

GEZONDHEIDSMANAGEMENT IS VOORAL EEN KWESTIE VAN BALANS

Vitale medewerkers werken lekker door

U wilt natuurlijk dat uw medewerkers gezond en vitaal blijven. Daarvoor is een goede balans tussen gezondheid en belasting op het werk een belangrijke voorwaarde. Van u vraagt dit extra aandacht op het vlak van arbo- en gezondheidsmanagement. Bij gezondheidsmanagement gaat het niet alleen om het voorkómen van ongevallen en ziekte, maar ook om het behoud van vitaliteit bij uw medewerkers. Hoe ver mag de werkgever gaan bij het stimuleren van gezond gedrag? En waar liggen mogelijkheden voor u als arboprofessional?

Vitaliteit houdt eenvoudig gezegd het vermogen in om gezond van lichaam en geest te blijven. Vitaliteit vereist een gezonde leefstijl. Daarbij denkt u misschien aan voldoende beweging en gezond eten. De term BRAVO (voldoende Beweging, niet Roken, matig Alcoholgebruik, gezonde Voeding en voldoende Ontspanning) komt u misschien bekend voor. Maar vitaliteit omvat meer. Ook blijvende ontwikkeling van medewerkers in bijvoorbeeld een afwisselende en uitdagende baan hoort bij vitaliteit.

Samenhang

Tegenwoordig vullen steeds meer bedrijven hun arbobeleid aan met gezondheidsbeleid ofwel vitaliteitsbeleid. Steeds meer werkgevers beseffen dat het (duurzaam) inzetbaar houden van medewerkers alleen mogelijk is bij een goede samenhang tussen preventie, verzuimbeleid en re-integratie. Hierbij moet u aandacht besteden aan de werkfactoren en aan de privésituatie van uw mede-

werkers. Bovendien moet u bij vitaliteitsmanagement voldoende draagvlak onder de medewerkers hebben. Eén van de belangrijkste instrumenten die u momenteel kunt inzetten in het kader van gezondheidsmanagement is

Aandacht voor werk en privésituatie

het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Dit is een uitbreiding van het vroegere Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). In tegenstelling tot het PAGO is het PMO geen verplichting vanuit de Arbowetgeving. Het PMO inventariseert de gevolgen van de risico's van het werk, zoals de consequenties van blootstelling aan lawaai, gevaarlijke stoffen of werkdruk. Daarnaast besteedt het PMO nadrukke-

lijk ook aandacht aan leefstijlaspecten, zoals eten, drinken, roken en bewegen. Een PMO op het terrein van de leefstijl mag u niet zomaar (laten) afnemen. In het kader van de bescherming van de privacy van de werknemer moet u hieraan wel beleid koppelen. Om te stimuleren dat uw medewerkers gaan bewegen kunt u bijvoorbeeld bedrijfsfitness invoeren. Wilt u verantwoord eten bevorderen, bied dan gezonde producten in de bedrijfskantine aan of stel een diëtist beschikbaar. Ook kunt u ter ondersteuning van het stoppen met roken of het matigen van alcoholconsumptie gerichte programma's aanbieden. Aan het PMO moet u dus de intentie verbinden om de knelpunten in de gezondheid van uw medewerkers echt aan te pakken. Daartoe moet u vooraf de doelstellingen van dit beleid bepalen.

Levensfasebewust

In vergelijking met het vroegere PAGO heeft u nu dus een grotere rol. De werkgever en de ondernemingsraad (OR) zijn nu samen de opdrachtgever van het medisch onderzoek en moeten zich actief bezighouden bij de voorbereiding en uitvoering van het PMO. De invulling van het PMO valt dan ook onder het instemmingsrecht van de OR. Gezondheidsmanagement is echter meer dan alleen het aanbieden van een PMO. Verstandig inroosteren en levensfasebewust personeelsbeleid zijn er ook belangrijke onderdelen van. Gezondheidsmanagement is in wezen niet meer dan goed personeelsbeleid. Het moet een kerntaak zijn van uw organisatie en dus

Succesfactoren bij gezondheidsmanagement

Naast een goede samenwerking met de preventiemedewerker en OR/VGWM-commissie zijn ook deze factoren van belang om uw gezondheidsmanagement te laten slagen:

- Gezondheidsmanagement moet een speerpunt van de directie zijn, dus strategisch onderdeel van de bedrijfsvoering vormen.
- Gezondheidsmanagement moet een duidelijke trekker hebben op strategisch niveau, zoals u als arboprofessional.
- Gezondheidsmanagement moet u koppelen aan de organisatiedoelstellingen en vertalen naar de opbrengsten voor uw organisatie.
- Bij gezondheidsmanagement spelen goed toegeruste leidinggevendenden een centrale rol.

