

Levensloop en WIA

dinsdag 7 maart 2006 Holiday Inn Leiden

VERSLAG EERSTE THEMACONGRES Gezondheidsmanagement



Baart en Raaijmakers



Postbus 8060
6700 DA Wageningen
Lenneke.vaandrager@wur.nl
www.bgm.wur.nl

Zonnehof 25
3811 ND Amersfoort
info@baart-raaijmakers.nl
www.baart-raaijmakers.nl

Postbus 1366
3500 BJ Utrecht
info@lifeguard.nl
www.lifeguard.nl

Julianalaan 67
3708 BB Zeist
info@kerckebosch.nl
www.kerckebosch.nl

Ziekteverzuim is uit: gezondheid is te managen

Meer dan 6 miljoen Nederlanders hebben er baat bij, ondernemingen worden innovatiever en productiever, en mensen met een handicap kunnen eerder aan de slag: hun baas doet aan gezondheidsmanagement.

Ondernemingen, VNO-NCW, FNV, Wageningen Universiteit, onderzoekers, Arbodiensten nieuwe stijl, en professionals zijn het er over eens dat aandacht voor gezondheid als basis voor een gezonde bedrijfsvoering en duurzame inzetbaarheid van mensen dé richting is waar bedrijfsbeleid naar toe moet. Dat meldden de initiatiefnemers van de conferentie Gezondheidsmanagement, Levensloop en WIA op dinsdag 7 maart in Leiden.

Tijdens de conferentie toonden de initiatiefnemers een aantal voorbeelden van organisaties waar gezondheid goed gemanaged wordt. Die organisaties leveren het bewijs dat het managen van gezondheid profijtelijk is voor zowel werknemers als werkgevers. Gezondheidsmanagement voorkomt dat werknemers uitvallen en dat bedrijven veel tijd en geld kwijt zijn aan verzuim en re-integratie.

Tijdens de bijeenkomst kwam ook de manier waarop een organisatie tot gezondheidsmanagement kan komen uitgebreid aan de orde, waarbij een duidelijke koppeling gemaakt wordt naar de recente WIA en Levensloopregeling. Gezondheidsmanagement is breder dan alleen verzuimbegeleiding of re-integreren zoals vaak wordt gedacht. Door het managen van gezondheid verlegt de werkgever de aandacht naar wat mensen wél kunnen en naar een bedrijfsvoering die met recht gezond genoemd kan worden.

In deze publicatie kijken we terug op de conferentie, passeren de inleidingen de revue en worden de workshops verslagen. Zo houden we de stand van zaken vast om er de komende jaren op verder te bouwen.

De volgende conferentie is gepland op 15 maart 2007, net als de eerste keer in het Holiday Inn hotel in Leiden.

De organisatoren



“De juiste richting door de juiste kennis”. Treffend gaf de opdruk van de congresmap het doel weer van het eerste Themacongres Gezondheidsmanagement, . Dagvoorzitter Josien Paap (NEN) zette in haar aftrap nog even de definitie neer van het begrip gezondheidsmanagement: “Het management van de bedrijfsactiviteiten met als doel de gezondheid van mens en bedrijf te bevorderen”.

Paap wees op de veelheid aan informatie op dit terrein die het implementeren van een goed gezondheidsbeleid tot een echte uitdaging maakt. Maar, verzekerde ze de zaal meteen daaroverheen: door gewoon het gezond verstand te gebruiken valt er al veel te winnen. Met een verwijzing naar de later op de ochtend te beluisteren presentatie van Waternet, kon Josien Paap al met recht vaststellen: “Aandacht voor gezondheid en werk lóónt”.

Hoofddocent Lenneke Vaandrager (Gezondheid & Maatschappij, een nieuwe opleiding van de Wageningen Universiteit) en Paul Baart (Baart en Raaijmakers) lieten zien dat die aandacht helaas vaak een negatieve, controlematige insteek heeft. In hun duo-presentatie legden ze de zaal een indrukwekkende lijst afkortingen voor die de wildgroei aan wetten en regelgeving op het gebied van werk en gezondheid aardig illustreerde. Het gemeenschappelijk kenmerk van deze regelgekte is op zichzelf prima: gezonde werknemers.

Niet Logisch

Maar wie de regelingen nader onder de loep neemt ontdekt een driedeling: curatie, preventie en gezondheidsmanagement. De eerste twee invalshoeken houden zich met name bezig met ziekte, alleen de laatste met gezondheid. Gek eigenlijk, waar slechts 5% van de werknemers wegens ziekte niet werkt, maar 95% dus wel! En nogal onlogisch om alle aandacht op die kleine groep zieke werknemers te richten in plaats van op de overgrote groep gezonden. De beste resultaten zijn immers in die laatste groep te verwachten, via een gedegen en op preventie gericht gezondheidsbeleid. Pro-actieve aandacht voor de gezondheid binnen de bedrijven is in alle opzichten lucratiever dan wanneer pas actie wordt genomen nadat er van buitenaf opgelegde verplichtingen komen.

