

Hoe introduceer je Access Bars op het werk

Als je als leidinggevende of HR-afdeling Access Bars wil introduceren, is het belangrijk om dit op een duidelijke en laagdrempelige manier te communiceren. Het is een relatief onbekende methode, dus een goede uitleg is essentieel. Hier zijn een aantal manieren om dit aan te pakken:

1. Gebruik diverse communicatiekanalen:

- **Interne e-mail/nieuwsbrief:** Stuur een duidelijke aankondiging naar alle medewerkers. Begin met de 'waarom': "We willen investeren in jouw mentale welzijn en stressvermindering." Leg vervolgens uit wat Access Bars is en wat de mogelijke voordelen zijn. Houd de toon positief en uitnodigend.
- **Intranet of interne social media:** Plaats een bericht met meer informatie, inclusief een FAQ-sectie (veelgestelde vragen). Je kunt hier ook een korte, informatieve video plaatsen over wat er tijdens een sessie gebeurt.
- **Flyers en posters:** Hang flyers op in gemeenschappelijke ruimtes zoals de kantine of bij de koffieapparaten. De flyers moeten de voordelen benadrukken en laten zien hoe medewerkers zich kunnen aanmelden.

2. Organiseer een kennismakingsbijeenkomst:

- **Informatiesessie:** Nodig een gecertificeerde Access Bars-behandelaar uit om een korte presentatie te geven. Dit kan een fysieke bijeenkomst zijn of een online webinar. De behandelaar kan uitleggen wat Access Bars is en hoe het werkt, en vragen beantwoorden.
- **Proefsessies:** Bied medewerkers de kans om een korte proefsessie te ervaren. Dit kan een 'taster' van 15-20 minuten zijn, zodat ze zelf de ontspanning kunnen ervaren zonder meteen een hele sessie te hoeven doen.

3. Wees transparant over de methode en procedure:

- **Access Bars is aanvullend:** Access Bars vervangt nooit de reguliere gezondheidszorg. Het is een aanvullende methode, waar veel mensen baat bij hebben. Laat de methode alleen uitvoeren door een gekwalificeerde en gecertificeerde practitioner. Verwijs naar [het onderzoek naar de effecten van Access Bars](#).

- **Hoe werkt het?** Leg duidelijk uit hoe medewerkers zich kunnen aanmelden voor een sessie. Is dit via een intern formulier, via de HR-afdeling of direct bij de behandelaar?
- **Privacy:** Benadruk dat de sessies strikt vertrouwelijk zijn. De inhoud van de gesprekken of de deelname van een medewerker wordt niet gedeeld met het management. Dit is cruciaal voor het creëren van vertrouwen.
- **Kosten en vergoeding:** Communiceer duidelijk of de sessies volledig door de werkgever worden betaald, of dat er sprake is van een eigen bijdrage.

4. Benadruk de voordelen in de communicatie:

- **Focus op de resultaten:** Gebruik taal die de medewerkers direct aanspreekt. Denk aan zinnen als: "Heb jij last van een vol hoofd? Access Bars kan je helpen om mentale rust te vinden." of "Moeite met concentreren? Ontdek hoe Access Bars je focus kan verbeteren."
- **Gebruik testimonials (indien beschikbaar):** Als er al medewerkers zijn die de behandeling hebben gehad en positieve ervaringen hebben, vraag dan of ze hun verhaal anoniem willen delen. Een quote als "Ik slaap beter en voel me rustiger" kan erg overtuigend werken.

5. Zorg voor een structurele aanpak:

- **Maak het onderdeel van het welzijnsprogramma:** Positioneer Access Bars niet als een eenmalig experiment, maar als een vast onderdeel van het beleid rondom mentale gezondheid. Dit laat zien dat de organisatie zich langdurig inzet voor het welzijn van de medewerkers.
- **Blijf de resultaten meten:** Vraag na een paar maanden anonieme feedback aan de deelnemers om de effectiviteit te evalueren en het aanbod waar nodig aan te passen.

Door op deze manier te communiceren, maak je de drempel lager en vergroot je de kans dat medewerkers zich openstellen voor deze nieuwe methode.