

Integraal gezondheidsmanagement

Gezondheidsmanagement is hot. Op verschillende congressen en bijeenkomsten is het een belangrijk onderwerp. Nota's worden er over volgeschreven. Ook al is er geen eenduidigheid over de definitie, duidelijk is wel dat bedrijven meer zullen moeten doen. Door vergrijzing en ontgroening ontstaat krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven hebben dus belang bij het gezond houden van medewerkers. Hoe staat het er voor in de praktijk?

Theo Veldkamp, projectmanager van Arboplan, vindt het tij gunstig voor gezondheidsbeleid. De overheid is minder gericht op regeltjes en procedures en meer op de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever. Er is nu veel meer het besef dat goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de bedrijfseconomische gezondheid van de onderneming en aan het imago van het bedrijf. Tegelijkertijd vraagt de tegenwoordige medewerker zich steeds vaker af: is dit een bedrijf waar ik wil werken? Wordt hier een goed arbobeleid gevoerd? Is er sprake van een goed loopbaanbeleid? Met andere woorden: is dit een gezond bedrijf?

Theo Veldkamp heeft samen met Keizer prestatie consultancy de fitschool ontwikkeld: een preventie- en trainingsinstrument voor mentale gezondheid in het onderwijs. Theo Veldkamp: "Wim Keizer is een arbeids- en organisatiepsycholoog die een instrument heeft ontwikkeld om fitheid te meten. Je kunt de fitheid van een medewerker meten, maar ook de fitheid van een team. En je kunt verschillende teams in een bedrijf of instelling vergelijken. De vragen zijn gevalideerd, dus je kunt dit instrument regelmatig herhalen om te zien of er vooruitgang is. Als de vragenlijst is ingevuld kun je bespreken of de uitkomst herkend wordt en of er structurele of incidentele maatregelen te bedenken zijn om de fitheid te vergroten". Dit instrument is voor scholen ontwikkeld, maar is ook in andere sectoren toepasbaar. De fitschool is een ideaal middel om aan preventie te doen. Theo Veldman: nu zie ik toch vaak dat er pas gereageerd wordt als er een incident of probleem is. Met dit instrument kun je dat voor zijn. Ik ben er nog steeds verbaasd over dat gezondheidsbeleid vaak bij de Arbodienst wordt ondergebracht en soms bij P+O, maar te weinig bij het management, waar het thuis hoort".

Er is inmiddels al ervaring opgedaan met de fitschool. Het teamgevoel blijkt er groter door te worden. Medewerkers zijn zich bewuster van signalen van elkaar. Ze spreken elkaar meer aan op ongezond gedrag. In sommige gevallen heeft de fitschool ook geleid tot organisatorische maatregelen. Bijvoorbeeld een ander ritme in het lesrooster, meer pauzes binnen een dag. Of tot meer afwisseling van taken. Het management neemt zijn verantwoordelijkheid. En er wordt bijvoorbeeld een preventiemedewerker aangesteld die gespecialiseerd is in werkdruk, omdat dat het dominante risico is op een school.

Huub Luyten is manager arbo bij het Academisch ziekenhuis Maastricht (azM). Daar werken ongeveer 4800 medewerkers. Bij het azM is de manager verantwoordelijk voor het arbobeleid en het verzuimbeleid. Een substantieel deel van de managers heeft een training gehad in het voeren van een SMT, van verzuimgesprekken, de belangrijkste aspecten van verzuimmanagement, enz. Er staan verschillende ondersteuners klaar voor de managers. Het verzuim lijkt met een percentage van 4% behoorlijk onder controle. Reden voor het azM om nu meer aandacht te gaan besteden aan de overige 96% van het personeel. Het azM is begonnen met integraal gezondheidsmanagement. Op 30 mei 2007 wordt er zelfs een groot congres over georganiseerd. Volgens Huub Luyten sloeg hem de schrik om het hart toen de uitkomst van een Limburgs rapport "de arbeidsmarkten van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen in Limburg" bekend werd. Door de vergrijzing en ontgroening komt er een gigantisch probleem aan met het werven van verpleegkundigen en verzorgenden. Over 5 jaar is de gemiddelde leeftijd van het huidige personeel ongeveer 40 jaar. Het ziet er naar uit dat men langer zal moeten doorwerken, tot 67 of 68 jaar. De cliënten worden ook steeds ouder en dus hulp- en zorg-behoevender met vaker ingewikkelde gezondheidsklachten. De belasting van gemiddeld oudere medewerkers wordt dus steeds groter.