Verder lukt gezondheidsmanagement alleen:

- met goede en open communicatie op basis van vertrouwen;
- op basis van vrijwilligheid en vertrouwelijkheid;
- bij een goede balans tussen interne en externe deskundigen;
- bij een goede balans tussen verantwoordelijkheden van uw organisatie en de individuele werknemer;
- als er aandacht is voor evenwicht tussen inzetbaarheid en belasting van de werknemer;
- als er ruimte is voor aanpassingen in de organisatie van het werk, gedragsveranderingen en cultuuromslagen;
- als er ook ruimte is om privéproblemen van werknemers op te lossen.

een strategisch onderdeel van de bedrijfsvoering. Als u in uw RI&E al uitgebreid aandacht besteedt aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en het PMO, is de RI&E natuurlijk een belangrijk aanknopingspunt bij gezondheidsmanagement.

Bondgenoten

Als u een goed gezondheidsmanagement wilt opzetten, moet u in de eerste plaats bondgenoten zoeken binnen uw eigen organisatie. Een belangrijke bondgenoot van u als arbocoördinator kan de OR zijn, of liever nog deskundigen op arbogebied binnen de OR, bijvoorbeeld in de arbocommissie of VGW(M)-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu). Leden van deze commissies kunnen bij uitstek een bijdrage leveren aan het creëren van draagvlak onder uw medewerkers. Daarnaast kunnen zij prima ideeën leveren over maatregelen die kunnen aanslaan bij deze medewerkers. In de praktijk is niet in elke organisatie sprake van een goede samenwerking tussen de interne preventiemedewerker of arbocoördinator en de OR/VGWM-commissie. Vaak hangt dit samen met het

kennisniveau van de OR/VGWM-commissie op het vlak van gezondheidsmanagement. Ook schort het soms aan kennis bij de interne arboprofessionals. Dit leidt tot gesprekken die langs elkaar heenlopen en dat kan weer leiden tot conflicten en onbegrip. Belangrijk is dus dat er naast communicatieve vaardigheden ook voldoende vakkennis aanwezig is bij zowel de interne deskundigen als bij de OR/VGWM-commissie.

Dikke medewerker

Een grote valkuil bij gezondheidsmanagement is dat u alleen medewerkers

aanspreekt die zichtbaar ongezond gedrag vertonen, zoals een dikke medewerker of een medewerker die rookt. Om dit te voorkomen moet het uitgangspunt van het gezondheidsmanagement 'stimuleren en faciliteren' zijn. U moet ervoor zorgen dat medewerkers zich bewust worden van hun gezondheidsrisico's en zelf een manier kunnen vinden om die aan te pakken. Een voorwaarde voor motivatie en draagvlak bij medewerkers is wel dat ook de werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt. Hij moet dus aan de slag met de arborisico's die op zijn bordje liggen, zoals de werkplekken verantwoord inrichten en werkdruk en ongewenst gedrag echt aanpakken. Als de werkgever zijn kant van de zaak op orde heeft, zijn werknemers ook eerder geneigd die zaken aan te pakken waarvoor ze zelf verantwoordelijk zijn, zoals ongezond eten. Een veelgebruikt hulpmiddel om na te gaan hoe gezond uw organisatie is, is de IGM-meter. Dit hulpmiddel is ontwikkeld door TNO en is te vinden via www.gezondheidsmanagement.nl. De uitkomsten kunnen binnen uw organisatie een gesprek op gang brengen van waaruit u samen met de OR/VGWM-commissie plannen kunt ontwikkelen om verder invulling te geven aan het gezondheidsmanagement binnen uw organisatie. ≡

Carolina Verspuij, trainer/adviseur in het ArboTeam van FNV Formaat, carolina.verspuij@fnvformaat.nl, 0348-497221

Rechten OR

Als u aan de slag gaat met gezondheidsmanagement binnen uw organisatie, moet u wel rekening houden met de volgende rechten van de medezeggenschap:

Onderdeel gezondheidsmanagement	medezeggenschapsrecht
Methode uitvoering RI&E	Instemmingsrecht (WOR, art. 27, lid 1d)
Rapport RI&E	Informatierecht (WOR, art. 23, lid 2)
Plan van aanpak	Instemmingsrecht
Opzet en uitvoering PMO	Instemmingsrecht
Beleid op het gebied van PSA	Instemmingsrecht