Baart bedacht daarom het gezondheidsmanagement binnen bedrijven een stevige toekomst toe, met als randvoorwaarden: de opleiding van gezondheidsmanagers, ondersteunende wet- en regelgeving, een faciliterende infrastructuur en liefst een aantal aansprekende praktijkvoorbeelden. Die hoeven niet alleen in het eigen Nederlandse tuintje gezocht te worden: Lenneke Vaandrager attendeerde de zaal op het European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP, enwhp.org) waar op dit terrein internationaal wordt samengewerkt.

Voorlopig zullen de bedrijven de handen vol hebben aan de belangrijkste voorwaarden hiervoor: vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Op de organisatorische details van een goed gezondheidsmanagement ging Paul Baart dan nog niet in; daarvoor zal alle ruimte zijn op het Tweede Themacongres Gezondheidsmanagement op 15 maart 2007, zo kondigde hij aan.

Maakbaar

Directeur Sociale Zaken VNO-NCW Janwillem van den Braak vond de benadering van Vaandrager en Baart maar niks. Hun stelling dat werkgevers en werknemers “goed ziek” zijn van de nieuwe wetgeving Levensloop en WIA, legt de bal ten onrechte in “Den Haag”, terwijl juist “het veld” nu aan zet is om de vruchten van die wetgeving te plukken. “Op centraal niveau zit ons werk erop”, aldus Van den Braak, “en in de bedrijven moet men nu zijn eigen verantwoordelijkheid oppakken. Als VNO-NCW hebben we hiervoor al in 2000 het voortouw genomen met onze brochure over gezondheidsmanagement. Het sindsdien gedaald ziekteverzuim toont de werkzaamheid van een goed gezondheidsbeleid dubbel en dwars aan”.

Van den Braak vond het een beetje jammer dat zijn natuurlijke tegenpool Ton Heerts (FNV) nog in de file stond, want graag had hij die nog even geconfronteerd met de twijfels die de vakbeweging hierover in het verleden had. Merkwaardig, constateerde de werkgeversvoorman valsig, want wie heeft het nou altijd over “maakbaarheid”?

Nee, dan voelt VNO-NCW zich beter thuis bij de benadering van SER-voorzitter Herman Wijffels, die spreekt over een “derde emancipatiegolf” waarin de overheid terugtreedt en werkgevers en werknemers gezamenlijk vormgeven aan onze moderne participatiemaatschappij. Dat vraagt, aldus Janwillem van den Braak, om “maatwerk, prikkels, gelijkwaardigheid en flexibiliteit en zekerheid”. Met een aantal fundamentele hervormingen in het stelsel van sociale regelingen heeft dit kabinet goed werk gedaan, stelde Van den Braak

tevreden vast. Verstandig dat daarbij het pad van de geleidelijkheid is gekozen, zodat grote projecten als de Levensloopregeling ook betaalbaar blijven.

Graafmachines

Flexibiliteit zat er kennelijk ook voldoende in het congresprogramma, zodat Roelof Kruize na de koffiepauze de plek kon innemen van de nog niet gearriveerde FNV-voorman Heerts. Kruize, in 2003 nog gekozen tot "Overheidsmanager van het Jaar", is directeur van Waternet, het drinkwater- en rioleringsbedrijf van Amsterdam, waar de afgelopen jaren een indrukwekkend gezondheidsbeleid en -programma tot stand is gekomen. Hoe dat zo ontstaan is? "Het begon met rioleringswerkers die niet meer zelf de sleuven hoefden te graven. We schaften hypermoderne handige graafmachientjes aan die het zware werk van hen overnamen. Maar de heren bleven gewoon elke dag die enorme van thuis meegebrachte bak boterhammen eten. Dus na een tijdje pasten ze niet meer in die nieuwe machientjes! Overgewicht!".

