

Gezondheidsmanagement levert uw organisatie veel op

Door: Gabor Mooij | [redactie HRpraktijk](#) | 09 april 2009

Met gezondheidsmanagement kunt u uw hele organisatie gezonder maken. Belangrijke voorwaarde is dat u volledig achter het gezondheidsmanagement staat. Daar staat wel wat tegenover. Zowel u als werkgever als de werknemers plukken duidelijk de vruchten van een 'fitte' organisatie.

Gezondheidsmanagement is het geheel aan maatregelen dat werknemers, ook voor een langere termijn, in staat stelt hun werkzaamheden goed en gezond uit te voeren. Het richt zich op alles wat belangrijk is bij het gezond en inzetbaar krijgen van medewerkers en het gezond houden van de organisatie. Onder 'gezondheidsmanagement' valt bijvoorbeeld ook de scholing van werknemers. Zowel u als werkgever, als de werknemer zijn verantwoordelijk voor het gezondheidsmanagement.

Motivatie

Bij gezondheidsmanagement gaat het om meer dan alleen arbeidsomstandigheden of verzuimbeleid. Het betreft ook cultuuraspecten zoals de motivatie en ambitie van de bedrijfsleiding om te zorgen voor een gezonde organisatie. Hierbij hoort ook dat leidinggevenden de regie hebben over het gezondheidsbeleid, waarbij de organisatie hen daarin traint en ondersteunt.

Privé

Daarnaast moet gezondheidsmanagement ook stimuleren dat werknemers zowel thuis als op het werk een gezonde leefstijl hebben. Verder moet het gezondheidsmanagement werkgever en werknemers ertoe aanzetten gezond om te gaan met beperkingen en met ziek zijn. Dat wil zeggen: kijken wat nog wel mogelijk is in plaats van dat de werknemer direct buiten het arbeidsproces komt te staan. Dit geldt ook voor de zieke werknemer die al weer belastbaar is en het normaal vindt om zijn mogelijkheden in dienst van de organisatie te stellen.

Verantwoordelijk

Het gezondheidsmanagement heeft ook betrekking op het alert reageren door organisaties op de snel veranderende sociale zekerheid. De verzorgingsstaat trekt zich terug en u als werkgever bent steeds meer zelf verantwoordelijk voor de gezondheidsaspecten in uw organisatie. U moet daarbij nieuwe keuzes maken met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden en verzekeringen voor ziekte, arbeids(on)geschiktheid en zorg. Ook op andere gebieden zoals het pensioenstelsel, combinatie van arbeid en zorg en de inzetbaarheid van ouderen moet u als werkgever eigen keuzes maken.

Leidinggevenden

Het management en de direct leidinggevenden zijn de spil van gezondheidsmanagement. U moet gezondheidsmanagement in dat verband ook zien als gezond management. Het management moet de randvoorwaarden scheppen. Daarbij gaat het niet alleen om het beschikbaar stellen van tijd en geld, maar ook om het geven van het goede voorbeeld. Dit doet het management door veilig en gezond te werken en aandacht te hebben voor de eigen inzetbaarheid en gezondheid. De managers dragen hun gezonde leef- en werkstijl daarbij duidelijk uit naar anderen.

Inzetbaarheid

De organisatie moet zorgen dat het management goed in staat is om gezondheidsaspecten van het werk en risico's in het (werk)gedrag te kunnen signaleren en deze te kunnen verbeteren.

Verder moet de direct leidinggevende in zijn contact met zijn medewerkers leren aandacht te hebben voor inzetbaarheid en gezondheid. Daarbij gaat het om zaken als de gezondheidsrisico's op de werkplek, de balans tussen belasting (ook op privégebied) en belastbaarheid, een gezonde leefstijl en een gezond werkgedrag. Ook kan de direct leidinggevende

de werknemers op de voordelen van preventief gedrag wijzen en ze stimuleren zich voor te bereiden op en aan te passen aan (toekomstige) gewijzigde omstandigheden.

Kenmerken gezondheidsmanagement

- de directie staat volledig achter het gezondheidsmanagement en erkent de eigen verantwoordelijkheid;
- de organisatie heeft zowel aandacht voor preventie, als voor goede arbeidsomstandigheden en begeleiding bij verzuim en re-integratie;
- de taakverdeling, verantwoordelijkheden, planning, targets, vertaling naar taakinhoud, relevante infrastructuur en kennis met betrekking tot gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn goed geregeld;
- het gezondheidsmanagement is meer dan alleen een onderdeel van het HRM-beleid en meer dan een apart arbeidsomstandighedenbeleid;
- het gezondheidsmanagement levert een positieve bijdrage aan andere ondernemingsdoelstellingen;
- de hele organisatie staat achter de doelstelling een 'gezonde organisatie' te willen zijn.

Personeel

De topprioriteit in een organisatie ligt bij het primaire proces, oftewel de productie, de dienstverlening en de continuïteit. Gezondheidsmanagement komt hierdoor vaak op de tweede plaats. Investeren in gezondheid is echter ook goed voor het primaire proces. Betrokken en gemotiveerde werknemers die goed in hun vel zitten, produceren meer en verlenen betere diensten. In de toenemende dienstverlenende economie maakt de inzet van medewerkers het verschil of een onderneming slaagt of niet slaagt.

