

International Version - Nederlands

HERO Health and Well-being Best Practices Scorecard

in Collaboration with
Mercer Marsh Benefits[©]

Een bewerkbare PDF van de
vragenlijst om u voor te bereiden op
het online invullen van de enquête.

Introductie

Welkom bij de Nederlandse versie van de HERO Health and Well-being Best Practices Scorecard in samenwerking met Mercer©. Deze tool is ontworpen om u te helpen bij het leren over en het vaststellen van best practices op het gebied van de gezondheid en het welzijn van uw werknemers. Waar de oorspronkelijke scorecard is ontwikkeld met Amerikaanse werkgevers in gedachten, is deze versie bedoeld voor gebruik in uw land. Uw individuele antwoorden op deze scorecard worden strikt vertrouwelijk behandeld; gegevens worden alleen geaggregeerd vrijgegeven.

Deze versie is gebaseerd op een recente update van de US Scorecard - versie 5 - die in 2021 is uitgerold. In deze internationale versie zijn verwijzingen naar de VS verwijderd en zijn termen vervangen die mogelijk niet bekend zijn bij gebruikers buiten de VS. In enkele gevallen hebben we vragen of antwoordopties verwijderd die niet wereldwijd van toepassing waren. In deze situaties werden de bijbehorende scoreaanpassingen doorgevoerd.

Waarom de scorecard invullen?

Ten eerste dienen de vragen zelf als een inventarisatie van best practices op het gebied van gezondheid en welzijn en kunnen ze als zodanig bijdragen aan de strategische planning van uw organisatie. Ten tweede, wanneer u de scorecard online indient, ontvangt u direct en geheel kosteloos een geautomatiseerd e-mailbericht met de best-practice scores van uw organisatie. U kunt de scorecard ook opnieuw invullen om de voortgang in de loop van de tijd bij te houden. Door de informatie van uw organisatie te delen, helpt u ten slotte bij het opbouwen van landspecifieke normatieve databases die het begrip van de sector over best practice op het gebied van gezondheid en welzijn vergroten. Naarmate onze landen databases groeien, zullen we in staat zijn om benchmarkrapporten beschikbaar te stellen waarmee werkgevers de details van hun programma's kunnen vergelijken met die van anderen in hun land of regio. Multinationale werkgevers kunnen de scorecard gebruiken om een wereldwijde strategie voor gezondheidsbeheer te informeren en uit te voeren.

Opmerking over de impact van COVID-19

Sommige aspecten van uw welzijnsinitiatief en de activiteiten van uw organisatie kunnen momenteel worden opgeschort of in beweging zijn als gevolg van verstoringen veroorzaakt door COVID-19. Of u nu verwacht dat welzijnspraktijken zullen terugkeren naar hun staat vóór COVID-19, of dat ze permanent zullen veranderen, het kan waardevol zijn om uw antwoorden te baseren op de verwachte toekomstige situatie. De scorecard vraagt niet specifiek naar de reacties van werkgevers op de COVID-19-pandemie.

Over deze PDF

Deze PDF van de scorecard is alleen bedoeld voor informatieve doeleinden. Dit formulier kan nuttig zijn bij het verzamelen van informatie om te helpen bij het invullen van de online enquête, maar mag niet worden ingediend. Alle gegevens worden verzameld via de online enquête.

Vul de scorecard niet meer dan één keer in gedurende een periode van zes maanden, omdat dubbele antwoorden de integriteit van de normatieve database kunnen aantasten.

Instructies voor het gebruik van de online scorecard

Klik op "Volgende" onderaan deze pagina om te beginnen met het beantwoorden van de scorecardvragen. Als u de scorecard niet in een sessie kunt voltooien, kunt u de scorecard afsluiten en op

moment terugkeren. De scorecard wordt telkens automatisch opgeslagen wanneer u naar de volgende pagina gaat. Hiervoor wordt een cookie in uw browser geplaatst. Om terug te keren naar uw gedeeltelijk ingevulde scorecard, moet u de link openen vanaf dezelfde computer waarmee u de scorecard heeft gestart. U wordt dan naar de plek gebracht waar u bent gebleven. Zodra u op de knop 'Verzenden' aan het einde van de scorecard klikt, heeft u geen toegang meer tot uw reacties. Om uw scores te ontvangen moet u een geldig e-mailadres hebben opgegeven. Uw contactgegevens worden alleen gebruikt om met u te communiceren over de scorecard.

Verklaring van geoorloofd gebruik

De HERO Health and Well-being Best Practices Scorecard in samenwerking met Mercer ("Scorecard") is auteursrechtelijk beschermd en eigendom van de Health Enhancement Research Organization (HERO). De scorecard kan worden weergegeven en gereproduceerd door personen en entiteiten voor niet commercieel gebruik, met inbegrip van educatieve doeleinden en programmabeoordeling. In het geval dat de Scorecard wordt gereproduceerd voor dergelijk niet commercieel gebruik, wordt overeengekomen dat alle auteursrechtelijke vermeldingen op dergelijke kopieën behouden blijven. In geen geval mag de Scorecard worden gewijzigd of aangepast worden op welke manier dan ook zonder de nadrukkelijke schriftelijke toestemming van HERO. Bovendien mag de Scorecard niet worden gebruikt voor commerciële doeleinden zonder de nadrukkelijke schriftelijke toestemming van HERO. HERO verwelkomt suggesties voor aanpassingen aan de Scorecard, op voorwaarde dat alle suggesties eigendom worden van HERO en dat wijzigingen aan de Scorecard uitsluitend naar het oordeel van HERO worden doorgevoerd. Stuur een e-mail naar info@hero-health.org, of bel +1-952-835-4257.

Geheimhoudingsovereenkomst

Individuele, geïdentificeerde reacties op de scorecard worden alleen vrijgegeven met toestemming van de respondent. De namen van de organisaties die de scorecard invullen (maar geen contactgegevens) zijn op verzoek beschikbaar en kunnen worden gepubliceerd.

Inhoud

Organisatie-informatie	5
Demografie	5
Scorecard sectie 1	
Strategische planning	7
Scorecard sectie 2	
Organisatorische en culturele ondersteuning	10
Scorecard sectie 3	
Programma's	15
Scorecard sectie 4	
Programma-integratie	18
Scorecard sectie 5	
Participatiestrategieën	20
Scorecard sectie 6	
Meting en evaluatie	23
De achtergrond van de scorecard	27

Organisatie-informatie

Naam van de organisatie: _____

Naam van de contactpersoon van de organisatie: _____

E-mailadres van contactpersoon organisatie (vereist om Scorecard resultaten te ontvangen) : _____

Naam van andere contactpersoon (consultant/leverancier die namens de organisatie indient): _____

Ander contact e-mailadres: _____

Demografie

1. Totaal aantal actieve voltijdse en deeltijdse werknemers voor het land waarvoor u deze scorecard invult (maak een schatting indien nodig): _____

2. Percentage werknemers dat lid is van een vakbond: _____%

3. Hoeveel procent van uw werknemers werkt regelmatig op afstand, hetzij omdat ze vanuit huis werken, hetzij vanwege het soort werk dat ze uitvoeren?

