



Geert-Jan van der Sangen

Werknemers die lekker in hun vel zitten, plezier in hun werken hebben en een goede balans hebben gevonden verzuimen aanzienlijk minder. We moeten ons niet richten op de directe reden van het verzuim, maar op dieper liggende oorzaken." Daartoe heeft Van der Sangen een visie ontwikkeld op gezondheid, die centraal staat in het bedrijf waar hij directeur is: De Gezonde Zaak.

Halverwege de jaren '90 groeide De Gezonde Zaak uit tot een reïntegratiebedrijf met nationale allure. Van der Sangen is er vanaf het begin bij betrokken en nam eind 2000 afscheid om een dissertatie te schrijven over de vraag: 'Wat beweegt mensen?'. In juli 2003 heeft hij het bedrijf teruggekocht van een aantal grote arbodiensten en is hij wederom als directeur werkzaam. De kennis die hij heeft opgedaan tijdens zijn onderzoek gebruikt hij als uitgangspunt voor de visie van De Gezonde Zaak 'nieuwe stijl'. De basis van deze visie is: "Werknemers functioneren alleen goed als er een balans is tussen persoonlijke doelstellingen en de doelen die het bedrijf nastreeft. Binnen elke organisatie

gaat het om de mensen. Zij bezitten de kennis, verzorgen de dienstverlening en onderhouden de relatie met de klanten. IT, finance, marketing zijn allemaal ondersteunend. Gezond zijn, gezond leven en gezond werken is gebaseerd op een evenwicht tussen fysieke, mentale, sociale en spirituele aspecten." Van der Sangen vervolgt dat gezondheid, oftewel 'het lekker in je vel zitten', van mensen, op vier manieren kan worden beïnvloed middels gezondheidsdiensten. Hij noemt dit de vier interventiemomenten en brengt ze samen onder de naam 'Rondom Gezond' (zie kader). "Er zijn interventies gericht op preventie, leefstijl, curatie en tot slot werkhervatting", vervolgt Van der Sangen. "De Gezonde Zaak houdt zich van oorsprong bezig met de curatie en werkhervatting, maar volgens mij valt er veel meer te halen uit de preventie van verzuim op groepsniveau. En niet onbelangrijk de beïnvloeding van de leefstijl van mensen. Ze zijn daar zelf verantwoordelijk voor maar kunnen wel op de juiste manier gestimuleerd worden. Sowieso vind ik dat in Nederland teveel de focus ligt op vijf

# Balans

**"Verzuim is een keuze", is zo'n beetje het eerste wat Geert-Jan van der Sangen zegt. "Ziekte en verzuim worden vaak als synoniem gebruikt en dat is niet juist. Iedereen mankeert wel eens wat maar dat hoeft niet altijd een reden zijn om thuis te blijven. Ondernemers verzuimen nagenoeg niet. Mensen hebben dus blijkbaar een keus of ze met bijvoorbeeld rugklachten of hoofdpijn gaan werken.**

procent van de werknemers die ziek zijn. Het is juist belangrijk om te investeren in die andere vijftien procent. Het zijn immers deze vijftien procent die iedere dag samenwerken aan een goed resultaat voor de organisatie. De Gezonde Zaak heeft dat duidelijk voor ogen: gezonde medewerkers vormen een gezonde organisatie die werkt aan een gezond resultaat."

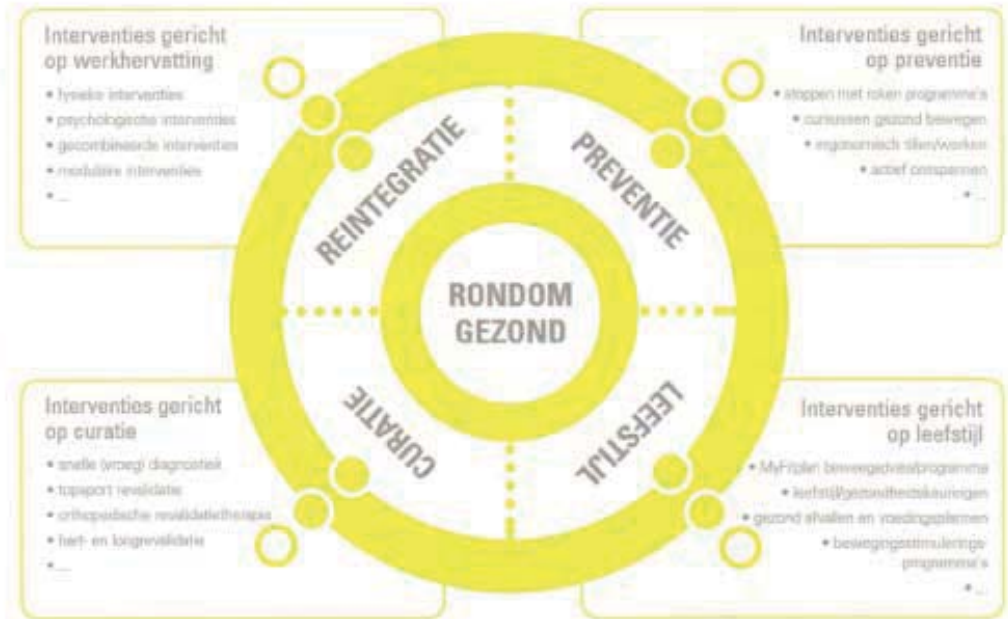
## Gezondheidsmanagement

Van der Sangen raadt bedrijven aan een gezondheidsbeleid te voeren, als onderdeel van het mensbeleid. "Ik praat liever niet over Human Resources en al helemaal niet over Human Resource Management. Met de lezers van dit blad voor ogen is dat geen handige opmerking maar in mijn boek 'Wat beweegt mensen?' wordt de achterliggende reden uiteengezet en uiteraard genuanceerd. Maar het komt er op neer dat mensen geen middelen zijn en al helemaal niet zijn te managen, in de definitie dat management voor beheer en controle staat. Mensen moet je juist inspireren en motiveren. Als ik zie hoe in deze maat-