In samenwerking met de Academie voor Lichamelijke Opvoeding in Amsterdam-Osdorp zette Waternet een ambitieus gezondheidsbeleid op, compleet met metingen en programma's waaraan de medewerkers enthousiast en vrij massaal deelnamen. In 1999 werd Waternet voor zijn voortrekkersrol galauwerd met de Model of Good Practice Award. Maar helaas gebruikten de waterwerkers deze lauweren om erop te gaan zitten, waardoor het succes in de jaren erna wegebde. Waternet/Roelf Kruize liet het er niet bij zitten, en een herstart bracht het gezondheidsbeleid weer op Amsterdams Peil. Nu, anno 2006, spreekt Kruize van een aantoonbare "win-win situatie", waarin een gemiddeld flink verbeterde gezondheid van de medewerkers gekoppeld is aan een hogere productiviteit. Kruize meent dat dat vooral te danken is aan de opgeknapte balans tussen belasting en belastbaarheid.

Zijn gezondheidsbeleid baseert Waternet op drie pijlers: 1. de juiste medewerker bezet de juiste plek in het bedrijf, 2. het stimuleren van een gezonde leefstijl, 3. hoog veiligheidsbewustzijn en goede arbeidsomstandigheden.

Big Bang

Waternet laat zich in de uitvoering van zijn omvangrijk gezondheidsbeleid begeleiden door een aantal externe experts begeleiden: Tricon, LifeGuard, High Five en KLM Arbo dragen er hun steentje aan bij en hebben zitting in de projectgroep die Waternet hiervoor heeft ingesteld. Voor het hele project is per jaar 1,4 miljoen Euro beschikbaar, wat neerkomt op ca. € 800 per medewerker. Een verantwoorde besteding, rekende Kruize voor, want de "return on investment" bestaat uit a) een hogere arbeidsproductiviteit - waaronder een ziekteverzuim dat tot minder dan 3 procent is gezakt, wat alleen al een kostenreductie van € 2,4 miljoen betekent - , b) een hogere effectiviteit per medewerker en c) een hoge krachtige en betrokkenheid bij degenen die aan het programma meedoen. Volgens Kruize zijn de lage tarieven die Waternet aan de inwoners van Amsterdam berekent voor een deel terug te voeren op de besparingen die het Gezondheidsprogramma van Waternet opleveren.

Na het inspirerende praktijkverhaal van Roelof Kruize kon alsnog Ton Heerts (vice-voorzitter FNV) zijn betoog afsteken. Heerts ("Met een goeie polder is niks mis") noemde de veranderingen in ons sociaal

Maatwerk

stelsel per 1 januari 2006 een "big bang". Pas in de komende jaren zal daarvan in de cao's het stof neerdwarrelen, en zullen ondernemingsraden met de uitwerking te maken krijgen. Het resultaat, verzekerde de FNV-voorman, zal zijn dat bedrijven hun loonkosten zien slinken. Het FNV zal erop toezien dat een deel van die besparing wordt gebruikt voor zaken als een preventief gezondheidsbeleid. "Niet alleen maar de loonkosten drukken, de menselijke maat mag niet vergeten worden" klonk het waarschuwend aan werkgeversoren

Heerts ligt met zijn overlegpartner VNO-NCW op één lijn dat het verdere werk in de bedrijven moet gebeuren, en dat het centraal niveau nu klaar is met de stelselherziening. Hij pleitte ervoor de losse eindjes in de regelgeving af te hechten in het overleg tussen werkgevers en werknemers, en het niet te zoeken in allerlei herverzekeringen.

Peactice what you preach

Het ochtendprogramma kreeg vervolgens een verrassend actief einde dankzij Kees der Weduwe (GGD Rotterdam). Begeleid door een inspirerend lied voor echt alle leeftijden kreeg De Weduwe de stramme ledematen, de tongen en de lachspieren van alle aanwezigen los met een staande bewegingsoefening, zodat er niet alleen over gezondheidsbeleid gepraat werd, maar ook nog iets gedáán.

Wegblijven van de WIA

Werken aan verzuim

Maetis ondersteunt zo'n 3 jaar de gemeente Zeist op het gebied van arbeid en gezondheid. De aanleiding was een hoog ziekteverzuim binnen de gemeente. Door gezamenlijke interventies van Maetis en de gemeente Zeist is het verzuim gedaald van 9% naar een circa 4%. John van Hoof, algemeen directeur Maetis en Wim van Keulen, arbocoördinator Gemeente Zeist gingen in op deze interventies. En op de verandering van een verzuimgerichte benadering naar meer preventie en aandacht voor gezondheid. Van Hoof en van Keulen werden door Baart en Raaijmakers kritisch bevraagd op het gezondheidsbeleid aan de hand van iHMQ quality criteria voor gezondheidsmanagement. Dit leverde samen met de aanwezigen een interessante uitwisseling van ervaringen op.

