

Health Literacy Champions in beeld

In gesprek met aanjagers van een gezondheidsvaardige organisatie



Onderzoeksvraag deel 1

Welke rol hebben aanjagers in organisaties die een gezondheidsvaardige organisatie willen worden?

Wat een aanjager doet

- Het thema agenderen en aanjagen
- Verbinden van collega's en management
- Communicatie begrijpelijker maken
- Opdoen en delen van kennis en ervaringen
- Bewustwording creëren

'Ik zorg voor bewustwording door allerlei campagnes samen met collega's te voeren'

'Door collega's zelf te laten ervaren wat het betekent om beperkte gezondheidsvaardigheden te hebben, ontstaat er meer begrip en betrokkenheid.'

Hoe je een aanjager herkent

- Doorzettingsvermogen, geduld
- Enthousiasme en overtuigingskracht
- Inlevingsvermogen, verbinden, strategisch inzicht
- Moed, out of the box denken

'Soms voelt het als roepen in de woestijn. Dus geduld, uithoudingsvermogen en doorzettingsvermogen zijn echt nodig.'

'Het viel mij op dat er nog geen beleid op was en daarom heb ik een ambitiedocument opgesteld, dat onlangs ook is goedgekeurd.'

Waarom ze aanjager willen zijn

- De overtuiging dat zorg voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk moet zijn
- De cijfers laten zien dat niet iedereen bereikt wordt
- Iemand in de privékring met beperkte gezondheidsvaardigheden

'Wat mij betreft moet de zorg voor alle lagen en iedereen beschikbaar zijn.'

'Als ik echt met de einddoelgroep bezig ben voel ik echt waarvoor ik het doe en waarom ik het belangrijk vind.'

Wat helpt een aanjager en wat niet?

Conclusie

Wat helpt

- Interne samenwerking (werkgroepen, positief betrokken collega's)
- Uitwisselen met andere organisaties (Alliantie Gezondheidsvaardigheden)
- Positieve effecten bijhouden (resultaten zichtbaar maken)
- Maatschappelijke trends (digitalisering, inclusie)
- Praktische tools (escapekoffer, filmpjes, praktijkvoorbeelden)
- Steun management/directie (mandaat, beleid, budget)
- Tijd, middelen, autonomie, kennis

'Ik heb altijd met een werkgroep gewerkt om meer body te hebben.'

'In je eentje in zo'n grote organisatie is het heel lastig. Je moet het echt samen met anderen doen.'

'Ik heb veel gekeken naar hoe andere organisaties het doen... en hoe zij de organisatie mee hebben gekregen. Dit bood mij nieuwe inzichten.'

Wat helpt niet

- Onvoldoende kennis over effecten en baten
- Gebrek aan tijd en middelen
- Weinig urgentie of lage prioriteit
- Gebrek aan steun en mandaat
- Onzekerheid over rol ("ben ik wel een aanjager?")
- Versnippering (bottom-up zonder strategische samenhang)

'Eerlijk gezegd denk ik dat we toch wel in een witte, hoogopgeleide bubbel zitten met z'n allen en dat we daardoor niet goed zien hoe het anders kan. Het is erg lastig om je goed voor te stellen hoe het is.'

'Er spelen nu zoveel andere thema's binnen de organisatie, waardoor gezondheidsvaardigheden niet top-of-mind zijn. Dat maakt het wel lastiger werken.'

'Het is bevorderend als het MT hierin meegaat, maar in de praktijk betekent het nogal wat. Dus het is wel een speerpunt, maar er wordt niet beseft wat dit betekent qua tijd, middelen en denkwijze, en hoe de organisatie hierin meegenomen moet worden.'

- Aanjagers zijn cruciaal voor de transitie naar een gezondheidsvaardige organisatie
- Ze hebben steun, tijd, middelen, erkenning en praktische handvatten nodig om hun rol goed te vervullen

Meer lezen?

Bekijk voor meer achtergrond en resultaten het volledige onderzoeksrapport [Health Literacy Champions in Beeld](#)