Er zijn geen medewerkers op afstand

Minder dan 25% werkt op afstand

25% tot 49% werkt op afstand

50% tot 74% werkt op afstand

75% of meer werkt op afstand

4. Wereldwijde locatie hoofdkantoor (land): _____

5. Wereldwijde locatie hoofdkantoor (stad): _____

6. In welk land wordt deze HERO Scorecard ingevuld?: _____

7. In welke stad wordt deze HERO Scorecard ingevuld?: _____

8. Aantal werklocaties in dit land (geografisch verspreide werklocaties die niet als één locatie worden beheerd):

Eén werklocatie

2 tot 5 werklocaties

6 tot 10 werklocaties

11 tot 39 werklocaties

40 of meer werklocaties

Geen werklocaties - alle werknemers werken op afstand

9. Heeft u een of meer werklocaties in het land waarvoor u de scorecard invult in een van de onderstaande groottecategorieën? (vink alles aan wat van toepassing is)

Werklocaties met 500 of meer werknemers

Werklocaties met 50-499 werknemers

Werklocaties met minder dan 50 werknemers

10. Primair type industrie/bedrijf:

Productie – mijnbouw, bouw, energie/aardolie

Productie – producten (apparatuur, chemicaliën, farmaceutica, voedingsmiddelen/dranken, drukkerijen, uitgeverijen, enz.)

Vervoer (lucht-, boot-, taxi-, limousine-, sleep- en vrachtwagendiensten)

Communicatie en nutsvoorzieningen

Onderwijs – hogescholen en universiteiten (publiek en privaat)

Onderwijs – andere onderwijsorganisaties (publiek en privaat)

Financiële diensten – banken, beleggingsdiensten, verzekeringen, kredietdiensten

Onroerend goed (woninginspectie, interieurontwerp, hypotheekbedrijf, vastgoedbeheer, magazijn, gefabriceerde woningen en makelaar in onroerend goed)

Gezondheidszorg – ziekenhuizen en klinieken

Gezondheidszorg – andere gezondheidsdiensten (fysiotherapie, geestelijke gezondheidszorg, farmacie, beroepsrevalidatie, thuiszorg, tandheelkunde, woonzorgcentra en diergeneeskunde, enz.)

Diensten – technisch/professioneel (juridische diensten, engineering, boekhouding, architectuur, ontwerp, advies, reclame, computerdiensten, enz.)

Diensten – overig (arbeids- en reisbureau, telemarketing, uitgeverijdiensten, persoonlijke diensten, landschapsarchitectuur, enz.)

Horeca/entertainment

Detailhandel/groothandel

Regering

Overige (gediversifieerde bedrijven, boerderijen, jacht/visserij)

11. Beschouwt u uw organisatie als een "high tech" sector?

Ja

Nee

12. Gemiddelde leeftijd van uw organisatie's actieve werknemers in het land waarvoor u de scorecard invult:

13. In het land waarvoor u de scorecard invult, welk percentage van de actieve werknemers van uw organisatie identificeert zich als:

Man: _____%

Vrouw: _____%

Een andere genderidentiteit: _____%

14. Huidig vrijwillig verloop van werknemers in uw organisatie in het land waarvoor u de scorecard invult:

Scorecard sectie 1

Strategische planning

1. Welke van de volgende soorten gegevens gebruikt u bij de strategische planning voor het gezondheids- en welzijnsinitiatief van uw bedrijf? Vink alles aan wat van toepassing is.

Gegevens over gezondheids- en welzijnsprogramma's (bijv. deelname en betrokkenheid)

Lichamelijke gezondheid (bijv. medische/apotheekclaims, gezondheidsbeoordeling, activity tracker)

Psychosociale/geestelijke gezondheid (bijv. emotionele gezondheid, gedragsmatige gezondheidsclaims, psychologische veiligheid, werk gerelateerde stress, doel)

Financieel welzijn (bijv. financiële planning, pensioeninkomen)

Sociaal welzijn (bijv. eenzaamheid, sociaal isolement, mantelzorg)

Afwezigheid of arbeidsongeschiktheid

Gezondheid en veiligheid op het werk (bijv. verwondingen, ongevallen, schadeclaims van werknemers)

Menselijk kapitaal (bijv. cultuur of klimaatbeoordeling, retentie/werving, verloop)

Enquête over de werknemerservaring (bijv. interesse, moreel, diversiteit en inclusie, tevredenheid, betrokkenheid)

Zakelijk (bijv. kwaliteit/output van het werk, aandelenkoers, toegevoegde waarde per werknemer, klant-/patiënttevredenheid)

Ander

Geen van bovenstaande

2. Heeft uw organisatie een formeel, schriftelijk strategisch plan voor gezondheid en welzijn?

Ja, alleen een lange termijnplan (twee of meer jaar)

Ja, alleen een jaarplan

Ja, zowel een lange termijn- als een jaarplan

Nee → Ga naar vraag 4

3. Zo ja, bevat uw strategisch plan meetbare doelstellingen voor het volgende? Vink aan wat van toepassing is.

- Deelname aan gezondheids- en welzijnsprogramma's
- Verbeteringen in gezondheidsgelijkheid
- Verbeteringen in gezondheids-/klinische maatregelen
- Diversiteit, gelijkheid en inclusie
- Mentale en emotionele gezondheid en welzijn
- Afwezigheid of arbeidsongeschiktheid
- Impact op productiviteit/prestaties
- Financiële uitkomsten (gezondheid gerelateerde uitgaven)
- Winnende prijzen (bijv. beste werkgever, prijzen voor een gezonde werkplek)
- Werving/behoud
- Tevredenheid/moreel/houding of betrokkenheid van werknemers
- Percepties van werknemers van leidinggevendenden/managementondersteuning
- Klantervaring/tevredenheid
- Verbetering van het bedrijfsimago
- Reactie op pandemieën/epidemieën
- Naleving (bijv. naleving van gezondheid gerelateerde voorschriften)
- Veiligheid
- Geen van bovenstaande

4. Biedt uw organisatie belangrijke onderdelen van uw gezondheids-en welzijnsinitiatief aan alle werknemers, inclusief contract-, vakbonds-en parttime werknemers?