Persoonlijk verzuim

De core business van Maetis is verzuimbegeleiding. Binnen de gemeente Zeist is ook gestart met aandacht voor verzuim. Een van de instrumenten hierbij was het persoonlijk verzuim overleg (PVO). Medewerkers die in korte tijd 3x verzuimden, kregen een gesprek met de leidinggevende. Vanuit het perspectief dat verzuim voor een groot deel gedrag is, werden medewerkers ook aangesproken op hun verzuim als hiertoe aanleiding was.

Verzuim én gezondheid

De aandacht voor verzuim wordt steeds meer aangevuld met aandacht voor gezondheid, zowel bij Maetis als bij de gemeente Zeist. Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van vrijwillige health checks op leefstijl. Medewerkers krijgen op deze manier inzicht in hun eigen gezondheid. Van Hoof: 'De aandacht werd gewaardeerd door medewerkers. Het gaf hen het gevoel dat de werkgever investeert in hun hoogste goed, hun gezondheid'.

Omslag

Een omslag zit ook in de verantwoordelijkheid die de Gemeente Zeist neemt voor het eigen verzuim en- gezondheidsbeleid. Waar in het begin Maetis in grote mate ondersteunde in het vormgeven van het verzuimbeleid, is het nu meer en meer onderdeel geworden van het beleid van de gemeente. Van Keulen is hierbij een belangrijke spil. Vanuit zijn voormalige functie als kabinetschef, kent hij de organisatie van hoog tot laag. Langzaam is er een cultuuromslag in gang gezet waardoor aandacht voor verzuim én gezondheid beklijft binnen de gemeente en niet alleen gebaseerd is op het enthousiasme van Van Keulen.

Rekenmodel

Werkgevers zijn geïnteresseerd in uren en euro's. Van Hoof kan werkgevers ook eenvoudig voorrekenen dat investeren in preventie en gezond loont: mensen die 30 minuten per dag in beweging zijn, verzuim 3 dagen per jaar minder. Bij een gemiddeld jaarsalaris, gaat het dan over een bedrag van 1000 euro. Van Hoof onderstreept dat het ook van belang is dat bedrijfsartsen meer bedrijfskundig naar verzuim kijken: de klant maakt onnodig veel kosten als een werknemer 4 weken thuis zit, als medisch technisch iemand na 2 weken al aan de slag kan. De krapper wordende arbeidsmarkt onderstreept het belang van investeren in mensen. Ook voor de Gemeente Zeist geen onbelangrijke factor, met een gemiddelde werknemersleef-tijd van boven de 40 jaar.

Fit for the job

Vitaliteit

Rob Janse, tot voor kort manager HRM Segment Wholesale & Operations Divisie Vast KPN en Willem van Rhenen, Chief Medical Officer ArboNed/KeurCompany hielden een inspirerende presentatie over de aanpak van gezondheid bij de divisie VAST van KPN. Binnen deze divisie is bij 8.000 medewerkers en 400 managers een vitaliteitsonderzoek gehouden. De bedoeling was het perspectief te verleggen van stress naar meer aandacht voor vitaliteit. Uit onderzoek (Van der Klink) is bekend dat individuele interventies een groter rendement hebben dan organisatieveranderingen. De ingang is dan ook gezocht bij de gezondheid van individuele medewerkers. Uit kostenoverwegingen, bestond het onderzoek bij de medewerkers uit een medische quickscan (bloeddruk, cholesterol, glucose en BMI) aangevuld met een vragenlijst over vermoeidheid, bevlogenheid, verzuim en leefstijl aspecten. Janse en Van Rhenen werden door Baart en Raaijmakers kritisch bevraagd op het gezondheidsbeleid aan de hand van iHMQ quality criteria voor gezondheidsmanagement. Dit leverde samen met de aanwezigen een levendige discussie op.

Health & vitaliteitscheck

Van de medewerkers bij KPN Vast deed eenderde mee aan de vrijwillig aangeboden health check. Van de managers deden bijna alle 400 mee. Bij KPN Vast werken met name mannen. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar, het gemiddelde dienstverband 20 jaar.

De uitslag van de check werd gevisualiseerd: mensen konden gelijk zien wat de uitslag inhoudt voor hun gezondheid. Dit had effect.

Wat opviel was dat de beleving van de gezondheid goed was (75% goed en 15% zeer goed). Wel bleek 1 op de 3 zwaar (mentaal) vermoeid. Mensen leggen nog onvoldoende een relatie tussen vermoeidheid en gezondheid. Vermoeidheid is een indicator voor mogelijke verlaging van performance en uitval.

Bij de managers die direct met de monteurs te maken hebben, bleek 10% een burn-out te hebben. Vaak bleek onvoldoende aansluiting tussen skills en managementtaak een rol te spelen.

Is het alleen aandacht?

