

LO-docent heeft belangrijke rol bij het bevorderen van vitaliteit van collega's

In het kader van het Masterplan Beweging en Sport mbo initieerde de MBO Raad gedurende drie jaar activiteiten die een goede plek voor bewegen en sport in het mbo-onderwijs moesten betekenen. Er zijn ook goede ervaringen opgedaan met gezondheidsbevordering voor medewerkers. De LO-vakdocent kan in het implementeren van gezondheidsbeleid een hele belangrijke rol hebben. De successen in het middelbaar beroepsonderwijs zijn ook beschikbaar voor het basisonderwijs en voortgezet onderwijs.

Door: Pieter Iedema

De collega's van de vakdocent lichamelijke opvoeding op school zijn, net als de gemiddelde Nederlander, niet allemaal even fit en vitaal. De mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan zijn er nauwelijks meer en langer doorwerken tot 67 jaar komt steeds dichterbij. Alle leefstijlgedragingen die bedreigend

zijn voor fit en vitaal werken komen ook bij de medewerkers in het onderwijs voor. Ongeveer de helft van de docenten beweegt voldoende, een op de vijf rookt, 5% drinkt gemiddeld acht glazen alcohol per dag, ongeveer de helft is te dik en veel medewerkers ervaren stress en werkdruk. Kortom, op het gebied van gezondheidsbevordering is er genoeg te doen op school. Niet alleen voor de leerlingen/studenten, maar ook voor de medewerkers. Een gezonde, fitte docent is bovendien een goed voorbeeld voor de leerling/student. >>



FOTO'S: INEKE DIJKSTRA

Goed voorbeeld...



Fitte collega's

Wat zijn de lessen die we in het mbo hebben geleerd?

- De LO-vakdocent moet affiniteit hebben met het bevorderen van de gezondheid. Dat is dus breder dan alleen lichamelijke opvoeding. Bij een gezonde leefstijl gaat het ook om niet roken, matig met alcohol, gezonde voeding en een ontspannen leefstijl waarbij men goed leert omgaan met werkdruk en stress. Overigens is meer bewegen en sporten wel cruciaal bij het terugdringen van overgewicht en beter omgaan met stress.
- Een aantal docenten vindt mogelijk op een gegeven moment minder uitdaging in alleen maar gymnastieklessen geven. Het initiëren en coördineren van schoolbeleid op het gebied van gezonde leefstijl kan voor deze docenten een nieuwe uitdaging betekenen. Omdat LO-docenten al bepaalde vaardigheden hebben, hoeft de extra bijscholing niet meer dan een paar cursusdagen te betekenen. Het is overigens goed voor de uitstraling als de projectleider gezondheidsmanagement een energieke en fitte uitstraling heeft.
- Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (ook wel, hoe gaan we langer gezond mee) van medewerkers liggen op het aandachtsterrein van P&O/HR. Een samenwerking tussen LO-vakdocenten en medewerkers van P&O/HR was bij de mbo-instellingen, die vooruitgang hebben geboekt, belangrijk. Het was zelfs een voorwaarde.
- Als uitgangspunt voor de start van gezondheidsbevordering is het goed eerst te inventariseren wat er al gebeurt en dan pas de activiteiten te organiseren. De kans op succes is dan groter. In het onderwijs is het ondertussen gebruikelijk om werktevredenheid te onderzoeken. Het is vrij gemakkelijk om een onderzoek naar werktevredenheid uit te breiden naar een onderzoek naar de gezondheid van de medewerkers. Een apart (vragenlijst)onderzoek, inclusief een health check kan natuurlijk ook.
- Het organiseren van sporten voor collega's is een goede manier om te werken aan fitheid en vitaliteit, maar er komt meer succes als het ook verbonden wordt aan de thema's alcohol, niet roken, gezonde voeding en omgaan met werkdruk en duurzame inzetbaarheid. In het mbo hebben we ondervonden dat het essentieel is om uit te gaan van de wensen en behoeften van de collega's bij de samenstelling van het aanbod. Die inventarisatie hoeft niet altijd met een vragenlijst. Een rondje langs de secties kan ook goed werken. Dan is er meteen een indruk of er draagvlak is.
- Instemming en steun van het management zijn nodig voor succes. Een actieve en enthousiaste projectleider is hiervoor ook een belangrijke voorwaarde. Een LO-

