

Hoe DSM werk maakt van duurzame inzetbaarheid

Verplicht de trapleuning vasthouden, maar wel een rookhok? Dat kan beter, dacht Muriël Thijssen, directeur van het DSM FIT Worklife Center. Samen met Zilveren Kruis ging ze aan de slag om de duurzame inzetbaarheid van de ruim vierduizend medewerkers te vergroten. Matti Paulissen, adviseur Gezond Ondernemen: "Als je met goede ideeën komt die ook opgepakt worden, zie je dat er beweging ontstaat."



"Onze rol is om een cultuur van gezondheid te creëren, zodat mensen willen werken aan hun vitaliteit in een omgeving waarin dat wordt gestimuleerd."

Muriël Thijssen
directeur DSM
FIT Worklife Center

Dit artikel maakt deel uit van de 'Toolkit Gezondheidsbudget'.
[Meer informatie vind je op de website van de WENB.](#)

Van probleem naar award winning

Muriël Thijssen werkte net bij DSM toen iemand opmerkte dat ze verplicht de leuning moest vasthouden bij het traplopen. "Vreemd genoeg zag ik mensen van de trap rechtstreeks het rookhok ingaan", zegt ze, "terwijl roken een stuk gevaarlijker is dan traplopen!" Toen wist ze dat de bedrijfsterreinen stapsgewijs rookvrij moesten worden. De omgeving beïnvloedt immers de leefstijl van de medewerker, en gedragsverandering is alleen duurzaam als de omgeving mee verandert. Maar hoe? Matti Paulissen: "DSM zei tegen ons: "Wij zien alleen wat er bij ons gebeurt, maar jullie hebben een veel bredere blik. Wat werkt nu in de praktijk wel en wat niet?" Hun ambities waren heel hoog. Onze rol is niet alleen adviserend, maar ook ondersteunend. Toen hebben wij beloofd: we gaan jullie award winning vitaal maken."

Duurzame inzetbaarheid bij alle medewerkers

Op de locatie in Sittard werd het rookhok vervangen door een centrum met fitnessapparaten, een creatieve vergaderruimte, pingpongtafel en yogaplek. Muriël: "Als je iets weghaalt, moet je iets beters teruggeven." Van ruimte voor rokers tot vitaal voor alle medewerkers. "Het gaat om zichtbaarheid", zegt Matti. Het is belangrijk om een cultuur te creëren waarbij de medewerker zelf actief werkt aan verandering. "Te veel bedrijven faciliteren in oplossingen, maar besteden te weinig tijd aan echte cultuur- en gedragsverandering." DSM voegde de Interne Arbodienst, het Employability Center en het Mobility Center samen tot DSM FIT. Dat maakt DSM zo onderscheidend, benadrukt Matti. "Het gaat over een leven lang leren, over werk-privé balans, over motivatie, productiviteit en vitaliteit. Alles is geïntegreerd. Er is nu één team mee bezig en dat gunt ons ook echt een adviserende en ondersteunende rol. Zilveren Kruis wordt als volwaardig partner gezien."

Eigen regie in actie

Een geleidelijke aanpak met een constante boodschap, dat is de sleutel. Verplicht stoppen met roken is ondoenlijk. Daarom is eigen regie belangrijk. Soms is een klein zetje al

"Onze rol is niet alleen adviseren, maar ook ondersteunen."

Matti Paulissen
adviseur
Gezond Ondernemen



genoeg, vertelt Muriël. "Iedereen die wilde stoppen hebben we geholpen met een cursus en laserbehandeling." Ze gelooft in het individu: "De één wil een powernap maken, de ander intensief sporten. Onze rol is om een cultuur van gezondheid te creëren zodat mensen willen werken aan hun vitaliteit in een omgeving waar dat wordt gestimuleerd." Dan gaat het namelijk "als vanzelf" lopen. "Ja, je kunt mensen iets vertellen, maar ze moeten het echt ervaren", zegt Matti. "See, feel, en change!"

Beloofd is beloofd

En de belofte van Zilveren Kruis? Die is inmiddels ingelost: Muriël is uitgeroepen tot de Vitality Manager van 2017. Een bekroning die naar meer smaakt. Matti: "Er staat een fantastisch team bij DSM met Muriël voorop. Wij zijn blij dat we een mooie bijdrage mogen leveren." Het geheim achter de goede samenwerking tussen DSM en Zilveren Kruis? "Ons eigen regie-model is integraal overgenomen, en mijn collega en ik zijn min of meer onderdeel geworden van het team", legt Matti uit. "Dat zegt veel. Die rol moet je gegund worden." Dat doet DSM. "Als je met goede ideeën komt die ook opgepakt worden, zie je dat er beweging ontstaat."