De uitslagen zijn in het beleid geïncorporeerd. Managers worden aangesproken op de uitslagen van hun team wat betreft motivatie en vitaliteit. Motivatie is een target geworden. Hóe ze dat bereiken, mogen managers zelf invullen. KPN biedt de vitaliteitsscan aan als faciliteit. Ook om de eigen vitaliteit bespreekbaar te maken met hun bovengeschatte kunnen ze dit instrument inzetten.

Individuele medewerkers wordt ondersteuning geboden die aansluit bij de uitslag van de scan. Bij stressoren, een cursus stressmanagement. Bij motivatieproblemen, ondersteuning naar ander werk of baan. En bij het ontwikkelen van benodigde competenties een scholingsaanbod.

Ook op managementniveau hebben wisselingen plaatsgevonden, wat een effect heeft voor zowel de individuele manager als de medewerkers vallend onder desbetreffende manager.

Er is een vervolgmeting geweest na 1 jaar. Daaruit volgden significante verbeteringen bij de managerspopulatie wat betreft bevlogenheid en verminderd risico op burn-out door de genomen acties. Dit geeft een onderbouwing van het ingezette beleid.

Bevlogen, burn-out of grijze muis?

Van Rhenen en Janse sluiten af met de bevinding, dat binnen veel bedrijven grijze muizen te veel getolereerd worden. Het bespreekbaar maken van vitaliteit, in de zin van gezondheid, vermoeidheid, bevlogenheid en motivatie, draagt bij aan de gezondheid van bedrijf en medewerker. Bedrijven zouden veel meer met het eigen onderzoeksmateriaal op dit gebied naar buiten moeten komen om kennis en kunde te delen.

Handvatten voor gezondheidsmanagement

Uit de tijdens de workshop gevoerde discussies, komt een aantal belangrijke handvatten voor gezondheidsmanagement naar voren:

Commitment aan de top is belangrijk. Door de overtuiging van een van de leden van de Raad van Bestuur dat investeren in welbevinden en vitaliteit van mensen loont in productiviteit, heeft het project doorgang gevonden. Dit bestuurslid was tevens directeur van de divisie waar het project heeft plaatsgevonden. De bijna managers die deelgenomen hebben, vormden door persoonlijk commitment ambassadeurs van het project.

Check op gezondheid, kan schokkend zijn én het geeft aan dat het bedrijf investeert in zijn assets: de mensen.

Communicatie is van belang. Medewerkers hadden weerstand om aan de checks mee te doen uit angst voor "selectie aan de poort", zeker ook door het initiatief vanuit HR. De OR was nauw bij het project betrokken. Binnen de OR, die nauw betrokken was bij het project, heeft dan ook van Rhenen als externe bedrijfsarts het doel van het project toegelicht.

Onderzoek dient gekoppeld te worden aan acties. Vanuit ArboNed zijn aan KPN randvoorwaarden gesteld zodanig dat op de uitslagen van het onderzoek gepaste interventies volgden, gefaciliteerd door KPN.

Verankering van het gedachtegoed in beleid is belangrijk. Het vertrek van Rob Janse bij KPN en het niet langer verbonden zijn van ArboNed aan KPN, zijn bedreigingen voor het voortbestaan van het ingezette beleid en de opgebouwde onderzoeksdata.

Meer uitwisseling van cijfers tussen bedrijven. Er zijn meer van dergelijke initiatieven binnen bedrijven. Om van elkaar te leren, zouden bedrijven deze kennis en cijfers meer moeten uitwisselen. Ook over de minder goede ervaringen.

Opleiden tot levensloop

Trends

In deze workshop besprak Lenneke Vaandrager, hoofddocent Gezondheid en Maatschappij aan de Wageningen Universiteit een aantal maatschappelijke trends rondom levensloop en gezondheid. Dit betreft aspecten zoals veroudering potentiële beroepsbevolking, toename van welvaartsziekten door ongezond gedrag en stijgende kosten van de gezondheidszorg.

Levensloop

De levensloop ziet er heel anders uit dan vroeger: er is steeds meer diversiteit vanwege verkorting van het werkzame leven, er zijn meer vrouwen op de arbeidsmarkt dan vroeger en er worden vaker taken gecombineerd zoals werken, leren en zorgen. Daarmee zijn financiële druk en tijdsdruk behoorlijk toegenomen. De levensloopregeling is in het leven geroepen om te sparen voor verlof voor zorg of studie. Er zijn echter nog andere mogelijkheden voor werkgevers en werknemers om rekening te houden met de levensloop zoals het voortdurend investeren in kennis, kunde en vaardigheden zodat we zo gezond en zo lang mogelijk aan het arbeidsproces (of maatschappelijk proces zoals een van de workshopdeelnemers heel terecht aangaf) kunnen deelnemen.

