrek tijdens 'Ik ben aan de bal'-live of leg ze op de tafels in de kantine.



Placemats

Toelichting: voor een inspirerende (werk)lunch!

Werkvorm: print de placemats op A3-formaat papier, dat geschikt is als onderlegger voor een lunchmaaltijd. Leg de placemats op de (lunch)tafel tijdens bijvoorbeeld 'de week van de gezonde voeding' of 'de maand van de vitaliteit'. Er zijn 4 soorten beschikbaar, voor iedere week 1.



Stellingspel

Toelichting: op een actieve manier aan de slag met een aantal stellingen over bewegen, eten en ontspannen, Maak gebruik van de stellingenkaartjes in jouw team.

Werkvorm: Doe de oefening in een groep van tenminste 4 personen. Print de kaartjes uit op wat dikker papier en hou ze in je eigen hand. Zorg ervoor dat je een wat grotere ruimte tot je beschikking hebt en trek een (denkbeeldige) streep. Leg uit aan de groep dat de linkerkant van de streep de 'eens'-kant is, en de rechterkant van de streep de 'oneens'-kant is. Geef aan de groep aan uit welke categorie je als eerste een stelling pakt. Lees de stelling hardop voor en vraag de groep om zich op te stellen aan de hand van de (denkbeeldige) streep. Ze kunnen ook in het midden gaan staan, of halverwege de 'oneens'-kant. Vraag de uitschieters om de stelling toe te lichten en pak daarna de volgende stelling erbij.

OVERZICHT TOOLBOX

'IK BEN AAN DE BAL'



PLEZIER



Selfie banner

Toelichting: zullen we een grappige selfie maken?

Werkvorm: zet deze grote selfie banner op tijdens 'Ik ben aan de bal'-live. Drie collega's kunnen tegelijk hun hoofd door een van de gaten steken en dan kan er een komische foto gemaakt worden. Leuk idee: maak er polaroidfoto's van, laat ze afdrukken en hang ze op in de kantine op een leuk prikbord of selfie wand.



Werkplezier poster

Toelichting: voor het verzamelen van ideeën voor meer plezier op de werkvloer!

Werkvorm: print de poster uit op A1 formaat papier en hang deze op in een gemeenschappelijke ruimte. Nodig medewerkers uit om gedurende een week of een maand, op post-its hun ideeën te schrijven om weer plezier te creëren op de werkvloer en plak ze op de werkplezier poster. Bundel na de afgesproken periode de ideeën en probeer aan 1 of 2 ervan invulling te geven.



Complimentenkaartjes

Toelichting: wat is er leuker dan het krijgen van een compliment?

Laat medewerkers complimenten aan elkaar uitdelen en koppel dat aan een feestelijk moment.

Werkvorm: print de complimentenkaartjes op A5-formaat papier, van dezelfde dikte als een ansichtkaart. Er zijn drie soorten beschikbaar. Deel de kaarten uit op de 'complimenten dag' of zet ze tijdens 'Ik ben aan de bal'-live in het kaartenrek. Medewerkers kunnen de kaartjes aan elkaar geven, of je maakt een interne brievenbus waar de kaartjes figuurlijk 'op de post' kunnen worden gedaan.

OVERZICHT TOOLBOX

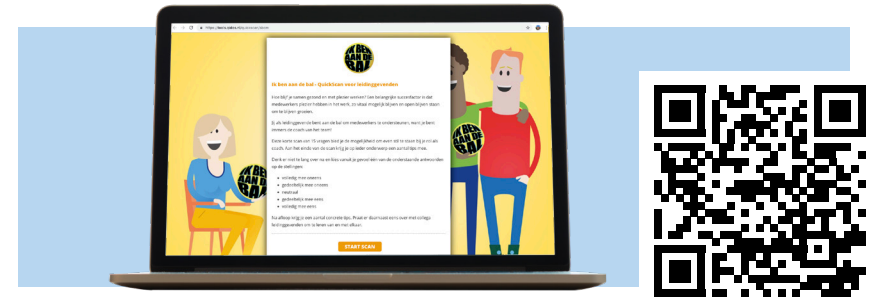
ALGEMEEN



Maandkalender

Toelichting: iedere maand inspiratie of een leuke tip voor gezondheid, groeien en plezier!

