

# Stoplicht Systeem

## implementatiefases

*Hét  
middel voor  
mentaal vitale  
medewerkers  
binnen het  
MKB!*

**1**

Betrek belanghebbenden

**3**

Bepaal je strategie

**2**

Sluit aan bij wat er is

**4**

Zorg voor een goede introductie

**5**

Formaliseer het Stoplicht Systeem

*Elke organisatie wil medewerkers die met plezier en energie hun werk doen. Het Stoplicht Systeem biedt medewerkers en leidinggevenden een praktisch handvat om effectief in dialoog te gaan over mentale vitaliteit. In dit document lees je welke fases je als organisatie kunt doorlopen voor een succesvolle implementatie van het Stoplicht Systeem*

# Stoplicht Systeem

## een korte introductie

### Over het Stoplicht Systeem

Het Stoplicht Systeem biedt medewerkers en leidinggevenden een praktisch handvat om effectief in dialoog te gaan over (hun) mentale vitaliteit. Dit zorgt voor het bevorderen van zelfregie, het beperken van stressklachten en zet aan tot tijdige actie wanneer iemands 'stoplicht' geel of rood dreigt te worden. Het unieke van het Stoplicht Systeem is dat er niet alleen gekeken wordt naar het domein werk, maar ook naar de domeinen privé en persoonlijk (ik).

### Wat is de meerwaarde voor een organisatie?

Organisaties die investeren in de mentale vitaliteit van hun medewerkers plukken daar veel vruchten van. Op de eerste plaats natuurlijk omdat medewerkers lekkerder in hun vel zitten. Maar denk ook aan de volgende (in de praktijk aangetoonde) effecten:

- Lager ziekteverzuim, minder beroepsziekten en mogelijk minder bedrijfsongevallen
- Minder directe en indirecte kosten door daling van het ziekteverzuim
- Lager personeelsverloop en bouwen aan aantrekkelijk werkgeverschap
- Verhoogde inzetbaarheid en toegenomen productiviteit van medewerkers

### Gestructureerde aanpak

Het Stoplicht Systeem wordt aangeboden in combinatie met een gestructureerde implementatie aanpak. Als je deze fases volgt, dan zorg je ervoor dat het Stoplicht Systeem geen losse interventie wordt voor individuele medewerkers. Maar juist een geïntegreerd onderdeel van je organisatie. Dit geeft voor de directie en/of HR ook inzicht in wat er op organisatie-, afdelings- of teamniveau nodig is om de mentale vitaliteit van medewerkers te bevorderen.

#### Tip!

Wil je meer lezen over het Stoplicht Systeem? Bekijk dan de gesprekswijzer!

[gesprekswijzer](#)



# Stoplicht Systeem

## samenvatting implementatiefases



**1**

### Betrek belanghebbenden

Formeer een projectteam en betrek cruciale belanghebbenden. Denk intern aan de directie, OR en HR. En extern aan de bedrijfsarts of arbodienst. Zo creëer je draagvlak en gebruik je de meerwaarde van verschillende perspectieven.

**2**

### Sluit aan bij wat er is

Je wilt dat het Stoplicht Systeem aansluit bij de bestaande organisatiecultuur. Breng bestaande initiatieven rond (mentale) vitaliteit in kaart. Wat is er allemaal al? Haal ook de behoeften op van collega's. Wat vinden zij op dit gebied belangrijk?

**3**

### Bepaal je strategie

Met de opgehaalde informatie kom je tot een implementatie- en communicatiestrategie. Onderscheid verschillende doelgroepen en bepaal welke communicatiemiddelen, -vormen en -momenten zij nodig hebben om succesvol met het Stoplicht Systeem te kunnen werken.

**4**

### Zorg voor een goede introductie

Het is belangrijk dat leidinggevenden ervaren wat het Stoplicht Systeem kan betekenen. Vraag ze daarom om het systeem eerst op zichzelf toe te passen. Faciliteer leidinggevenden optimaal met presentaties, trainingen en hulpmiddelen.

**5**

### Formaliseer het Stoplicht Systeem

Alle voorbereidingen zijn getroffen. Nu is het tijd om het Stoplicht Systeem structureel een plek te geven in je organisatie. Daar hoort het regelmatig reflecteren en bijsturen ook bij.