| Stap | Doel | Mogelijke rol LO-vakleerkracht | Tijdsduur |
|--|--|---|--------------------------|
| 1. Creëren draagvlak | <ul style="list-style-type: none"> • Quick scan maken van wat er al gebeurt; verkennen van de mogelijkheden • Creëren van draagvlakprogramma via visiesessie • Verkrijgen van toestemming voor het opzetten van het programma • Maken van een startnotitie | <ul style="list-style-type: none"> • Gesprekken met sleutelfiguren om steun te verkrijgen • Promoten van activiteiten bij het management en de vertegenwoordigers • Overeenkomst in startnotitie • Voorstellen voor het budget maken • Samenwerken met P&O en communicatie | |
| 2. Opzetten structuren | <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten van een projectgroep • Opzetten van structuren/proces | <ul style="list-style-type: none"> • Projectleider rol voor LO-docent • Zoeken van leden voor de projectgroep en stuurgroep • Inventariseren van bestaande communicatiemiddelen | januari tot en met maart |
| 3. Vaststellen behoeften | <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek doen naar gezondheid en werkvermogen • Vaststellen van behoeften en wensen | <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelen informatie gezondheidsproblemen en behoeften en bestaand beleid • Analyseren van de gegevens | april |
| 4. Ontwikkelen plan | <ul style="list-style-type: none"> • Formuleren van de doelen voor het beleid en de losse activiteiten • Maken van een gedetailleerd plan en draaiboek | <ul style="list-style-type: none"> • Maken van de activiteitenkalender • Prioriteren van behoeften en problemen uit stap 3 • Stellen van doelen voor de activiteiten • Zoeken van leveranciers voor de gezondheidsprogramma's • Opzetten van activiteiten | mei/juni |
| 5. Uitvoeren plan | <ul style="list-style-type: none"> • Daadwerkelijk uitvoeren van het plan • Evalueren van de losse activiteiten | <ul style="list-style-type: none"> • Houden van een pre-test • Verzamelen van gegevens voor de proces- en effectevaluatie | juli/augustus |
| 6. Evalueren plan | <ul style="list-style-type: none"> • Evalueren van de successen en mislukkingen, het beleid/totale project | <ul style="list-style-type: none"> • Evalueren van het totale project • Feedbackgroepen | maart |
| 7. Aanpassen en verankeren beleid | <ul style="list-style-type: none"> • Integreren van succesvolle activiteiten in bestaand bedrijfsbeleid • Herhalen van stap 3 tot en met 6 voor bestaande en nieuwe activiteiten • Actueel houden van het beleid | <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelen van informatie voor toekomstige activiteiten, nieuwe voorstellen • Anderen (mede)verantwoordelijk maken voor de voortgang van het proces | april |

vakdocent kan die rol prima op zich nemen. Het management moet ervoor zorgen dat de projectleider dit ook formeel als taak krijgt en daarvoor uren heeft. De vakdocent moet zelf een rolmodel zijn. Practice what you preach.

- Voortdurend goed evalueren en bijstellen is een succesfactor gebleken. Een mooi model is om in het begin van de activiteiten de fitheid van het personeel te meten en deze resultaten als nulmeting te beschouwen. Vervolgens kunnen allerlei activiteiten en interventies plaatsvinden en na anderhalf jaar vindt weer een meting plaats. De vooruitgang kan dan gemakkelijk worden vastgesteld.
- Werken aan schoolbeleid voor gezonde leefstijl heeft tijd nodig. De ervaring is dat het beleid soms pas na drie jaar is geïmplementeerd. Anderhalf jaar is minimaal nodig, mits er al enig draagvlak is bij de directie.

- Het is aan te raden om het sleutelen aan schoolbeleid voor een gezonde leefstijl te koppelen aan de activiteiten voor leerlingen/studenten onder de noemer van een Gezonde School-beleid. Gezond gedrag hangt nauw samen met een uitnodigende, gezonde omgeving. Dit is een omgeving die het de medewerkers gemakkelijk maakt zich gezond te gedragen door bijvoorbeeld een aantrekkelijk, betaalbaar, gezond aanbod in de kantine, goede voorzieningen om op de fiets naar het werk te komen, een collegiale, prettige werksfeer waar veilig gewerkt kan worden. Ga voor een leidraad naar www.gezondeschool.nl.

In onderstaand schema staat een voorbeeldproject voor schoolbeleid voor een gezonde leefstijl bij de medewerkers en de mogelijke rol van de LO-vakleerkracht.

Voorbeelden in het mbo vind je op www.platformbewegenensport.nl bij het thema bedrijfssport, BRAVO en duurzame inzetbaarheid.

Over de auteur

Pieter Iedema werkt als adviseur gezondheidsmanagement/duurzame inzetbaarheid bij Fitform. Daarnaast is hij themaleider bij het platform Bewegen en Sport van MBO Diensten. ◀

Contact:

pieter.iedema@fitform.nl