Vragen

Een eerste vraag die aan de deelnemers werd voorgelegd was de volgende: Welke keuzes hebben we gedurende onze levensloop in relatie tot arbeid? En waardoor worden die beperkt en/of verruimd? In figuur 1 zijn de antwoorden opgenomen.

Een gemaakte opmerking was, dat het van persoonlijkheid afhangt of werknemers de beperkingen of juist de mogelijkheden zien.

Figuur 1 Keuzes gedurende levensloop Beroepskeuze

Keuzes tijdens de levensloop	Beperkt door	Verruimd door
Full-time/Part-time	Financien	Arbeidsvoorwaarden
Carrière	Gezinssamenstelling	Scholingsmogelijkheden
Binnen/Buiten	Kunnen/kennen	Lotto-toeval
Familie-bedrijf	Economie	Vakantie/verlof
Zelfstandig/loondienst	Gezondheid & netwerk	Sociale steun
Werk-privé	Sociale druk	Leiderschap
Werk-privé	Cultuur	
Doorleren		

Gezondheidsbevorderend werk

In deze workshop is ook besproken wat gezondheidsbevorderende factoren op het werk zijn. Genoemd werden taakautonomie, zeggenschap en verantwoordelijk krijgen, ont-plooiingsmogelijkheden, tevredenheid met de promotiekansen en beloningen, taakafwisseling en nieuwe uitdagingen.

Opleiding

In kleinere groepen is besproken hoe er beter tot levensloop kan worden opgeleid en welke vaardigheden daarbij nodig zijn. Factoren die genoemd werden kunnen ingedeeld worden in de categorieën persoonlijke vaardigheden, kennis, sociale vaardigheden en taakvaardigheden. Opvallend hierbij is dat er vooral een lange lijst persoonlijke vaardigheden werden genoemd. Zie figuur 2.

Figuur 2 Benodigde vaardigheden voor levensloop

Persoonlijke omstandigheden	Kennis/ Kunde	Sociale Vaardigheden	Taakvaardigheden
bewustzijn mogelijkheden & passies	Taalvaardigheid	Sociaal vermogen	Discipline
Zelfinzicht & reflectie	Rekenvaardigheid	Samenwerking	Planning
Persoonlijk ondernemerschap	Kennis	Communiceren	Inzet
Ambitie	(Werk) ervaring		Kansen benutten
Eigenwaarde & zelfvertrouwen			Doorzettingsvermogen
Acceptatievermogen			Doelgericht
Zelfredzaamheid			Anticiperen
Zelfstandigheid			Betrouwbaarheid
Gezondheid (en gedrag)			
Assertiviteit			
flexibiliteit			

Vertis

Vertis is een IT bedrijf met 400 medewerkers, verdeeld over vier vestigingen in Nederland: Groningen, Wageningen, Enschede en Leidschendam. Woen van Andel, oprichter en directeur bij Vertis, heeft vanuit beleidsmakend oogpunt gezondheidsmanagement in beeld gebracht.

Happy manager

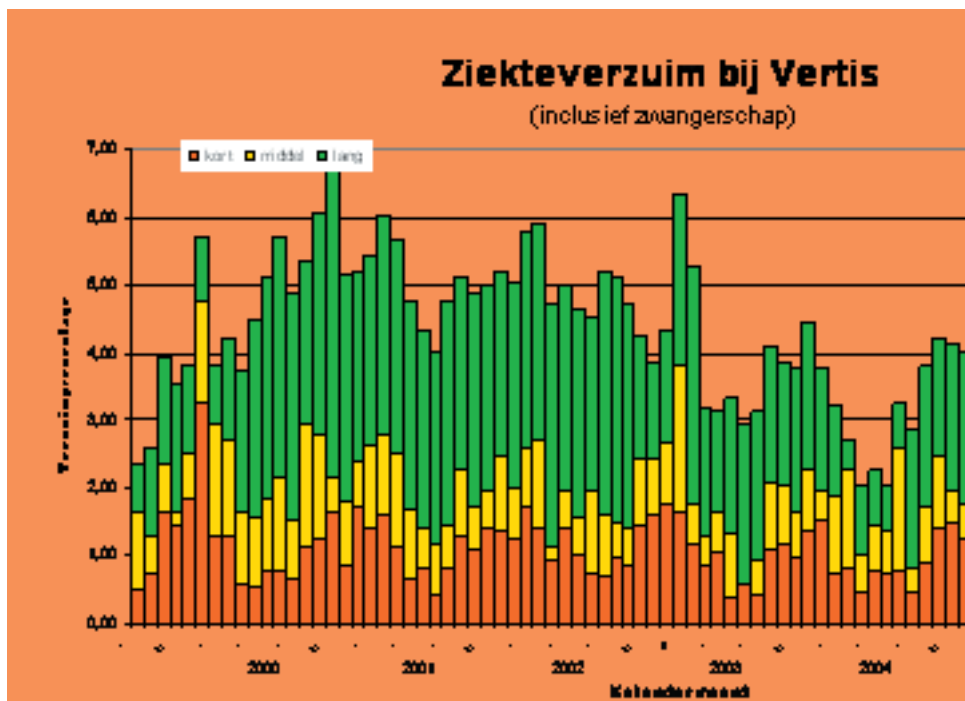
Van Andel zag in 1998 dat het langdurig verzuim sterk toenam, vanuit dit gegeven is er een "happy manager" aangesteld met als doel het afbreukrisico en het verzuim minimaliseren. Deze persoon had tot taak het verzuim proces te bewaken, als stok achter de deur te fungeren voor 'de lijn' en in gesprek te gaan met verzuimers. Op deze manier ontstond aandacht voor het verzuim.