- Alle segmenten hebben toegang
- Nee, sommige medewerkerssegmenten hebben geen toegang

5. Biedt uw organisatie belangrijke onderdelen van uw gezondheids- en welzijnsinitiatief aan een van de volgende groepen? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Echtgenoten/partners
- Volwassen personen ten laste
- Personen ten laste van kinderen
- Uitgebreide familie (d.w.z. geen personen ten laste, huishoudelijk personeel)
- Geen van deze groepen heeft toegang tot belangrijke componenten

6. Is uw initiatief bedoeld om ondersteuning te bieden aan leden op alle punten van het gezondheidsspectrum gezond, risicovol, chronisch ziek en met acute behoeften?

- Ja, we bieden robuuste programma's voor individuen in alle segmenten
- Ja, maar we moeten het aanbod voor een of meer segmenten verbeteren
- Nee, we richten ons momenteel niet op alle segmenten

7. Zijn de meeste senior leiders het erover eens dat gezondheid en welzijn verband houden met bredere bedrijfsresultaten, zoals hogere omzet, winstgevendheid, algemeen zakelijk succes en duurzaamheid?

Iedereen is het erover eens

De meesten zijn het daarmee eens

Sommigen zijn het daarmee eens

Enkelen zijn het daarmee eens

Niemand is het daarmee eens

8. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief is het strategische planningsproces voor gezondheid en welzijn in uw organisatie?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

Scorecard sectie 2

Organisatorische en culturele ondersteuning

In dit gedeelte vragen we u naar de inspanningen van uw bedrijf om een gezonde cultuur in uw organisatie te creëren of te behouden, inclusief het niveau van leiderschapsondersteuning. Met 'cultuur' bedoelen we kernwaarden, aannames, begrippen, overtuigingen en gedragsnormen die gewoonlijk worden gedeeld door leden van de organisatie.

9. Wat is de belangrijkste financieringsbron voor het gezondheids- en welzijnsinitiatief van uw organisatie? Selecteer de beste reactie.

Jaarlijkse interne begroting

Specifieke externe financiering (bijv. subsidie, welzijnskredieten)

Geen van beide

10. Welke van de volgende beschrijvingen beschrijft de welzijnscommissie van uw organisatie? Vink alles aan wat van toepassing is.

Meerderheid commissieleden neemt actief deel aan de meeste vergaderingen

Commissieleden vertegenwoordigen verschillende perspectieven (bijv. veiligheid, secundaire arbeidsvoorwaarden, HR, organisatorisch leren, diversiteit en inclusie, enz.)

De uitvoerende leiding is actief betrokken bij de commissie

De vergaderingen van de comités zijn frequent en productief

De commissie heeft verantwoordelijkheid en bevoegdheid om doelen na te streven

We hebben geen welzijnscommissie of het is niet effectief

11. Heeft uw organisatie ten minste één werknemer wiens functieomschrijving het beheer van de gezondheid en het welzijn van werknemers omvat? Antwoord alstublieft op basis van de persoon met de grootste verantwoordelijkheid voor gezondheid en welzijn.

Ja, als primaire verantwoordelijkheid en is een managementfunctie op midden- tot hoog niveau met toegang tot senior leiderschap

Ja, als primaire verantwoordelijkheid, maar als junior functie of met beperkte toegang tot senior leiderschap

Ja, als secundaire verantwoordelijkheid

Geen enkel individu heeft een functieomschrijving die het beheer van de gezondheid en het welzijn van werknemers omvat

12. Draagt uw organisatie haar gezondheids- en welzijnswaarden op een van de volgende manieren uit? Vink alles aan wat van toepassing is.

11

De visie/missie ondersteunt een gezonde werkcultuur

De gezondheid en het welzijn van werknemers zijn opgenomen in de doelstellingen of waarde-/overtuigingsverklaringen van de organisatie

Neemt gezondheids- en welzijnsmaatregelen van werknemers op in openbare rapporten

Communiqueert regelmatig de waarde van gezondheid en welzijn aan werknemers

Biedt bedrijf breed erkenning voor individuele of groepsprestaties op het gebied van gezondheid en welzijn

Geen van bovenstaande

13. Heeft uw organisatie een schriftelijk beleid ter ondersteuning van de gezondheid en het welzijn van werknemers op de volgende gebieden? Vink alles aan wat van toepassing is.

Werktijd om deel te nemen aan gezondheids- en welzijnsprogramma's

Fysieke activiteit (bijv. actief vervoer aanmoedigen, wandelvergaderingen, langere pauzes, ergonomisch beleid)

Geestelijke gezondheid en welzijn (bijv. emotionele gezondheid, bewustmakingstraining, procedures voor kritieke incidenten, pariteit voor voordelen voor geestelijke gezondheid, psychologische veiligheid, stress/veerkracht)

Integratie van werk en privéleven (bijv. beperk opeenvolgende gewerkte dagen/uren; sta werken op afstand, flexibele werktijden of taakverdeling toe)

Gezond eten (bijv. vereisten voor door het bedrijf gesponsorde evenementen en cafetaria-/verkoopautomatenleveranciers)

Tabaksvrije werkplek of campus (beleid heeft geen betrekking op vaperen, waterpijp, enz.)

Tabaksvrije werkplek of campus (beleid heeft betrekking op vaperen, waterpijp, enz.)

Verantwoord gebruik van alcohol en andere middelen

Vrijwilligerswerk of betrokkenheid bij de gemeenschap

Letselpreventie en veiligheid

Geen van bovenstaande

14. Promoot en stimuleert uw bedrijf opzettelijk een divers en inclusief personeelsbestand door middel van een van de volgende strategieën? Vink alles aan wat van toepassing is.

Beleid (bijv. lonen, aanwerving, enz.)

