



Maastricht University

*Leading
in Learning!*

Health in Action

***Een etnografisch-participatief onderzoek
naar werk en gezondheid***

**SBCM bijeenkomst 'Positieve beïnvloeding
leefstijl medewerkers'**

Maandag 2 december 2019

Dr. Dorit Biermann

Dr. Lotte Thissen

Universiteit Maastricht

Health, Ethics, and Society



Wanneer ga je naar huis met een glimlach?

Hoofdpunten etnografisch-participatieve aanpak

1. Geen vragenlijsten maar etnografie
2. Betrokkenheid uit alle lagen, afdelingen en functies
3. Gezondheidsprogramma's op het werk moeten méér omvatten dan BRAVO alleen vanwege duurzaamheid



1. Geen vragenlijsten maar etnografie

Van vragenlijsten naar etnografie

- Participerende observatie: leren door mee te doen
- Onderzoek *in* bedrijfscontext
 - Ontstaansgeschiedenis en verloop van gebeurtenissen
 - Meerstemmigheid binnen bedrijf/afdelingen
- Etnografie gebruiken om inzicht te krijgen in:
 - Leefwerelden van medewerkers
 - Betekenissen van gezondheid
 - Hoe het is om in dat bedrijf te werken
 - Wat medewerkers nodig hebben om zich gezond te voelen



Meewerken, meelunchen, meepraten, meekijken, meeluisteren....



Bevindingen

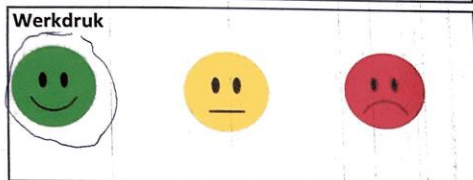
- Gezondheid staat niet los van bedrijfscultuur en sociale relaties
 - *"Ik vind het belangrijk dat een leidinggevende strikt is maar ook menselijk"*
 - *"Ik doe dat wel, want hij zit met zijn rug."*
- In productiebedrijf trekken mensen harde grens tussen werk-privé door eilandenstructuur en gebrek wederzijds begrip: *"Vroeger werden we betrokken bij het zoeken naar een oplossing, nu ligt de focus op het zoeken van een schuldige"*
- In SW bedrijf biedt werk dag-structuur, is er begrip voor elkaars mogelijkheden/beperkingen en behoefte mee te praten: *"Ik kijk op tegen mijn pensioen. Ik kan niet tegen thuiszitten."*
- Waardering voor etnografische methode: *"Die vragenlijsten werken niet, beter is één op één zoals jij nu doet."*

Het gesprek aangaan

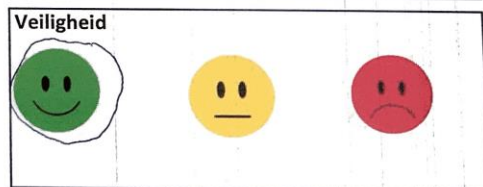
Hoe ervaart u de volgende punten?



mwa kan Beter



Vind ik prima als maar nete normaal
Leuk aardig manier is



omdat percies weet moet wat
wel mag niet mag werkplaats
Bervoerbeel niet remmen



Daar mag iets vrolijk en meer
Lachen in plaats van somber



2. Betrokkenheid uit alle lagen, afdelingen en functies (participatief)

Participatief actie-onderzoek

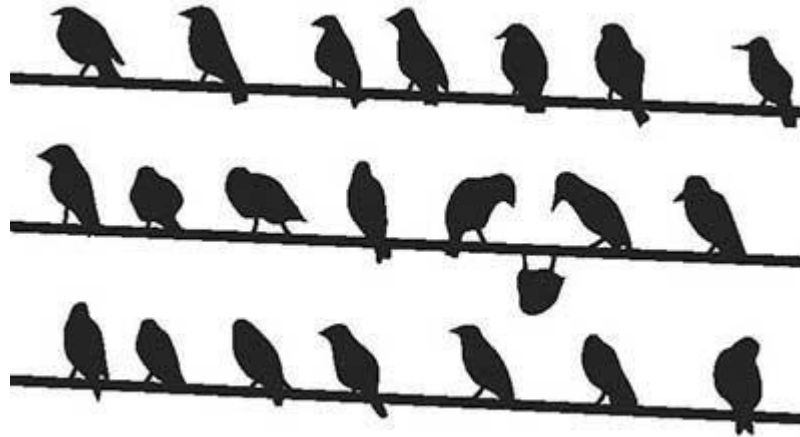
- Medewerkers zelf activiteiten laten ontwikkelen en opzetten die aansluiten op hun wensen en idee van gezondheid (co-creatie)
- Rol onderzoekers: bedrijfscontext en betekenissen van werk en gezondheid in kaart brengen, ondersteuning

Doelgroep

- Relevantie: Problemen 'bereik lage SES'
- Doel: alternatieve kijk op probleem 'bereik' lage SES en lage SES als categorie)
- Doelgroep: alle medewerkers uit alle lagen van het bedrijf en in alle functies
- Focus op lage SES medewerkers is stigmatiserend en ineffectief