Werkvorm: laat de kalender printen op A2 formaat papier en hang deze op in een gemeenschappelijke ruimte. Wil je wat minder printen? Maak dan gebruik van de opgemaakte dia's. Deze kun je afspelen op een digitaal scherm. Je kunt er iedere maand een moment van maken om de kalender om te slaan. Zet het neer als een gezamenlijke 'maandstart', waarbij je de drie tips doorloopt van de betreffende maand.



Leidinggevend scan

Toelichting: voor als je als leidinggevende een eerste indruk wil krijgen hoe jij samen met jouw team/afdeling om gaat met de drie pijlers. Werkvorm: de scan is online te vinden op tools.qidos.nl/quickscan/sbcm. Beantwoord de 15 stellingen en krijg per pijler een paar inspirerende tips mee!



Vlaggenlijn goede voornemens

Toelichting: hang je goede voornemens op en laat deze aan collega's zien. Zij kunnen je misschien helpen bij het realiseren van het voornemen.

Werkvorm: print de vlaggetjes en zorg ervoor dat je een stevig touw, nietmachine en stiften bij de hand hebt. Deze tools krijg je standaard geleverd wanneer je 'Ik ben aan de bal'-live organiseert binnen jouw organisatie. Leg deze materialen op een van de statafels en stimuleer medewerkers om een goed voornemen op te stellen betreffende groeien, gezondheid of plezier. Vouw het vlaggetje om de vlaggenlijn heen en zet deze vast met een nietje. De vlaggenlijn kan blijven hangen in de organisatie.

OVERZICHT TOOLBOX ALGEMEEN



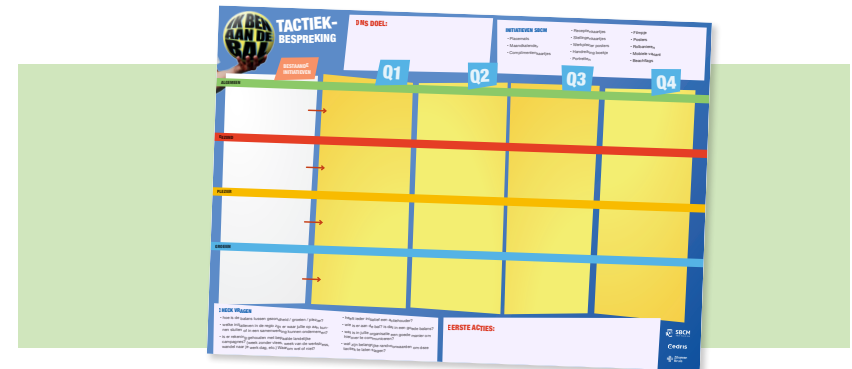
De animatie van 'Ik ben aan de bal' al gezien? Scan de QR-code om de animatie op YouTube te bekijken.



Animatie

Toelichting: uitleggen wat 'Ik ben aan de bal' eigenlijk is? Bekijk dan deze animatie.

Werkvorm: je kunt de animatie altijd via het SBCM YouTube kanaal bekijken. Extra leuk is om een scherm neer te zetten tijdens 'Ik ben aan de bal'-live waarop de animatie doorlopend te zien is.



Tactiekposter

Toelichting: hoe maak je een goed plan van aanpak voor de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal'? Maak gebruik van de tactiekposter.

Werkvorm: stel een groep medewerkers samen die allen vanuit een ander perspectief naar duurzame inzetbaarheid kijken. Plan +/- 3 uur in om de tactiekposter te vullen. Kijk voor meer tips naar stap 1 in deze handreiking.



Posters

Toelichting: je kunt niet vaak genoeg herhalen. Gebruik deze leuke posters om 'Ik ben aan de bal' onder de aandacht te brengen.