Re-integratie

Een ander positief effect van gezondheidsmanagement is dat ouder personeel daardoor langer kan doorwerken bij een werkgever. Het personeel blijft namelijk langer gezond bij veel aandacht voor gezondheid op en rond het werk. Gezondheidsmanagement zien we ook terug in het re-integreren van zieke mensen door hun passend werk aan te bieden. Als zowel de zieke, beperkte medewerker als de organisatie zich weten aan te passen aan deze gewijzigde omstandigheden getuigt dat van gezonde inzetbaarheid.

Aantrekkelijk

Vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt door de vergrijzing is dit belangrijk. Door die krappe arbeidsmarkt moet de werkgever ook zo aantrekkelijk mogelijk zijn voor potentiële werknemers en werknemers binden aan de organisatie. Gezondheidsmanagement levert hieraan een bijdrage doordat het de vitaliteit van de organisatie vergroot wat weer leidt tot een betere werksfeer. Ook maakt gezondheidsmanagement het gemakkelijker voor werkgevers om mensen bij het arbeidsproces betrekken die daar eerder vanwege gezondheidsklachten buiten bleven, zoals bijvoorbeeld Wajong-ers.

Privatisering

Ook de veranderende sociale zekerheid met een terugtrekkende overheid is een belangrijke reden waarom werkgevers aandacht moeten schenken aan gezondheidsmanagement. Een voorbeeld hiervan is de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De insteek van deze wet is dat mensen zoveel mogelijk moeten blijven werken, waarbij datgene dat medewerkers (nog) wel kunnen het uitgangspunt is. Een doordachte aanpak van het gezondheidsmanagement in een organisatie maakt het gemakkelijker voor werkgever en werknemer om aan deze insteek te voldoen.

Loondoorbetalingplicht

Daarnaast kunnen zowel werkgevers als werknemers steeds minder terugvallen op een sociaal vangnet. De werknemers hebben te maken met strengere criteria als ze aanspraak maken op een uitkering en in de sociale wetgeving is het uitgangspunt werk boven uitkering een standaard geworden. Als je nog wat kunt, dan wordt je gevraagd daar ook wat mee te doen. Voor werkgevers geldt onder andere een uitgebreidere loondoorbetalingplicht bij ziekte en hogere premiekosten of uitkeringskosten als een medewerker na twee jaar in de WIA terecht komt. Dit verhoogt het financiële en sociale belang van een goed gezondheidsmanagement voor werknemers en werkgevers.

Redenen voor gezondheidsmanagement

Werkgevers en werknemers kunnen om de volgende redenen kiezen voor gezondheidsmanagement:

Specifieke arbeidsrisico's

De organisatie heeft specifieke gezondheidsklachten of -risico's en een slechte werksfeer met als gevolg hoog ziekteverzuim, een slechte kwaliteit van diensten, productiefouten en schade; werknemers verlaten het bedrijf vanwege de demotiverende situatie. Managers of de vakbond of ondernemingsraad trekken aan de bel.

Strategische ondernemingsdoelstellingen

De werkgever erkent dat zowel hij als de medewerkers belang hebben bij een gezonde organisatie. Een andere strategische ondernemingsdoelstelling die gezondheidsmanagement bevordert, kan zijn dat de werkgever duurzaam wil ondernemen of graag in de top 20 van beste werkgevers wil staan. Ook motieven als het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers, motivatie en prestaties van medewerkers en een extra aantrekkelijke werkgever in een krappe arbeidsmarkt kunnen een rol spelen. Soms kan de werkgever ook bezig zijn met het verbeteren van zijn gezondheidsimago vanwege de aard van zijn producten of diensten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan gezondheidszorg, levensmiddelen en recreatie.

Nieuwe sociale zekerheid en arbeidsmarkt

Bedrijven onderkennen hun nieuwe, private werkgeversverantwoordelijkheden en spelen daarop in. Ze zijn daarbij geïnteresseerd in gezondheidsmanagement omdat het materiële en immateriële baten oplevert. Wat de arbeidsmarkt betreft hebben dreigende personeelstekorten, invloed op de keuze voor gezondheidsmanagement.

Bedrijfscultuur

De organisatie kan al een traditie hebben waarbij de mens centraal staat. Een goed gezondheidsmanagement sluit hierop aan. Ook het karakter van de organisatie of het type werk kan een belangrijke rol spelen. Hierbij kan sprake zijn van een duidelijk besef dat de kwaliteit van het werk in organisatie gaat en staat met het welzijn van

Meer informatie over dit onderwerp:

Titel: Gezond management. De meerwaarde van gezondheidsmanagement voor de bedrijfsvoering.

Inhoud:

- Gezondheidsmanagement: geschiedenis en achtergrond
- De definities en uitgangspunten voor gezond management



- Een beleidsmatige aanpak
- Een thematische aanpak
- Participatieve methoden
- De resultaten van gezond management
- Uitdagingen voor de toekomst

Auteurs: Tamara Raaijmakers en Paul Baart, BaartRaaijmakers

Te bestellen bij WEKA