Ondersteunings-/resourcegroepen voor werknemers

Mentorprogramma's

Faciliteer forums voor open discussie

Training van het personeel en groeimogelijkheden

Aanpassingen van het personeel (bijv. door aanpassingen aan de werkplek of functieverantwoordelijkheden)

Gegevens over ras en etniciteit worden gebruikt in strategische planning om specifieke behoeften te identificeren

Gegevens over ras en etniciteit worden gebruikt bij de evaluatie van programma's om gezondheidsproblemen te beoordelen

Inclusieve voordelen (bijv. vruchtbaarheidsvoordelen voor LGBTQ)

Geen van bovenstaande

15. Ondersteunt de werkomgeving van uw bedrijf een van de volgende zaken? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Gezonde voedingskeuzes (bijv. gezonde verkoop, boerenmarkt op locatie)
- Opties voor fysieke activiteit (bijv. fitnesscentrum ter plaatse, wandelpaden, sta bureaus, veilige/toegankelijke trappenhuizen, virtuele fitnesslessen, subsidie voor fitnessapparaten thuis)
- Stressmanagement en emotionele herstelpauzes (bijv. "stille" gebieden, tuinen, meditatieapps)
- Balans tussen werk en privé (bijv. kinderopvang op locatie; kolfruimtes, geen vergaderdag)
- Veiligheidsvoorzieningen (bijv. ergonomisch ontwerp, risicobeoordeling van de werkplek op afstand, enz.)
- Gezond gebouwonwerp (bijv. veel natuurlijk licht, blootstelling aan planten en natuur, verbeterde luchtventilatie)
- Geen van bovenstaande

16. Heeft u een van de volgende acties ondernomen om belemmeringen voor gezond gedrag op de gezondheidsservaring van werknemers aan te pakken? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Pak de gezondheidscultuur in de gemeenschap aan
- Bevorder sociale verbondenheid
- Toegang tot kinderopvang bieden of vergemakkelijken
- Toegang tot ouderenzorg bieden of vergemakkelijken
- Zorg voor of faciliteer vervoer
- Toegang tot huisvesting bieden of vergemakkelijken
- Voedselonzeekerheid aanpakken
- Geen van bovenstaande

17. Welke van de volgende onderwerpen beschrijft de ondersteuning van uw leiderschap voor gezondheid en welzijn? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Leiderschapontwikkeling omvat de zakelijke relevantie van de gezondheid en het welzijn van werknemers
- Leiders nemen actief deel aan gezondheids- en welzijnsprogramma's
- Leiders zijn rolmodellen als het gaat om het prioriteit geven aan gezondheid en balans tussen werk en privé (ze sturen bijvoorbeeld geen e-mails terwijl ze op vakantie zijn, nemen tijdens de werkdag bewegingspauzes, enz.)
- Leiders houden hun eerstelijnsmanagers verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gezondheid en het welzijn van hun werknemers (bijv. bij functioneringsgesprekken)
- Leiders worden verantwoordelijk gehouden voor het behalen van de organisatiedoelen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers
- Geen van bovenstaande

18. Heeft uw organisatie een rampenplan dat voorziet in training van managers en werknemers om de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers aan te pakken in het geval dat zich het volgende voordoet? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Natuurramp of klimaatgebeurtenis (bijv. overstroming, brand)
- Uitbraak van epidemieën/pandemieën/infectieziekten
- Gijzelaars/gewelddadige aanslagen/terroristische aanslagen/oorlog
- Demonstraties of protesten
- Kritieke incidenten (bijv. overlijden van een werknemer, zelfmoord op de werkplek)
- Geen van bovenstaande

19. Welke van de volgende elementen die van invloed zijn op de gezondheid en het welzijn van werknemers zijn opgenomen in de leiderschapstraining van uw organisatie? Vink alles aan wat van toepassing is.

- De rol van leiders als invloed op de gezondheid en het welzijn van werknemers
- Psychologische veiligheid (bijv. individuen in staat stellen zich op hun gemak te voelen bij het uiten van hun ideeën en opvattingen)
- Geestelijke gezondheid (bijv. het herkennen van tekenen van psychische problemen en het maken van passende verwijzingen, het verminderen van het stigma op de geestelijke gezondheid)
- Beheer van de werklust
- Effectiviteit van managers
- Erkenning en beloning van werknemers
- Empathie en compassie training
- Training op het gebied van diversiteit en inclusie (bijv. beleid tegen intimidatie en discriminatie, door-groeimogelijkheden voor ondervertegenwoordigde groepen)
- Middelen om werknemers te helpen sociale risicofactoren aan te pakken (bijv. voedselonzekerheid of transportproblemen)
- Geen van bovenstaande

20. Welke van de volgende beschrijvingen beschrijft de betrokkenheid van werknemers bij uw gezondheids- en welzijnsinitiatief? Vink alles aan wat van toepassing is.

- Medewerkers leveren belangrijke input, zoals programma-inhoud, leveringsopties, communicatie en toekomstige behoeften
- Netwerken van welzijnskampioenen zijn het hele jaar door actief
- Vrijwillige, door werknemers geleide steungroepen zijn actief
- Werknemers worden formeel gevraagd naar hun perceptie van organisatorische ondersteuning voor hun gezondheid en welzijn (bijv. jaarlijkse werknemersenquête)
- Geen van bovenstaande ➤ Ga naar Q. 22

21. Als uw organisatie gebruik maakt van welzijnskampioenen of ambassadeurs om gezondheid en welzijn te bevorderen, worden zij dan ondersteund met een van de volgende zaken? Vink alles aan wat van toepassing is.

Schriftelijke beschrijving van de rol(len)

Goedkeuring van de supervisor om betaalde werktijd toe te wijzen aan rol(len)

Toolkit voor training/hulpmiddelen

Beloningen en erkenning

We maken geen gebruik van welzijnskampioenen of ambassadeurs

Geen van bovenstaande

22. Krijgen managers en supervisors op het middenniveau een van de volgende tastbare ondersteuning voor de gezondheid en het welzijn van werknemers? Vink alles aan wat van toepassing is.

Budget of middelen voor activiteiten op teamniveau

Erkenning van hun inspanningen

Specifieke training met betrekking tot gezondheids- en welzijnsmiddelen en het beoordelen van behoeften

Geen tastbare ondersteuning

23. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief zijn uw huidige organisatorische ondersteuningsstrategieën bij het bevorderen van de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

Scorecard sectie 3

Programma's

In deze sectie vragen we naar specifieke gezondheids- en welzijnsprogramma's die uw organisatie beschikbaar stelt aan werknemers. Deze kunnen worden aangeboden via een gezondheidsplan of gespecialiseerde leverancier, of door interne bronnen.

24. Welke programma's of diensten biedt uw organisatie aan om individuen te helpen bij het omgaan met een of meer fysieke of mentale gezondheidsproblemen? Vink alles aan wat van toepassing is.

Educatieve programma's gericht op zelfmanagement

Coaching/counseling geleverd door middel van meerdere interacties met een gezondheidswerker

Toegang tot gezondheidszorg (preventie en behandeling)

Virtuele zorg (bijv. e-health, digitale glucometers, digitale therapieën)

Interactief digitaal expertsysteem (bijv. algoritmen, chatbots, kunstmatige intelligentie engines, enz.)

