

## UITVOERING VAN EEN WERVINGS- EN SCREENINGSTRAJECT

CBO heeft veel ervaring en expertise op het gebied van gedragsverandering bij lastig te benaderen doelgroepen. Vaak zijn dit mensen die onvoldoende bewegen en hierin zelf geen initiatief nemen dit te veranderen. Dit heeft vaak te maken met verminderde motivatie in combinatie met het niet zien van de noodzaak om zelf gedrag te veranderen (externe attributie).

Met name de groep mensen die niet voldoet aan beweegnormen en andere gezondheidsnormen, zijn vaak lastig in te sluiten in gezondheidsprojecten. Zij komen hier niet uit zichzelf op af en moeten op een andere manier bij dit soort projecten worden betrokken. Dit vraagt om een specifieke benaderingsstrategie.

Het doel is om van alle werknemers een profiel te krijgen over beweeggedrag, fitheid en gezondheidsmaten EN hoe zij hier zelf naar kijken. Vervolgens moeten de werknemers in een voor hen passend programma terechtkomen.

Het wervings- en screeningstraject verloopt in 2 stappen:

1. de werving (persoonlijke benadering in combinatie met marketing/PR vanuit de gemeenten/organisatie) heeft als doel om bekendheid te geven aan het gezondheidsbeleid binnen de organisatie op alle lagen (werkvloer, HRM, directie)
2. de screening van alle werknemers, waarbij op grond van de uitslagen en de wensen van werknemer een keuze gemaakt wordt voor een beweegaanbod (evt. in combinatie met voeding o.i.d.).

### Te verwachten diensten / producten van CBO

Het stappenplan voor de werving en screening kan er als volgt uitzien:

1. Oriënterende gesprekken met HRM en bedrijfsarts over type organisatie, aantal medewerkers, huidige gezondheidsbeleid en wensen vanuit organisatie.
2. Een bijeenkomst (interactief) voor afgevaardigden van directie, HRM en werkvloer (indien aanwezig ook de OR). Het creëren van draagvlak bij alle lagen van de organisatie is belangrijk.
3. Besluitvorming door directie/HRM wat betreft uitvoeringsvorm en financiën. Vinden alle activiteiten onder werktijd plaats, kan het gecombineerd worden met werkzaamheden werknemer, etc. Dit is van belang om van te voren vast te stellen.
4. Met de interne coördinator (en evt. afdeling communicatie!) wordt een wervingsplan op maat gemaakt, voor de groep werknemers die bereikt dient te worden. Indien *organisatiebreed* gewerkt gaat worden, zal 1 (soort) beweegprogramma niet voldoende zijn i.v.m. de verschillende niveaus van bewegen, fitheid en motivatie onder de totale groep werknemers. CBO zal gericht advies geven in de meest geschikte manier van werving van medewerkers. Met de afdeling Communicatie zal de PR/communicatie die hierbij past, worden vastgesteld.
5. Zo gauw bij iedereen in de organisatie bekend is dat door de werkgever op bewegen/gezondheid wordt ingezet, wordt organisatiebreed het volgende georganiseerd:
  - a. Persoonlijke benadering van alle medewerkers, bijvoorbeeld via intranet.



- b. Benaderen van de medewerkers die niet gereageerd hebben.
- c. In kaart brengen beweegpatroon van alle medewerkers.
- d. Fittestest voor alle medewerkers waarbij gekeken wordt naar verschillende gezondheids- en fitheidskenmerken.
- e. Adviesgesprek.

Van belang is dat de werknemer de testen niet moet zien als middel van de werkgever, waarbij de werknemer kan worden afgerekend op scores (wanneer deze bijvoorbeeld niet aan een norm voldoen).

Ook is het van belang om organisatiebreed te werk te gaan, waarbij een aantal sleutelfiguren (afdelingshoofden, managers, directie) een voorbeeldfunctie hebben en ook zelf meedoen.

### Werkwijze op basis van een overeenkomst (opdrachtbevestiging)

Eindproducten zullen zijn:

**Wervings- en screeningsprotocol** (draaiboek), kunnen desgewenst jaarlijks worden herhaald;

**Gezondheidsprofiel van alle medewerkers** (en niet alleen van het percentage zieken):

- *motorische fitheid;*
- *fysiologische fitheid en gezondheidsmaten*
- *cognitieve fitheid*
- *beweegpatroon en motivatie rondom bewegen*

CBO zal voor bovengenoemde punten veelal op locatie komen, zeker voor de overlegmomenten en de presentaties. De punten 1 t/m 4 kunnen gezien worden als voorbereidend. Randvoorwaarden zijn draagvlak binnen gehele organisatie, van CvB/directie tot werkvloer en OR!

Punt 5 is de uitvoering van werving en screening. Randvoorwaarde hierbij is dat er, na het adviesgesprek, mogelijkheid is tot doorstromen naar een passend programma. De screening moet niet een op zichzelf staand project zijn, maar onderdeel van een totaal beleid.

### Prijs (excl. 19% btw en eventuele reiskosten)

Punten 1 en 2 zullen ca. 3 dagdelen in beslag nemen.

Punt 3 is een interne aangelegenheid, waar CBO wel een adviserende rol kan spelen.

Punt 4 is de concrete invulling van het wervingsplan, neemt ca. 3 dagdelen in beslag.

Punt 5 is afhankelijk van aantal medewerkers binnen de organisatie.

Kosten: € 300,- per dagdeel (punten 1 t/m 4).

Kosten voor werving en screening op basis van 200 medewerkers: € 10.000,-  
 (bij dit aantal € 50,- per medewerker).

Kopieer-/printkosten zijn voor rekening van organisatie/gemeente.