Werk & identiteit

- “Iedereen ziet dat er verandering nodig is en wil dat ook, maar mensen willen niet veranderd **worden**”



Innige vervlechting werk & identiteit

- Werk steeds meer van belang voor ons zelfbeeld en als onderdeel van betekenisvol leven
- Als werk voor jou veranderd **wordt**, kan dit je identiteitsbeeld aantasten

(zie ook Verhaeghe 2012, *Identiteit*)

Dus: betrekken medewerkers is cruciaal

- Uiting van waardering: zie medewerker als expert op hun gebied en neem hun ervaringen en perspectief serieus mee
- Als het gevoel van betrokkenheid er is, zullen mensen eerder meedoen aan gezondheidsactiviteiten

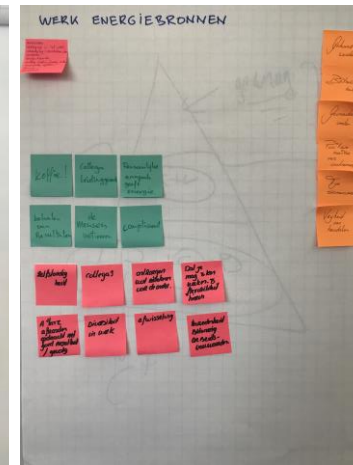
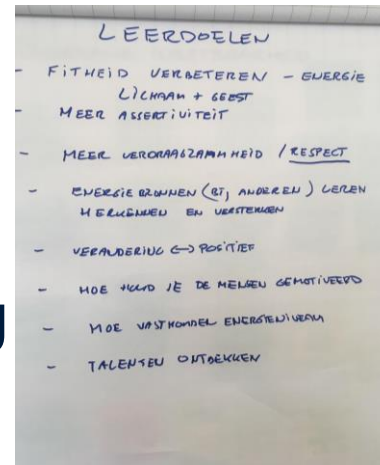
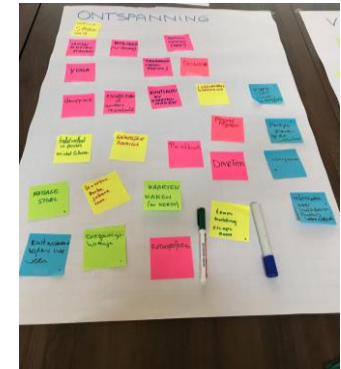
In samenwerking met:



Activiteiten bij SW bedrijf

- Vitale week in januari 2020
 - Inventarisatie ideeën
 - Medewerkers stuurgroep

- Grip op duurzame inzetbaarheid
 - Teamleider training
 - Groepsleider training





3. Gezondheidsprogramma's op het werk moeten méér omvatten dan alleen BRAVO alleen in verband met duurzaamheid

Ideeën Vitale week SW bedrijf

Ingekomen ideeën		
Categorie	Aantal	Voorbeelden
Bewegen	17	Ochtendgymnastiek, yoga, wandelgroepen, dansles, pingpong toernooi
Voeding	7	Gezond menu kantine, gratis fruit, samen gezond koken
Ontspanning	27	Samen: muziek maken, aankleding werkplek, foto afdeling, knutselen
Groei	21	Workshops: veiligheid, computerles, taal, tips voor pensioen, wat te doen bij verveling, loopbaan/stage
Totaal	72	

When a flower
doesn't bloom, you
fix the environment
in which it grows,
not the flower.



Manager:
Dus jullie vinden dat er slecht
gecommuniceerd wordt?
Waarom weet ik daar niks van?

Focus op duurzaamheid

- Tools, databases en handleidingen zijn er genoeg
- Onduidelijkheid over wat duurzaam is
 - Hoe zorg je ervoor dat mensen mee willen en blijven doen?

Van BRAVO naar BRAVA

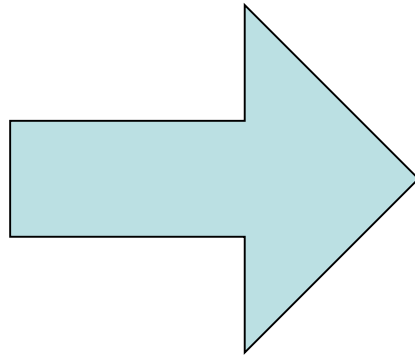
Bewegen

Roken

Alcohol

Voeding

Ontspanning



Betrokkenheid

Relaties

Aandacht

Vitaliteit

Actie

Conclusie

- Gezondheid op de werkvloer is méér dan alleen leefstijl of preventie
- Gezondheid op de werkvloer is een samenspel van saamhorigheidsgevoel, betrokkenheid, waardering, communicatie, veiligheid en ergonomie
 - Het creëren van saamhorigheidsgevoel en betrokkenheid gaat vooraf aan slagen van welke gezondheidsactiviteiten dan ook
- Persoonlijke & informele communicatie is essentieel