We bieden geen van de bovenstaande programma's of diensten aan ➤ Ga naar vraag 26

25. Welke soorten gezondheids- en welzijnsproblemen pakt uw gezondheids- en welzijnsinitiatief aan? Vink alles aan wat van toepassing is.

Chronische lichamelijke aandoeningen (bijv. diabetes, hartaandoeningen)

Psychische aandoeningen (bijv. depressie)

Lichamelijke gezondheid (bijv. lichaamsbeweging, voeding, roken, bewegingsapparaat, slaap)

Emotioneel welzijn (bijv. stress, veerkracht, angst)

Financieel welzijn

Carrière groei (bijv. professionele of leiderschapsontwikkeling en vooruitgang of mentorschap)

Persoonlijke groei (bijv. doel en zingeving)

Sociaal of relationeel welzijn (bijv. mantelzorg, interpersoonlijke relaties, eenzaamheid)

Geen van bovenstaande

26. Zijn een van de volgende digitale/virtuele functies opgenomen in uw gezondheids- en welzijnsprogramma's? Vink alles aan wat van toepassing is.

Het programma omvat het gebruik van volgapparatuur zoals een versnellingsmeter/fitnesstrackers, glucosemeter, geautomatiseerde weegschaal of sensortechnologie

Mobiele applicaties (stelt individuen bijvoorbeeld in staat om de voortgang te volgen en te communiceren via een smartphone)

Online sociale verbinding en groepsondersteuning (stelt individuen bijvoorbeeld in staat om met anderen te communiceren, hen te ondersteunen en/of uit te dagen om teams te vormen)

Virtuele levering van diensten wordt aangeboden (d.w.z. educatieve seminars, coaching of therapiesessies)

Geen van bovenstaande

27. Biedt uw organisatie een van de volgende middelen om individuen te ondersteunen bij het beheren van hun algehele gezondheid en welzijn (inclusief die van externe entiteiten zoals overheden, gezondheidsplannen, NGO's)? Vink alles aan wat van toepassing is.

Medische kliniek ter plaatse of in de buurt van de locatie

Fitness-of wellnesscentrum ter plaatse (inclusief coaching of counseling ter plaatse)

Hulpprogramma voor werknemers (EAP)

Gedragsgezondheidsdiensten (buiten de traditionele EAP-diensten)

Hulp bij kinderopvang

Hulp bij ouderenzorg

Rechtshulp

Financieel welzijn

Conciërgediensten (bijv. persoonlijke gemakken zoals stomerij, maaltijdbereiding)

Medisch beslissingsondersteunend programma (bijv. medisch advies van een deskundige/second opinion)

Geen van bovenstaande

28. Op welke van de volgende manieren gebruikt uw organisatie de gezondheids- en welzijnsgegevens van uw werknemers om uw programma's te ontwerpen en uit te voeren? Vink alles aan wat van toepassing is.

Identificeer de behoeften voor nieuwe programma's of diensten

Gerichte hulp bieden aan groepen die relevant zijn voor hun behoeften of hiaten in de zorg

Personaliseer interventies op individueel niveau

Informeer gezondheidswerkers om deelnemers beter te ondersteunen (bijv. ondersteuning van gezondheid coaching)

Doorlopende, real-time feedback aan deelnemers

Geen van bovenstaande

29. Heeft u een doorlopend proces van identificatie, toenadering, betrokkenheid en interventie om individuen in contact te brengen met de meest relevante middelen voor hen?

Ja

Nee

30. Heeft uw organisatie een van de volgende stappen ondernomen om de handicaps van werknemers te beheren? Vink alles aan wat van toepassing is.

Formele doelen voor programma's voor gehandicapten

Prestatienormen houden supervisors verantwoordelijk voor de doelstellingen van het programma voor gehandicaptenbeheer

Schriftelijk beleid en procedures voor terugkeer naar het werk

Aangepaste tijdelijke banen voor werknemers die klaar zijn om weer aan het werk te gaan, maar niet naar hun oude baan

Complexe claims krijgen klinische interventie of toezicht

Voortdurende ondersteunende communicatie gedurende de hele duur van het verlof

Gebruik statistieken om regelmatig trends op het gebied van handicaps te volgen en te beheren

Strategieën om personen met een handicap naar geschikte gezondheids- en welzijnsprogramma's te leiden

Geen van bovenstaande

31. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief zijn uw gezondheids- en welzijnsprogramma's bij het bevorderen van een gezonder personeelsbestand?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

Scorecard sectie 4

Programma-integratie

In deze sectie vragen we u in hoeverre uw gezondheids- en welzijnsprogramma's met elkaar en met andere relevante programma's binnen en buiten uw organisatie zijn geïntegreerd. Integratie verwijst naar het proces van het identificeren van de gezondheidsbehoeften van een individu en het verbinden van hem of haar met alle geschikte programma's en diensten met als doel een naadloze eindgebruikerservaring voor meerdere interne of externe partners van gezondheids- en welzijnsprogramma's.

32. Zijn uw gezondheids- en welzijnsprogramma's op een van de volgende manieren geïntegreerd? Vink alles aan wat van toepassing is.

Programmapartners voor gezondheid en welzijn (intern en extern) verwijzen individuen door naar programma's en bronnen die door andere partners worden aangeboden

Partners van gezondheids- en welzijnsprogramma's brengen individuen "warme overdracht" programma's en diensten die door andere partners worden aangeboden

Verwijzingsproces (door werkgever of derde partij) wordt gecontroleerd op het aantal verwijzingen

Partners werken samen als een team om regelmatig bijeen te komen, informatie te delen en resultaten bij te houden

Geautomatiseerde processen voor het delen van informatie tussen partners (bijv. gedeelde portalen voor leveranciers, regelmatige export van gegevens tussen leveranciers, het opnemen in het elektronisch medisch dossier, enz.)

Geen van bovenstaande

33. Worden er stappen ondernomen om ervoor te zorgen dat gezondheid en welzijn worden geïntegreerd met de inspanningen op een van de volgende gebieden? Vink alles aan wat van toepassing is.

Organisatieontwikkeling en leren

Duurzaam ondernemen

Beheer van handicaps

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Assistentie van de werknemers

Facilitair beheer

Juridisch advies en compliance

Gezondheid en veiligheid op het werk

Risicobeheer

Geen van deze

34. Is het gezondheids- en welzijnsinitiatief van uw organisatie op een van de volgende manieren geïntegreerd met uw veiligheidsprogramma op de werkplek? Vink alles aan wat van toepassing is.