Volgens Huub moet in het arbobeleid de overstap worden gemaakt van "voorkomen" naar "voorspellen". Het azM is in dit verband bezig met twee projecten: het eerste project heet Happy. Dat is een gezondheidscheck die voorspelt of het aannemelijk is dat de medewerker over een aantal jaren (ernstige)

hartklachten krijgt, zoals een hartinfarct. Het tweede project voorspelt de mogelijkheid van het ontstaan van darmkanker in de toekomst. De medewerkers van het azM kunnen zich vrijwillig aanmelden voor deze onderzoeksprojecten (www.gezondwerkeninhetazm.nl) Ten aanzien van het tweede project vertelt Huub: “van de 600 aanmeldingen hebben nu zo’n 100 tot 150 medewerkers een endoscopie ondergaan. 25% van de onderzochte mensen komen in aanmerking voor een vervolgonderzoek. De meeste poliepen zijn goedaardig hoewel maligne ontaarding bij sommige vormen van dikke-darmpoliepen mogelijk is. Volgens Huub is er vooral een transparante en veilige sfeer nodig waardoor medewerkers durven toe te geven wanneer ze iets niet kunnen. Op deze manier kan in een team openlijk worden besproken wat ieders sterke en zwakke punten zijn en kunnen medewerkers gericht worden ingezet op hun sterke punten.

Marianne Willemsen is bedrijfsarts bij Akzo-Nobel, locatie Sassenheim, waar ongeveer 1300 mensen werken. Akzo-Nobel heeft een naam op te houden als het gaat om integraal gezondheidsbeleid. De visie is dat gezondheidsbeleid loont. Managers hebben de opdracht om niet aan verzuimbeleid te doen maar aan gezondheidsbeleid. Er is een interne arbodienst die heel laagdrempelig werkt. Tijdens het interview met mevrouw Willemsen neemt een medewerker uit de fabriek een uitzendkracht mee die volgens hem een ontstoken oog heeft. Of de bedrijfsarts er even naar wil kijken? En er komt een manager die advies wil hoe hij om moet gaan met een medewerker die in het weekend is getroffen door een bijzonder schokkende gebeurtenis in zijn privé leven. Marianne Willemsen: “het is voor ons in eerste instantie niet interessant of het gaat om een arbeid-gerelateerde of privé-gerelateerde kwestie. Die medewerker is een en dezelfde persoon. Privé en werk horen bij elkaar. Natuurlijk moet de keuze-weegschaal niet altijd doorslaan naar privé, maar je moet een beetje mee veren. Oké, je kind is ziek, maar wanneer kan je wel weer aan het werk? Dat levert loyaliteit en commitment op van twee kanten, en geen ziekmelding. En het geeft niet alleen de medewerker, maar ook de manager een goed gevoel”.

Akzo-Nobel locatie Sassenheid is een project gestart om medewerkers meer aan het bewegen te krijgen. Men kan naar een sportschool 200 meter van het bedrijf. Er doen nu 260 medewerkers aan mee. Deelname wordt door Akzo-Nobel beschouwd als een bedrijfsopleiding en men is verplicht om minimaal 30 keer in een jaar te gaan. Marianne Willemsen: “wij krijgen van de sportschool door wie er wel en niet geweest zijn. Die laatste gaan we benaderen en proberen te motiveren om het toch weer op te pakken.

De grote valkuil bij integraal gezondheidsmanagement is volgens Marianne Willemsen dat je alles tegelijk wil en dat het meteen een 10 moet opleveren. Willemsen: “doe het stap voor stap. Zorg ervoor dat je eerst successen behaalt. Dan krijg je het steen-in-de-vijver effect. Die 260 deelnemende medewerkers zijn een stimulans voor de anderen. Iedereen heeft wel een collega in zijn of haar team die mee doet. Marianne Willemsen heeft nog wel een paar tips voor andere bedrijven:

1. - Begin klein, maar begin wel;
2. - Overtuig ook, of eerst, het management van het belang van bepaald beleid. Management commitment is een belangrijke kritische succesfactor.
3. - Doe het samen met de OR of de VGWM-commissie. Betrek die er vanaf het begin bij;
4. - Laat iemand een onderdeel van gezondheidsmanagement oppakken die over dat onderdeel heel bevlogen is. Multidisciplinaire aanpak en bevlogenheid zorgen voor succes. Daarna dat succes uitvergroten;
5. - Begin niet meteen met het grootste probleem. Pluk eerst de “laaghangende appels”;
6. - Zet gezondheidsbeleid in de managers jaarplannen.

Koen Zonneveld

meer weten?

Zie: www.gezondwerkeninhetazm.nl over het congres in het AZM

www.nvp-plaza.nl/plaza/doc.phtml?p=agendaoverzicht&index=557 over het gezondheidsbeleid van Akzo-Nobel