schappij met personeel wordt omgegaan, vind ik dat we nog in het industriële tijdperk zitten en de mens teveel als een radertje zien." In het kader van dit mensbeleid moet volgens Van der Sangen elk bedrijf een gezondheidsbeleid formuleren en zijns inziens moeten daar in ieder geval een drietal gebieden aan de orde komen. "Daar moet iets in staan over het (preventief) arbobeleid, over gezondheidsbevordering en leefstijl en over werkplezier.

Gezondheidsmanagement moet gericht zijn op alle medewerkers en dat betekent dus niet alleen investeren in verzuimmanagement. Hierbij komen ook die vijf en vijftien procent weer terug." De Gezonde Zaak en het zusterbedrijf 'PróFit People' bieden met name diensten aan om het gezondheidsbeleid te operationaliseren. De Gezonde Zaak doet dat via haar netwerk van dertig interventiecentra in alle (middel)grote steden. PróFit People biedt dezelfde ondersteuning 'in-company' aan grote ondernemingen. Het moederbedrijf van beide 'Rondom Gezond' ondernemingen 'Pur Sang en Partners' biedt consultancy bij het formuleren van dit gezondheidsbeleid vanuit een mensgerichte visie. De Gezonde Zaak draagt graag een steentje bij aan het uitbouwen van het gezondheidsbeleid binnen een onderneming, maar Van der Sangen benadrukt dat bedrijven zelf de regie moeten hebben en verantwoordelijkheid dienen te nemen. Een voorbeeld van een middel dat het bedrijf heeft ontwikkeld ter bevordering van de gezondheid op de werkplek en activering van de individuele leefstijl, is het MyFitplan. Cliënten bewegen daarbij onder begeleiding van een bewegeadviseur, een persoonlijke trainer en een digitale coach. Een dergelijk totaalconcept gaat in op de tendens dat mensen teveel stilzitten en dus in beweging moet worden gebracht en ook blijven. De preventieve interventies kunnen zowel individueel als een groepsverband worden afgenomen. Van der Sangen: "Investeren in gezondheid en niet wachten tot ziekte, verzuim of arbeidsongeschiktheid optreedt, loont. Onderzoek van de Universiteit van Maastricht laat zien dat iedere geïnvesteerde euro in gezondheidsmanagement binnen twee jaar 2,5 euro oplevert."



Model 'rondom gezond'

### Toekomst

Van der Sangen is ervan overtuigd dat in de toekomst gezondheid een steeds belangrijkere rol gaat spelen in de relatie tussen werknemer en werkgever. "De werkgever heeft belang bij een goede gezondheid van zijn werknemers. Bovendien is het echt iets waarmee je kunt laten zien dat je oprecht geïnteresseerd bent in je personeel. In de Vere-

nigde Staten is dat al gebruikelijk. Daar kies je voor een werkgever omdat hij health maintenance goed geïntegreerd heeft in het arbeidsvoorwaarden pakket. In Nederland gaan we ook die kant op met het basispakket voor de ziektekosten in 2006. Extra faciliteiten zullen door werkgevers worden aangeboden." •

Tekst: Liesbeth Timmermans

### Reïntegratie procesgecontingeerd

De Gezonde Zaak bestaat sinds 1995 en heeft momenteel 30 vestigingen verspreid over heel Nederland. Tachtig procent van de omzet komt via onze grootste verwijzers. Dat zijn de arbo-diensten waarmee De Gezonde Zaak al bijna tien jaar intensief samenwerkt.

De topsportbenadering staat centraal bij de interventies gericht op werkhervatting van De Gezonde Zaak. Van der Sangen legt uit wat daarmee wordt bedoeld: "Ik heb voorheen gewerkt met topvoetballers. Zij worden ontzettend goed begeleid. Als hen iets overkomt hebben ze binnen een dag hulp en worden vervolgens heel intensief begeleid om snel weer aan de slag te kunnen. Eigenlijk is elke werknemer een topsporter op zijn eigen gebied en die verdient de beste begeleiding." Wanneer een werknemer toch verzuimt, heeft De Gezonde Zaak een duidelijk doel: een duurzame en snelle terugkeer. Daartoe heeft het bedrijf een procesgecontingeerd schema opgezet. Van der Sangen: "Dat is een vast proces met een vastgesteld doel, dat bovendien binnen een vastgestelde tijd wordt doorlopen. In dat proces wordt er alles aan gedaan (topsportbenadering) om een werknemer veilig en verantwoord aan het werk te krijgen of te houden. Wij doen bijvoorbeeld naast de individuele psychologische- of fysieke interventies ook veel in groepen. We houden het tempo erin, maar we volgen nauwgezet de stappen van het proces. Bovendien gaan we altijd naar de werkplek toe." Waarom zou een HR-manager kiezen voor De Gezonde Zaak? Van der Sangen formuleert het kernachtig: "We zijn snel qua uitvoering, zijn heel efficiënt en daardoor goedkoper dan de concurrentie en zorgen ervoor dat de mensen om wie het gaat, direct resultaat zien."