Veiligheid en letselpreventie zijn elementen van doelen en doelstellingen op het gebied van gezondheid en welzijn

Gezondheids- en welzijns-elementen zijn opgenomen in het veiligheidsprogramma op de werkplek

Veiligheidsgegevens worden gecombineerd met gezondheids- en welzijnsgegevens voor identificatie, rapportage en analyse

Transparantie wordt aangemoedigd bij het melden van ongevallen, verwondingen of veiligheidsrisico's

Geen van bovenstaande

We hebben geen veiligheidsprogramma op de werkplek

35. Op welke manieren neemt uw organisatie actief deel aan maatschappelijke initiatieven gericht op gezondheid en welzijn? Vink alles aan wat van toepassing is.

Verwijs/verbind werknemers met bronnen voor de gemeenschap/volksgezondheid

(bijv. maatschappelijk werker die zich bezighoudt met veilige huisvestingsbehoeften, sponsoring van scholen of zomerkampen, programma's om te stoppen met roken)

Moedig werknemers aan om vrijwilligerswerk te doen in de gemeenschap (bijv. betaald verlof om vrijwilligerswerk te doen)

Sponsor gezondheidsevenementen in de gemeenschap (bijv. gezondheidsbeurzen, wandel-/hardloopevenementen)

Werk samen met andere maatschappelijke organisaties om sociale determinanten van gezondheid aan te pakken (bijv. transport, voedselonzeekerheid, huisvesting, toegang tot betaalbare gezondheidszorg)

Anders, namelijk

Geen van bovenstaande

36. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief denkt u dat de integratie tussen interne belanghebbenden en gezondheid gerelateerde leveranciers, programma's en maatschappelijke organisaties is geweest bij het bevorderen van een gezonder personeelsbestand?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

Scorecard sectie 5

Participatiestrategieën

In dit gedeelte vragen we naar een reeks strategieën, van communicatie tot beloningen, die erop gericht zijn werknemers aan te moedigen om deel te nemen aan gezondheids- en welzijnsprogramma's en meer betrokken te raken bij de zorg voor hun gezondheid en welzijn.

37. Welke van de volgende sociale strategieën gebruikt uw organisatie om deelname aan gezondheid en welzijn aan te moedigen? Vink alles aan wat van toepassing is.

Collegiale ondersteuning (bijv. buddysystemen, interventies met sociale componenten)

Ondersteuning van medewerkers/resourcegroepen

Groepsdoelen of activiteiten

Wedstrijden/uitdagingen (of andere "spel" strategieën)

Een goed doel steunen (bijv. bijdragen aan een goed doel of een goed doel wordt gebruikt als stimulans voor deelname)

Familieleden, vrienden of leden van de gemeenschap toestaan deel te nemen

Geen van bovenstaande

38. Omvat de communicatie over gezondheids- en welzijnsprogramma's een van de volgende zaken? Vink alles aan wat van toepassing is.

Meerdere communicatiemethoden/-formaten die geschikt zijn voor doelgroepen

Communicatie op maat van specifieke subgroepen op basis van demografische gegevens of gezondheidstoestand

Communicatie gericht op werknemers met verschillende rollen in de organisatie (bijv. senior leiders, managers, welzijnskampioenen, werknemersgroepen)

Communicatie het hele jaar door (ten minste elk kwartaal)

Communicatie over gezondheid en welzijn met unieke programmaam en merknaam

Statusrapporten om belanghebbenden te informeren over de voortgang van het programma (ten minste jaarlijks)

Het management bespreekt en promoot gezondheids- en welzijnsprogramma's voor hun werknemers

Communicatie gericht aan echtgenoten en familieleden, evenals werknemers

Geen van bovenstaande

39. Helpt uw strategie voor gezondheids- en welzijnsbetrokkenheid om werknemers bewust na te laten denken over hoe deelname aan het gezondheids- en welzijnsinitiatief aansluit bij hun doelen, waarden of levensplan?

Ja, heel veel

Ja, enigszins

Ja, een beetje

Helemaal niet

40. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief zijn de niet financiële participatiestrategieën van uw programma om werknemers aan te moedigen om deel te nemen aan programma's of om andere maatregelen te nemen om hun gezondheid te verbeteren?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

41. Biedt u werknemers extrinsieke motivatie (waaronder financiële beloningen of symbolische geschenken) in verband met het gezondheids- en welzijnsprogramma?

Ja, er worden financiële beloningen of boetes gebruikt (op basis van contant geld of voordelen; omvat ook prijzenpotten, loterijen/trekkingen en liefdadigheidsbijdragen)

Ja, er worden beloningen gebruikt, maar alleen symbolische geschenken (T-shirts, waterflessen, enz.)

Er worden geen extrinsieke motivatiestrategieën gebruikt vanwege wettelijke beperkingen of culturele geschiktheid

Er worden geen extrinsieke motivatoren gebruikt

Beantwoord vragen 42-47 over de deelnamepercentages die worden waargenomen in specifieke programmaonderdelen. Geef alleen informatie op basis van in aanmerking komende werknemers en voor de meest recent voltooide programmaperiode. Uw antwoorden op deze vragen hebben geen invloed op uw algehele score en het leeg laten ervan heeft ook geen invloed op uw score. Als u dit soort gegevens niet aanbiedt of verzamelt, laat deze vragen dan leeg.

42. Enquête over gezondheid en welzijn | Percentage in aanmerking komende werknemers dat een gezondheids- en welzijnsenquête heeft ingevuld. Gelieve echtgenoten niet in de berekening op te nemen, zelfs niet als zij daarvoor in aanmerking komen.

____%

43. Biometrische screening/jaarlijkse gezondheidscontrole | Percentage in aanmerking komende werknemers dat heeft deelgenomen aan een door het bedrijf gesponsord biometrisch screeningsprogramma (bijvoorbeeld bloeddruk, BMI, bloedglucose/HbA1c, cholesterol, enz.). Gelieve echtgenoten niet in de berekening op te nemen, zelfs niet als zij daarvoor in aanmerking komen.

____%

44. Gezondheid coaching | Percentage in aanmerking komende werknemers dat ten minste één interactieve coaching sessie heeft gehad. Gelieve echtgenoten niet mee te nemen in de berekening, zelfs niet als ze in aanmerking komen.

____%

45. Gezondheids- en welzijnsplatform | Percentage in aanmerking komende werknemers dat ten minste één interactieve interventie, module of activiteit voor verandering van gezondheidsgedrag heeft voltooid via een online platform voor gezondheid en welzijn.