Naast verzuim ook gezondheid

Naast een strakke aansturing van de Arbodienst is er vanaf 2004 ook aandacht gekomen voor de gezondheid van medewerkers, dus niet alleen maar het verzuim. Zo is alle medewerkers een fysieke- en mentale screening aangeboden. Doel hiervan was de bewustwording van de eigen gezondheid.

Gezond IT bedrijf

Van Andel sprak over de voordelen van goed beleid op het gebied van gezondheidsmanagement. Met duidelijke grafieken liet hij zien dat het verzuim met intensief beleid sterk was gedaald, en ook met name het langdurige verzuim. En dat medewerkers meer bewust zijn van gezondheid. Er is meer aandacht gekomen voor psychische klachten en niet-arbeidsge-relateerd oorzaken van uitval.



Workshop 5

Werkgevers moeten zich meer bemoeien met het privé-leven van werknemers

Mikkel Hofstee, directeur van LifeGuard hield een workshop in een lagerhuis-setting waarbij deelnemers zich moesten uitspreken of ze voor of tegen een stelling waren. Op die manier ontstond een levendige discussie en natuurlijk ook het onontkoombare commentaar dat het in de praktijk altijd meer genuanceerd is.

Zonder op alle stellingen in te gaan was er wel consensus over een algemeen standpunt: zodra iemands leefstijl invloed heeft op de prestaties op het werk, mag je als werkgever ingrijpen. Ook deze stelling heeft weer een subjectief element in zich, maar dan was het voor de meeste deelnemers toch acceptabeler.

Een werkgever had een aardig voorbeeld over een ontslagvergunning die zijn bedrijf had aangevraagd voor een te dikke werknemer. De werknemer was zo dik geworden dat hij zijn werk niet meer kon uitvoeren. De werkgever had wel eerst allerlei (afslank)programma's aangeboden, maar dit hielp niet. Uiteindelijk wilde de rechter geen uitspraak doen en heeft gevraagd of beide partijen wilde schikken en de werknemer heeft genoeg genomen met de kantonformule.

De stellingen:

1. Werkgevers moeten zich meer bemoeien met het privé-leven van werknemers.
2. Werkgevers hoeven niet te betalen voor verzuim als gevolg van sportblessures.
3. Een ongezond leven is een gevolg van je sociaal economische status.
4. Werknemers mogen weigeren om rokers in dienst te nemen.
5. Gezonde werknemers krijgen een lagere premie van hun zorgverzekering.
6. Dikke werknemers moeten meer premie betalen.
7. Werknemers met psychische klachten moeten meer premie betalen.

Workshop 6

Verzekeren in het nieuwe stelsel

Rolf Swens van OZ gaf een presentatie over de rol van een verzekeraar bij preventie.

OZ wil ertoe bijdragen dat mensen in de positie komen waarin zij verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de kwaliteit van hun leven. En ze wil ertoe bijdragen dat werkgevers in de positie komen waarin zij verantwoordelijkheid nemen voor de vitaliteit van hun personeelsbestand.

Echter niet elke werknemer en werkgever neemt die verantwoordelijkheid, en dat heeft verschillende redenen:

omdat men het niet weet,
omdat men het niet wil,
omdat men het niet kan,
omdat men het niet doet,
omdat men het niet weet vast te houden.