# Stoplicht Systeem

## toelichting bij implementatiefases

1

### Betrek belanghebbenden

Zorg voor draagvlak bij cruciale belanghebbenden. Intern en extern. Betrek ze er direct bij! Zo maak je ook gebruik van de meerwaarde van verschillende perspectieven.

- **Formeer een projectteam**  
Betrek mensen vanuit verschillende rollen. Denk aan directie, HR, leidinggevende en medewerkers.
- **Zorg voor draagvlak bij interne belanghebbenden**  
Betrek de directie, HR en OR in de vorm van goedkeuring, praktische ondersteuning en voorbeeldgedrag.
- **Betrek externe partijen**  
Denk eraan om ook externe partijen en partners te betrekken zoals de bedrijfsarts en/of arbodienst.

Dit moet ik even onthouden...



2

### Sluit aan bij wat er is

Je wilt dat het Stoplicht Systeem aansluit bij de bestaande organisatiecultuur. De kans daarop is het grootst als je in kaart brengt wat er allemaal al is voordat je tot implementatie overgaat.

- **Breng het volgende in kaart**
  - Wettelijke verplichtingen: verdiep je in zaken als een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en het Verzuim- en arbobeleid.
  - Branche: bekijk wat er is op brancheniveau aan afspraken en aanbod rondom vitaliteit en gezondheid.
  - Processen in je organisatie: kijk naar wat er al is aan bestaand beleid, bestaande gespreksstructuren en interventies.
- **Haal de behoeften op van medewerkers en leidinggevenden**  
Mentale vitaliteit kan een gevoelig onderwerp zijn. Haal daarom de behoeften op van je collega's. Denk bijvoorbeeld aan interviews en/of groepsgesprekken. Openheid en onderling vertrouwen zijn essentieel bij het voeren van dialogen.

Tip!

Ga je met fase 2 aan de slag? Dan zijn dit belangrijke vragen om te beantwoorden:

- Hoe wordt de mentale gezondheid op de werkvloer op dit moment ervaren?
- Wordt er over gesproken? En zo ja, op wat voor een manier?
- Wat voor soort gespreksstructuren tussen de leidinggevende en de medewerker zijn er al?
- Hoe zou het Stoplicht Systeem kunnen aansluiten bij bestaande projecten en initiatieven van zorgverleningsorganisaties op het gebied van mentale vitaliteit?
- Wat is er nodig om niet alleen over het werk te praten, maar ook over de privé en persoonlijke situatie van medewerkers?

# Stoplicht Systeem

## toelichting bij implementatiefases

3

### Bepaal je strategie

Met de opgehaalde informatie over bestaande initiatieven en de behoeften van medewerkers ga je aan de slag met een implementatie- en communicatiestrategie.

- **Organiseer co-creatie sessies**  
Betrek leidinggevenden en eventueel medewerkers bij het nadenken over de inbedding van het Stoplicht Systeem. Kies je voor de vorm van een informeel één-op-één gesprek of juist gestructureerd als tweewekelijks of jaarlijks terugkerend gesprek? Welke vorm past het best bij jullie organisatie en medewerkers?
- **Formuleer een doelstelling en tijdsplanning**  
Dit kan bijvoorbeeld zijn dat het Stoplicht Systeem binnen een half jaar een formeel onderdeel is van de bestaande gesprekkencyclus.
- **Bepaal je implementatie- & communicatiestrategie**  
Onderscheid de verschillende doelgroepen in jouw organisatie en benoem welke rol zij hebben. Zijn ze bijvoorbeeld ook ambassadeur of alleen gebruiker? Bepaal welke communicatiemiddelen, -vormen en -momenten elke doelgroep nodig heeft om succesvol met het Stoplicht Systeem te kunnen werken en/of om het Stoplicht Systeem verder te brengen.
- **Vraag om feedback en stuur bij**  
Vraag alle doelgroepen regelmatig om feedback over het proces en de ondersteuningsbehoefte. Stuur bij als dat nodig is.