____%

46. Verdiende financiële prikkels - elk bedrag | Percentage in aanmerking komende werknemers dat een financiële stimulans heeft verdiend in verband met het gezondheids- en welzijnsinitiatief.

____%

47. Verdiende financiële prikkels - maximumbedrag | Percentage in aanmerking komende werknemers dat het maximale bedrag aan beschikbare financiële prikkels heeft verdiend in verband met het gezondheids- en welzijnsinitiatief.

____%

Scorecard sectie 6

Meting en evaluatie

Het meten van programmaprestaties is van cruciaal belang voor continue kwaliteitsverbetering en voor het aantonen van waarde. In deze sectie vragen we naar de methoden van uw organisatie voor het evalueren van het gezondheids- en welzijnsinitiatief.

48. Geef aan welke van de volgende soorten gegevens worden gebruikt om de prestaties van gezondheids- en welzijnsinitiatieven te evalueren. Selecteer alleen de soorten gegevens die periodiek (minstens één keer per jaar) worden beoordeeld en worden gebruikt om programmabeslissingen te beïnvloeden. Vink alles aan wat van toepassing is.

Procesevaluatie (participatie, tevredenheid)

Lichamelijke gezondheid (bijv. medische/apotheekclaims, gezondheidsbeoordeling, fitheid/activiteit)

Psychosociale/geestelijke gezondheid (bijv. gedragsmatige gezondheidsclaims, psychologische veiligheid, werk gerelateerde stress)

Afwezigheid of arbeidsongeschiktheid

Gezondheid en veiligheid op het werk (bijv. letsels, ongevallen, schadeclaims van werknemers)

Cultuur- of organisatieklimaatbeoordeling

Betrokkenheid, moreel of tevredenheid van werknemers

Omzet/aantrekking/retentie

Tevredenheid met het leven of kwaliteit van leven

Indicatoren voor financieel welzijn (bijv. voordelen van flitskredieten)

Zakelijk (bijv. kwaliteit/output van het werk, aandelenkoers, toegevoegde waarde per werknemer, klant-/patiënttevredenheid)

Sociaal welzijn (bijv. eenzaamheid, sociaal isolement, mantelzorg)

Ander

Geen van deze gegevens wordt gebruikt om de prestaties van het programma te evalueren

49. Hoe vaak worden prestatiegegevens geëvalueerd om potentiële kansen te identificeren voor verbeteringen in het gezondheids- en welzijnsinitiatief?

Regelmatig (d.w.z. meerdere keren per jaar)

Vaak (d.w.z. jaarlijks)

Af en toe (d.w.z. om de paar jaar)

Zelden

Nooit

50. Hoe vaak worden gegevens over de prestaties van programma's gecommuniceerd naar hogere leidinggevendenden?

Regelmatig (d.w.z. meerdere keren per jaar)

Vaak (d.w.z. jaarlijks)

Af en toe (d.w.z. om de paar jaar)

Zelden

Nooit

51. Welke andere belanghebbenden ontvangen gegevens en informatie over gezondheids- en welzijnsprestaties? Vink alles aan wat van toepassing is.

Managers/supervisors (buiten het gezondheids- en welzijnsinitiatief)

Welzijnskampioenen of -ambassadeurs, welzijnscommissie of ERG's

Werknemerspopulatie (algemeen)

Echtgenoot/huispartner

Programma-leveranciers

Aandeelhouders of andere investeerders

Deel niet regelmatig prestatiegegevens met belanghebbenden

52. Alles bij elkaar genomen, hoe effectief zijn uw gegevensbeheer- en evaluatieactiviteiten in termen van hoe ze bijdragen aan het succes van het gezondheids- en welzijnsinitiatief van uw organisatie?

Uiterst effectief

Zeer effectief

Enigszins effectief

Niet erg effectief

Helemaal niet effectief

De volgende vraag gaat over de programmakosten om de huidige investeringsniveaus van werkgevers in gezondheid en welzijn te bepalen. Het draagt niet bij aan uw best practice-score.

53. Wat zijn de totale geschatte directe kosten van de gezondheids- en welzijnsactiviteiten van uw organisatie (exclusief kosten voor gezondheid of medische plannen)? Vermeld de kosten van de geleverde programma's en diensten, maar niet het personeel, andere overheadkosten of financiële prikkels.

Minder dan US \$ 50 per werknemer per jaar

US \$ 50 - US \$ 150 per werknemer per jaar

US \$ 151 - US \$ 250 per werknemer per jaar

US \$ 251 - US \$ 500 per werknemer per jaar

Meer dan US \$ 500 per werknemer per jaar

De volgende vragen zijn bedoeld om de resultaten van het programma te beoordelen. Als u op enige wijze de impact van het gezondheids- en welzijnsinitiatief op het welzijn of de gezondheidsrisico's van werknemers heeft gemeten, vul dan de relevante vragen in. Deze vragen tellen niet mee voor uw best practice score. Bij sommige vragen wordt u gevraagd om specifieke, kwantitatieve gegevens over de prestaties van het programma te verstrekken. Als u een bepaald gebied niet meet of evalueert, dan mag u de vervolgvragen over de prestaties van het programma overslaan. Geef de resultaten van de meest recent voltooide implementatiecyclus van het programma.

54. Heeft u een verandering geconstateerd in de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Er werd een aanzienlijke verbetering in gezondheid en welzijn geconstateerd

Er werd een lichte verbetering van de gezondheid en het welzijn geconstateerd

Er werd geen verbetering van gezondheid en welzijn geconstateerd

We hebben het geprobeerd te meten, maar we zijn er niet zeker van dat de resultaten geldig zijn

We hebben niet geprobeerd om veranderingen in gezondheid en welzijn te meten

55. Heeft u een verandering gevonden in tevredenheid van de medewerkers over het algemene gezondheids- en welzijnsinitiatief?

Er werd een substantiële verbetering van de medewerkerstevredenheid geconstateerd

Er werd een lichte verbetering van de medewerkerstevredenheid geconstateerd

Er werd geen verbetering van de medewerkerstevredenheid geconstateerd

We hebben het geprobeerd te meten, maar we zijn er niet zeker van dat de resultaten geldig zijn

We hebben niet geprobeerd om de verandering in de tevredenheid van werknemers te meten ➤ Ga naar Q. 57

56. Percentage van in aanmerking komende werknemers die "tevreden" of hoger antwoordden op de vraag: "Hoe tevreden bent u over het algemeen over de gezondheid en het welzijn van de werknemers?" (Gebaseerd op de meest recente beoordelingsperiode.)