Om werknemers en werkgevers wel zo ver te krijgen dat men zijn eigen verantwoordelijkheid neemt, hanteert OZ het ontwikkelingsmodel, dat een aantal facetten kent:

Problematiek is een consequentie van gedrag, Het accent ligt op het beheer van de emotionele huishouding en het waardensysteem, Het vraagt om zelfreflectie, En ontwikkelen doe je alleen in relatie tot anderen.

Binnen de visie van OZ betekent dit dat als je als organisatie kan inspireren ipv normeren, de gezondheidsrisico's beheersbaar zijn en slechts een klein gedeelte van de gezondheidsrisico's verzekerd hoeven te worden.

Op zich een opmerkelijke boodschap van een verzekeraar!

Aanspreken op gezondheid helpt

Tinka van Vuuren Teammanager TNO Kwaliteit van Leven Hoofddorp ging in op tips van werkgevers van hervattende (ex)arbeidsongeschikten om hun aanname of terugkeer tot een succes te maken. Deze tips zijn verzameld in een onderzoek dat TNO Kwaliteit van Leven in 2005 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gedaan onder 550 leidinggevendenden van hervattende (ex)arbeidsongeschikten

Tips

Uit dit onderzoek bleek dat hervatte (ex-) WAO-ers niet alleen volgens hun leidinggevende niet of nauwelijks onderdoen voor andere werknemers als het gaat om het verzuimgedrag, maar ook als het gaat om de kwaliteit van het geleverde werk, de betrouwbaarheid en de zelfstandigheid waarmee wordt gewerkt. Met tweetallen is een aantal tips besproken.

Wat blijkt?

Uit de onderlinge discussies kwamen de volgende punten naar voren:

Aandacht voor de mens is belangrijk. Het zakelijke moet een sociale component hebben. En andersom, de sociale contacten op het werk dienen een zakelijke componenten te hebben. Het is van belang om duidelijke afspraken te maken en deze ook papier te zetten.

Er zijn vele tips te geven, waardoor het een vreselijk moeilijke doelgroep lijkt, maar dat niet terecht. Voor de meesten is het niet nodig om veel extra's te doen. Met het gros gaat het goed op de werkvloer.

Cruciaal blijkt het voor de (ex-) WAO'er om een goede balans te bewaren tussen de belasting en zijn of haar belastbaarheid. De leidinggevende moet hem of haar hierbij helpen en ook aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid hiervoor.

De conclusie die uit deze workshop naar voren komt, is dan ook: ex-WAO'ers blijken goed te functioneren als hun leidinggevendenden en collega's hen aanspreken op hun verantwoordelijkheid. Ook waar het gezondheid betreft.

De kracht van goede ruilhandel

Demedicalisering

Bedrijfsarts Lex van den Bosch van Inspirational Management Consulting ging in zijn workshop in op de kracht van een goede ruilhandel. Hij is er stellig van overtuigd dat er nog de nodige demedicalisering op de werkplek moet plaatsvinden. Denken in mogelijkheden en niet alleen in ziektebeelden.

Inzet van werkgever én werknemer

Zijn stelling is dat er van zowel werkgever als werknemer inzet wordt wat verwacht als het om gezondheidsmanagement gaat. Een werknemer moet zich zo gezond mogelijk gedragen en een werkgever moet daarvoor de mogelijkheden scheppen. Van den Bosch heeft een aantal instrumenten ontwikkeld om deze filosofie in de praktijk te brengen. Zo maakt Van den Bosch aan de hand van vragenlijsten op groeps- en individueel niveau knelpunten zichtbaar maar meet hij ook zaken als leiderschap en werkstijl. De resultaten worden individueel teruggekoppeld en mensen met een zogenaamd risicoprofiel worden uitgenodigd voor een gesprek.

Concrete afspraken

Een belangrijk onderdeel van de aanpak is dat er concrete afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. Individuele werknemers en teams dienen werkplannen in, waarop ze aan het eind van het jaar worden afgerekend. Van den Bosch is een aanhanger van de integrale aanpak van HRM, ziekte en arbo.

Goede voorbeelden

In de workshop is een aantal voorbeelden van de integrale aanpak gepresenteerd zoals het gezondheidsbeleid bij de Provincie Overijssel, UMCG Ambulancezorg en de Gemeente Zwolle, organisaties die het door het integrale gezondheidsmanagement alleen maar beter zijn gaan doen. Zo is het ziekteverzuim gedaald en de WAO-instroom gedaald en het plezier in werk enorm toegenomen. Blijkbaar is de ruilhandel ook goed voor de sfeer, betrokkenheid en productiviteit van werknemers

Arbo-wet en Kwaliteit

donderdag 15 maart 2007 Holiday Inn Leiden

EERSTE THEMACONGRES Gezondheidsmanagement