

# Pilot 'Positief Gezond Werken in het MBO'

## Begeleidend Onderzoek

### Onderzoekscontext

- MBO-scholen hebben ervaring met Positieve Gezondheid (PG) bij studenten en willen de toepassing voor medewerkers verder ontwikkelen.
- In een pilot verkenden MBO-scholen, samen met SOM en iPH, vragen over de PG-aanpak. De pilot werd mogelijk gemaakt met MDIEU-subsidie van SZW.
- Dit onderzoek vanuit de leerstoel Positive Health at Work van Maastricht University ondersteunt het trekken van concrete lessen uit de pilot.

### Doelen van het onderzoek

- Vaststellen in hoeverre en op welke manier de deelnemende MBO-scholen PG inzetten voor hun medewerkers.
- Beter begrijpen welke belemmerende en bevorderende factoren hierbij een rol spelen.
- Leren wat de deelnemende MBO-scholen, en andere MBO-scholen in Nederland, concreet kunnen doen om PG op een passende manier in te zetten voor werknemers binnen de organisatie.

### Onderzoeksaanpak



3 MBO-scholen uit 3 verschillende provincies namen deel aan het onderzoek



17 diepte-interviews (5–6 medewerkers per MBO-school), vooral met medewerkers met affiniteit met PG



Analyse van de kwalitatieve gegevens middels **thematische analyse**

### Belangrijkste resultaten

- Er is **grote variatie** in de interpretatie van wat PG is, wat het omvat en hoe het wordt toegepast. Dit stimuleert creativiteit en eigenaarschap, maar brengt ook risico's met zich mee: gebrek aan overzicht, sturing en mogelijkheden om effecten te meten.
- Ervaren werkdruk** wordt gezien als de belangrijkste belemmering voor het gebruik van PG ("weer iets op de agenda"). Tegelijkertijd denken veel respondenten dat PG juist ook kan helpen bij het omgaan met werkdruk door het stimuleren van een cultuur waarin welzijn bespreekbaar wordt.
- Betrokkenheid en co-creatie** stimuleren de inzet van PG, maar in de praktijk wordt PG vooral gedragen door een kleine, enthousiaste groep. Het uitdragen van PG vraagt daardoor echter veel inzet van hen. Er is behoefte aan organisatiebrede ondersteuning vanuit het management en aan het betrekken van meer collega's.
- Gebrek aan bewustzijn** over PG vormt een uitdaging bij veel medewerkers. Vaak wordt de term PG niet expliciet benoemd in communicatie. Verder is de uitleg over de meerwaarde van PG ("Wat kan ik ermee bereiken?") niet altijd voldoende duidelijk, waardoor het soms als vaag wordt ervaren.

**PG alleen is niet genoeg.** Het mag niet zo zijn dat we tegen medewerkers zeggen: 'Zorg maar beter voor jezelf', terwijl er organisatorisch niets verandert aan de werkdruk.

Het moet echt **structureel onderdeel** worden van **beleid en processen**. (...) En ook: aandacht blijven geven. Niet één project en dan weer wat anders, maar het echt volhouden.

### Aanbevelingen

#### 1. Formuleer heldere kerndoelen voor PG

Bepaal concreet wat de organisatie met PG wil bereiken (bijv. 2–3 hoofddoelen) en communiceer deze consequent, zodat doel en meerwaarde van PG voor iedereen duidelijk zijn.

#### 2. Vergroot het bewustzijn en de zichtbaarheid van PG

Promoot PG organisatiebreed en maak het tastbaar door concrete voorbeelden en succesverhalen te delen. Betrek hierbij zowel enthousiaste als minder betrokken medewerkers en leidinggevenden.

#### 3. Train leidinggevenden in PG-vaardigheden

Voorzie leidinggevenden van training in PG-gespreksvoering, zodat zij PG effectief en veilig kunnen toepassen in gesprekken met medewerkers (inclusief passende doorverwijzingsopties bij complexe problemen).

#### 4. Ontwikkel praktische, flexibele en korte PG-richtlijnen

Stel een duidelijk kader op voor wanneer, door wie en met welk doel PG wordt ingezet, met ruimte voor maatwerk, zodat overzicht, eenduidigheid en evaluatie mogelijk worden.

#### 5. Versterk het ambassadeursnetwerk

Vergroot de groep PG-ambassadeurs door medewerkers actief te betrekken bij implementatie en co-creatie, zodat PG breder wordt gedragen binnen de organisatie en minder afhankelijk is van een kleine kerngroep.