____% tevreden met gezondheids- en welzijnsprogramma voor werknemers (gebaseerd op meest recente beoordelingsperiode)

57. Heeft u een verandering geconstateerd in de perceptie van werknemers over de ondersteuning van gezondheid en welzijn door de organisatie?

Er werd een aanzienlijke verbetering in de perceptie van ondersteuning door medewerkers geconstateerd

Er werd een lichte verbetering in de perceptie van ondersteuning door werknemers geconstateerd

Er werd geen verbetering in de perceptie van ondersteuning door werknemers geconstateerd

We hebben het geprobeerd te meten, maar we zijn er niet zeker van dat de resultaten geldig zijn

We hebben niet geprobeerd om de verandering in de perceptie van ondersteuning door werknemers te meten ➤ ga naar Q. 59

58. Percentage werknemers dat het eens is met (of positief reageert op) de stelling: "Mijn werkgever ondersteunt mijn gezondheid en welzijn." (Gebaseerd op de meest recente beoordelingsperiode.)

____%

59. Heeft u een verandering geconstateerd in de betrokkenheid van werknemers bij hun werk?

Er werd een substantiële verbetering van de betrokkenheid van medewerkers geconstateerd

Er werd een lichte verbetering van de betrokkenheid van de medewerkers geconstateerd

Er werd geen verbetering in de betrokkenheid van medewerkers geconstateerd

We hebben het geprobeerd te meten, maar we zijn er niet zeker van dat de resultaten geldig zijn

We hebben niet geprobeerd om de verandering in de betrokkenheid van medewerkers te meten -->
ga naar Q. 61

60. Percentage werknemers dat aangeeft zeer betrokken te zijn bij hun werk (op basis van een enquête over de betrokkenheid van werknemers bij het werk die uw organisatie gebruikt).

____%

61. Heeft u een verandering in de productiviteit van de werknemer geconstateerd?

De productiviteit of prestaties zijn aanzienlijk verbeterd

De productiviteit of prestaties zijn licht verbeterd

Er is geen verbetering in productiviteit of prestaties gevonden

We hebben het geprobeerd te meten, maar we zijn er niet zeker van dat de resultaten geldig zijn

We hebben niet geprobeerd de verandering in productiviteit of prestatie te meten

De achtergrond van de scorecard

HERO Health and Well-being Best Practices Scorecard in samenwerking met Mercer® (Scorecard) is ontworpen om werkgevers, leveranciers en andere belanghebbenden te helpen bij het leren over en bepalen van best practices op het gebied van gezondheid en welzijn op de werkplek. De eerste versies van de Scorecard zijn sinds 2006 beschikbaar in de VS en zijn ontwikkeld in samenwerking met vooraanstaande onderzoekers en deskundigen op het gebied van best practices voor gezondheid en welzijn op het werk. Tijdens de eerste ontwikkeling van de scorecard verwees HERO naar de C. Everett Koop National Health Awards-criteria van The Health Project, de criteria van de WELCOA Well Workplace Awards (Platinum-niveau), de beoordeling van het Health Management Initiative van het Partnership for Prevention en de criteria van het Partnership for Healthy Workforce 2010 (PHW2010) van het Department of Health and Human Services. De daaropvolgende herziening omvatte een beoordeling van aanvullende scorecards en criteria voor award programma's en nieuw onderzoek naar best practices. Daarnaast is in een aantal van de recentere herzieningen inhoud uit de HERO-PHA Program Measurement and Evaluation Guide opgenomen. In de tweede versie van de International HERO Scorecard is de enquête geüpdatet op basis van nieuw onderzoek dat de specifieke praktijken identificeert die geassocieerd worden met superieure participatie, gezondheidsbevordering en de perceptie van werknemers van organisatorische ondersteuning.

Hoe het scoresysteem is ontwikkeld

Een panel van industrie-experts van verschillende organisaties hielp bij het ontwikkelen van de scores, met een team van adviseurs die hun aanbevelingen beoordeelden en bespraken. Het team begon met een maximale score van 200 punten. Elk panellid werd gevraagd om deze 200 punten te verdelen over de zes secties van de scorecard, op basis van hun eigen oordeel en het beschikbare onderzoek over het relatieve belang van elk fundamenteel onderdeel van een succesvol gezondheids- en welzijnsinitiatief ("succesvol" werd gedefinieerd als in staat of waarschijnlijk in staat om de participatiegraad in programma's, de gezondheidsresultaten op populatieniveau en de financiële gevolgen, zoals trends in de kosten voor gezondheidszorg en productiviteitsresultaten, te verbeteren). De adviseurs van het scoringsteam beoordeelden het oorspronkelijke voorstel van de leiders van het scoringsteam en gaven feedback die werd gebruikt om de scores aan te passen. De maximale scores van de secties werden vervolgens verdeeld over de items binnen elke sectie met behulp van dezelfde criteria en hetzelfde beoordelingsproces. Tot slot werden de maximale itemscores verdeeld over de individuele antwoorden in elk item en opnieuw onderworpen aan peer review en discussie.

De leiders van het scoringsteam namen alle geleverde feedback in overweging en accepteerden de wijzigingen of gingen in discussie met de leden van het scoringsteam over ondersteunend bewijs voor de voorgestelde wijzigingen. Elke grote herziening van de inhoud van de scorecard is gebaseerd op een soortgelijk beoordelingsproces door deskundigen. Bijdragers aan het scoresysteem gaven hun feedback op basis van het beste beschikbare onderzoek en anekdotisch bewijs, in de wetenschap dat meer definitief onderzoek zal leiden tot een voortdurende verfijning van de relatieve weging van de scores. In sommige gevallen zijn praktijken opgenomen in de scorecard zonder een score te krijgen om informatie te verzamelen over trends en om toekomstig onderzoek te informeren over het verband tussen specifieke praktijken en resultaten. Meer informatie over de scores die aan elke vraag en elk antwoord zijn toegekend, is beschikbaar in het gedeelte "Hulpmiddelen begrijpen" van de [HERO website](#).

Uitnodiging om feedback te geven

Als u met HERO wilt communiceren over de Scorecard, dan kunt u een e-mail sturen naar info@hero-health.org met 'Scorecard' in het onderwerpvak. We verwelkomen uw reacties, opmerkingen en suggesties voor het verbeteren van de scorecard, evenals ideeën voor toepassingen van de scorecard. Alle antwoorden worden bevestigd en als vertrouwelijk beschouwd. Bedankt!



benefits that truly benefit

© 2024 Marsh McLennan. All right reserved.