Werkvorm: je kunt de posters op ieder gewenst moment ophangen. Ze doen goed hun werk in de aanloop naar 'Ik ben aan de bal'-live. Hang ze op in de toiletten, kantine en andere gemeenschappelijke ruimtes.

OVERZICHT TOOLBOX

FYSIEKE MATERIALEN

De kracht van de fysieke materialen is om ze in één geheel op te stellen op een handige plek in de organisatie. Voor de opstelling heb je +/- 25-30 m² nodig. Deze materialen zijn te huren via SBCM en kunnen worden ingezet voor het faciliteren van 'Ik ben aan de bal'-live.



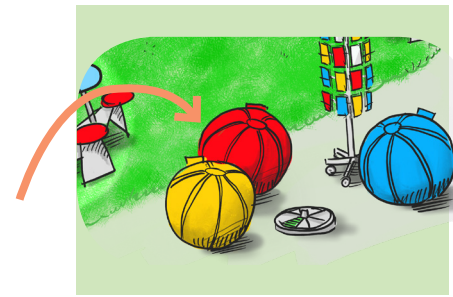
Kunstgrasveld – 20 m²

Toelichting: vormt de basis van 'Ik ben aan de bal'-live. Het grasveld zorgt ervoor dat de verschillende onderdelen samenhang hebben. Je gaat echt ergens naartoe/ loopt er fysiek in.



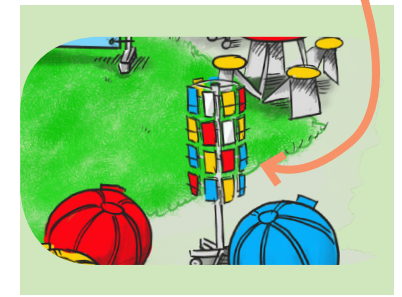
2 Doeltjes

Toelichting: zet een doeltje aan de rand van het kunstgras neer. Zorg dat er niets bijzonders achter of naast de doeltjes staat. Laat medewerkers proberen om de bal in een van de gaten te schoppen of te gooien. Een oefening om even in beweging te komen.



8 Ergonomische zitballen

Toelichting: de zitballen kunnen in setjes van 4 worden neergezet op het kunstgras. Leg de spinner (zie groeien) in het midden, zodat je in een leuke setting dit spel kunt spelen.



1 Kaartenrek

Toelichting: zet het kaartenrek aan de rand van het kunstgras neer. Zorg dat deze goed gevuld is met bijvoorbeeld de complimentenkaartjes en de receptenkaartjes.



2 Beachvlaggen

Toelichting: Zet de beachvlaggen aan de rand van het kunstgras neer. Iedereen zal in de gaten hebben dat daar iets leuks te doen is!



2 Bartafels en 8 barkrukken

Toelichting: twee sets van bartafel en barkrukken, kunnen speels worden neergezet op het kunstgras.

Colofon

Auteurs: Carlijn Tempelaars (Qidos) en Diana Lettink (SBCM)

De materialen en handreiking in de toolbox en de fysieke materialen zijn ontwikkeld door Qidos in opdracht van Cedris en SBCM en mede gefinancierd door Zilveren Kruis Zorgverzekeringen N.V.. Meer informatie over de bewustwordingscampagne 'Ik ben aan de bal' is te vinden op <http://www.sbcm.nl/ikbenaandebal>

Onderdelen van deze handreiking mogen alleen worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt met verwijzing naar de uitgever.

© SBCM juli 2019

SBCM

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T: 070 - 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

W: www.sbcm.nl

@SBCMsw

Cedris

Postbus 8151

3503 RD Utrecht

T: 030 - 290 68 00

E: info@cedris.nl

W: www.cedris.nl

@Cedris

Over SBCM en Cedris

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dát is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

Cedris is de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. Ons doel is om meer betaald werk te creëren voor mensen die (nog) niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, bijvoorbeeld vanwege een arbeidsbeperking. Als het kan bij een reguliere werkgever, maar indien nodig bij een sociale onderneming of op een beschutte werkplek.