4

### Zorg voor een goede introductie

Het is belangrijk dat leidinggevenden zelf ervaren wat het Stoplicht Systeem kan betekenen voordat ze met medewerkers in gesprek gaan. Vraag ze daarom om het systeem eerst op zichzelf toe te passen.

- **Introduceer het Stoplicht Systeem**  
Organiseer bijvoorbeeld een presentatie over het belang van mentale vitaliteit op de werkvloer en hoe het Stoplicht Systeem daaraan bijdraagt.
- **Zorg voor ervaringsgerichte oefening**  
Zie erop toe dat leidinggevenden eerst het Stoplicht Systeem op zichzelf hebben toegepast. Zo ervaren ze wat het Stoplicht Systeem kan betekenen en hoe het is om het gespreksformulier in te vullen.
- **Ondersteun ze optimaal met middelen**  
Er zijn verschillende ondersteuningsmiddelen beschikbaar. Denk aan de gesprekswijzer en het zelfmanagement boek 'Stress te lijf met energie'. In deze documenten wordt het Stoplicht Systeem (beknopt) en (uitgebreid) uitgelegd.
- **Organiseer, indien nodig, trainingen**  
Hebben leidinggevenden meer ondersteuning nodig? Faciliteer ze dan in de vorm van trainingen die passen bij hun ondersteuningsvraag.
- **Toets de output van de co-creatie sessies**  
Met een afvaardiging leidinggevenden heb je nagedacht over structurele inbedding van de Stoplicht Methode. Toets de uitkomst van de co-creatiesessie met alle leidinggevenden en stuur bij als dat nodig is.

# Stoplicht Systeem

## toelichting bij implementatiefases

5

### Formaliseer het Stoplicht Systeem

Alle voorbereidingen zijn getroffen. In principe is je organisatie nu in staat om het Stoplicht Systeem in te zetten zoals dat in eerdere fases bedacht is. Maar... om het Stoplicht Systeem structureel een plek te geven in je organisatie is er voortdurend onderhoud en bijsturing nodig.

#### Organiseer interviewsessies

Reflecteer met HR en leidinggevenden op het gebruik en het effect van het Stoplicht Systeem. Op die manier kunnen leidinggevenden aandachtspunten en succesfactoren met elkaar delen.

#### Registratie en documentatie

Bepaal hoe je gesprekken vastlegt, bijvoorbeeld in een online systeem. Denk ook aan het documenteren van werkafspraken en processen.

#### Monitor trends

De uitkomsten van individuele gesprekken zeggen ook iets over de collectieve mentale vitaliteit van je organisatie. Signaleer trends en bepaal interventies wanneer dat nodig is.

#### Evalueer regelmatig en stuur bij

Sta regelmatig stil bij het gebruik van het Stoplicht Systeem. Is het helpend? Wat hebben collega's nodig? Hoe kunnen we de organisatie optimaal ondersteunen? Welke aanpassingen zijn nodig?

### Note

In dit document zijn alle fases achtereenvolgend opgeschreven. In de praktijk zullen de verschillende fases waarschijnlijk wat meer door elkaar lopen. En dat is prima. Kies vooral voor een volgorde die bij jouw organisatie past. De kern van deze gefaseerde aanpak is dat zoveel mogelijk verschillende collega's betrokken worden bij het implementeren van het Stoplicht Systeem. Bottom-up dus.

Veel plezier en succes!



## Meer informatie?



### Ri CHARGE

Grondlegger van het Stoplicht Systeem

[www.stresstelijfmetenergie.nl](http://www.stresstelijfmetenergie.nl)

[peterribbens@ri-charge.nl](mailto:peterribbens@ri-charge.nl)

### Berry Global

Organisatie waar het Stoplicht Systeem is geïmplementeerd

[www.berryglobal.com](http://www.berryglobal.com)

[nlhaovhr@berryglobal.com](mailto:nlhaovhr@berryglobal.com)

Dit document is tot stand gekomen vanuit een samenwerking van Berry Global, Ri CHARGE, Amsterdam UMC en het Trimbos Instituut. Het is een resultaat van een Participatief Actieonderzoek, gefinancierd door het ZonMw Programma 'Mentale Vitaliteit van Werkenden', onder het dossiernummer: 10430132220008.