

Term 'gezondheids'

Gezondheidsmanagement is verworden tot een containerbegrip en wordt actief ingezet als nieuwe marketingtool. Arbodiensten, enkele reïntegratiebedrijven en fitness- en healthcentra claimen de dienstverlening. Dit lijkt uit nood geboren. Bovendien is gezondheidsmanagement zonder duidelijke visie meer van hetzelfde. Het begrip is al verziekt, voordat het een 'gezonde' propositie heeft.

Het nieuwe containerbegrip verwijst naar allerlei gezondheidsgerelateerde diensten en preventieve interventies, die vaak al op de plank lagen. Omdat de bestaande dienstverlening in de beleving van de klant onvoldoende toegevoegde waarde biedt, zien diverse aanbieders heil in gezondheidsmanagement om meer tegemoet te komen aan de verwachtingen van de opdrachtgevers. Helaas is gezondheidsmanagement zonder duidelijke visie meer van hetzelfde. Nu al bieden nagenoeg alle arbodiensten het aan. Gezondheidsmanagement is synoniem aan de uitvoering van gezondheidsbeleid, gebaseerd op een mensgerichte visie. Deze visie zal dus aanwezig moeten zijn of ontwikkeld moeten worden. Het is van belang dat het gezondheidsbeleid aanhaakt bij de visie en strategie van de organisatie. En niet wordt geformuleerd op basis van bijvoorbeeld een oplopende indicator zoals verzuim. Het is bekend dat beleid in het algemeen succesvoller kan worden geïmplementeerd wanneer dat verankerd is aan de 'hogere' doelen van de organisatie. Wanneer het om mensen gaat is het daarnaast van groot belang dat het ook in lijn is met de doelstellingen en wensen van medewerkers. En dat aspect wordt meestal niet meegenomen. Veelal is het HR-beleid het kader waarin het gezondheidsbeleid wordt geformuleerd. Met name dus bij deze beleidsaspecten binnen een organisatie is het noodzakelijk ook te kijken naar persoonlijke doelstellingen van mensen. Bij het ontwikkelen van beleid is het de uitdaging een juiste balans te vinden tussen de persoonlijke doelstellingen van mensen en de doelen van de organisatie. Want mensen zijn de organisatie.

Gezondheid in balans

Gezond zijn, gezond leven en gezond werken zijn gebaseerd op een evenwicht tussen fysieke, mentale, sociale en spirituele aspecten. Gezondheid is een continuüm waarin kwaliteit van leven en werken, (werk)plezier, welzijn, actieve leefstijl en gezond gevoel vanzelfsprekend zijn. Dit continuüm is echter niet vanzelfsprekend. Daarom bieden gezonde organisaties zorg en ondersteuning door te investeren in de gezondheid van medewerkers die daar behoefte aan hebben. Dat kan tijdens momenten zijn waarop de gezondheid uit balans dreigt te raken. En dat is daadwerkelijk iets anders dan ziek worden. Ziekte is een gegeven; het gaat er om hoe je er mee

omgaat. Daarvoor is het relevant dat een organisatie in dat kader keuzes maakt. De medewerker die voelt dat er echt aandacht voor dit thema is, zal zich hier ook naar gaan gedragen. Dat is in mijn optiek ook de belangrijkste reden dat de positieve effecten van gezondheidsmanagement veel meer liggen op het niveau van betrokkenheid, waardering, motivatie en een plezierige werksfeer. En daardoor kunnen het ziekteverzuim, de ziektekosten, de WAO-instroom en het verloop verminderen.

Focus op 95 procent

Onderdeel van gezondheidsbeleid is arbobeleid en verzuimbeleid. Vaak kiezen bedrijven voor een omgekeerde benadering. Er wordt vaak al geïnvesteerd in verzuimmanagement binnen een organisatie. Op zichzelf wel te begrijpen, de medewerkers die verzuimen geven problemen op korte termijn. Met alleen een goed verzuimbeleid is er een focus op de gemiddeld 5 procent van de medewerkers die om uiteenlopende redenen niet kunnen werken. Terwijl juist de 95 procent die wel aanwezig is, oprechte zorg en aandacht verdienen.

Kiezen voor een gezondheidsbeleid is één, het vervolgens uitwerken en integreren is twee en het implementeren en uitvoeren is drie. Voor het uitwerken van gezondheidsbeleid is het belangrijk om een visie te ontwikkelen op gezondheid. Richt gezondheidsbeleid zich op de gezondheid van medewerkers, op de gezondheid van de organisatie of op allebei? Richt gezondheidsbeleid zich op een gezonde populatie of houdt het ook rekening met ziekte en verzuim? Is het alleen gezondheid wat de kwaliteit van leven bepaalt, of zijn werkplezier en leefstijl ook van belang bij de formulering van dit beleid? Kernbegrippen bij gezondheidsbeleid zijn preventie, gezondheidsbevordering, verzuimbegeleiding, curatieve zorg en reïntegratie.

Management als voorbeeld

Voorbeeldgedrag en ondersteuning van leidinggevenden enerzijds en het managen van gezondheid anderzijds is wat ik 'gezond management' noem. Gezond management start met een doorvertaling van het beleid in een programma-op-maat. Zo'n programma heeft een aantal doelstellingen in lijn met het geformuleerde beleid.

management' nu al verziekt

Een programma bestaat deels uit diensten die werknemers plezierig vinden en waaruit waardering spreekt voor de medewerkers. Een ander deel is ook specifiek gericht op beïnvloedbare factoren zoals productiviteit, fitheid, aanwezigheid en gezondheid.

Gezond managen is in een aantal opzichten net echt managen. Dat betekent dat het zinvol is om objectiveerbare meetmomenten in te bouwen. Na de inventarisatiefase kunnen sommige aspecten nader worden onderzocht en geanalyseerd. Er dienen in ieder geval gegevens beschikbaar te komen om een evaluatie uit te kunnen voeren. Bij de concrete samenstelling van het gezondheidsbeleid dienen tal van interventies, programma's en activiteiten te worden geïntegreerd, zodat ze in lijn zijn met het beleid. De verschillende onderdelen dienen elkaar te versterken. Dat betekent veelal dat gezondheidsmanagement begint met de uitvoering van gezondheidsbevordering op de werkplek. Dat kan door beweegactiviteiten zoals bedrijfsfitness en aanverwante programma's. Maar ook een cursus stoppen met roken of gezond afvallen horen hierbij. De koppeling met arbeid komt tevoorschijn bij de preventieve interventies. Daarbij valt te denken aan RSI-voorlichting, bedrijfsfysiotherapie of een rugcursus.

Visie op gezond management is in de basis essentieel voor een gezond beleid. Maar uiteindelijk gaat het om de uitvoering. Het management speelt daarin een cruciale rol. Gezond management in organisaties is te herkennen aan gezond (voorbeeld-)gedrag van de mensen die er werken. Wanneer het gezondheidsbeleid in lijn is met de (HR-)strategie van de organisatie, afgestemd is met de behoeften van medewerkers en ondersteund wordt door gezond management, levert het gegarandeerd resultaat op.

G.J. van der Sangen MBA

GEZOND MANAGEMENT



gezondheidsmanagement