

## **Re. Entry en Gezondheidsmanagement: PREVENTIE**

### **Inleiding**

De afgelopen jaren lijkt gezondheidsmanagement steeds hoger op de agenda te komen staan bij diverse bedrijven. Het gezond en inzetbaar houden van medewerkers wordt in toenemende mate gezien als meerwaarde voor zowel de medewerkers zelf (People), zijn omgeving (Planet) als de productiviteit van medewerker en bedrijf (Profit). Gezonde medewerkers zijn gelukkiger, beter en langer inzetbaar en productiever. Gezondheidsmanagement houdt daarnaast rekening met veiligheid op de werkvloer, een gezonde inrichting van bedrijven en bedrijfsterreinen en gezond gebruik van bijvoorbeeld productiemiddelen. Uiteindelijk leidt dit alles tot niet alleen winst voor het bedrijf, maar ook voor de medewerkers en de maatschappij als geheel: een vitale regio!

Bedrijven hebben kortom voldoende redenen om aandacht te schenken aan gezondheidsmanagement. Niet alle bedrijven beschikken echter over voldoende deskundigheid om dit goed te kunnen implementeren binnen de organisatie. Ondersteuning van externe deskundigen is vaak noodzakelijk om tot een duurzame aanpak te kunnen komen.

### **FIT Return**

In de regio Oost-Brabant is deze deskundigheid aanwezig bij een aantal bedrijven die zich gezamenlijk op de markt presenteren onder de naam FIT Return. Re. Entry is één van die bedrijven. Voor meer informatie, zie [www.fit-return.nl](http://www.fit-return.nl). De ervaring heeft geleerd dat gezondheidsmanagement het beste vorm kan krijgen wanneer een en ander op projectmatige wijze wordt aangepakt. Daarbij kunnen een aantal fasen worden onderscheiden die hierna op hoofdlijnen worden toegelicht.

### **Gezondheidsmanagement, gefaseerde aanpak**

#### Fase 1 Draagvlak

- In alle gevallen is er sprake van een aanleiding om tot gezondheidsmanagement te komen, bijvoorbeeld een hoog ziekteverzuim of persoonlijke belangen op het terrein van gezondheid bij het hoger management. Soms sluit het nieuwe beleid ook prima aan bij het gevoerde HRM beleid binnen een bedrijf. Dit leidt vervolgens tot het stellen van doelen op het terrein van gezondheid, bijvoorbeeld een laag ziekteverzuim, een hoge werkbeleving onder de medewerkers, of minimaal 30% van de medewerkers doet mee aan een bedrijfsfitness programma. Behalve “mentale middelen” is het belangrijk dat er sprake is van “financiële middelen” in de vorm van een vooraf vastgesteld budget dat besteed kan worden aan gezondheidsmanagement. En tenslotte is het van belang dat het hiervoor genoemde wordt vastgelegd in een soort projectovereenkomst, waarop indien nodig later nog eens terug kan worden gevallen: “Wat wilden we ook al weer bereiken?”

#### Fase 2 Structuur

- Wanneer sprake is van voldoende draagvlak, is het vervolgens van belang om binnen de organisatie helderheid te krijgen ten aanzien van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (TBV's) van alle betrokkenen bij het gezondheidsmanagement. Wie nemen er bijvoorbeeld plaats in een projectgroep en welke TBV's krijgt de projectgroep. En hoe verhoudt zich dit tot de TBV's van de afdeling personeelszaken?

### Fase 3 Behoeft

- Voor het vormgeven van gezondheidsmanagement is draagvlak in de top van de organisatie van groot belang. Maar op welke wijze een en ander inhoudelijk vorm moet gaan krijgen is voor een belangrijk deel afhankelijk van de behoeften op de werkvloer. Deze behoeften kunnen bijvoorbeeld gepeild worden met behulp van een vragenlijst, gesprekken met medewerkers, brainstormsessies of door de koppeling te maken met de resultaten van de Preventief Medische Onderzoeken (vroegere PAGO's). In de bijlage is te zien hoe Re. Entry/FIT Return deze koppeling bijvoorbeeld "aanbiedt".

### Fase 4 Plan van Aanpak

- Wanneer duidelijk is geworden welke behoeften er leven binnen een bedrijf, kan vervolgens worden gestart met het uitwerken van een plan van aanpak, waarin onder andere wordt vastgelegd wat er gedaan wordt, voor en door wie het gedaan wordt, waar de uitvoering plaats kan vinden, wanneer de activiteiten verspreid over een bepaalde periode plaatsvinden en wat de hieraan verbonden kosten zijn. Tevens wordt weergegeven of er mogelijk subsidies, fiscale voordelen of andere financieringsbronnen zijn waarvan gebruik kan worden gemaakt.

### Fase 5 Actie

- Het plan van aanpak wordt concreet uitgevoerd, zoals is afgesproken en vastgelegd.

### Fase 6 Evaluatie

- Niet alleen de uitkomst van de activiteiten dient te worden gemeten (bijvoorbeeld een lager ziekteverzuim, tevredenheid per activiteit bij deelnemers, %deelnemers ten opzichte van aantal medewerkers binnen het bedrijf), maar tevens dient het proces rondom een activiteit beoordeeld te worden, zodat eventuele onvolkomenheden in de toekomst voorkomen kunnen worden en een succesvolle aanpak ook in de toekomst kan worden gerealiseerd.

### Fase 7 Borging

- Om te kunnen komen tot gezondheidsmanagement als vast onderdeel van het totale personeelsbeleid, dient dit een onderwerp te zijn van de maarjarenplanning en -begroting. Budget en benodigde manuren dienen te worden vastgesteld en vastgelegd.

### **Rol Re. Entry/FIT Return**

Door een zorgvuldige aanpak is het mogelijk om tot een optimaal gezondheidsmanagement te komen en om gestelde doelen naar tevredenheid van alle partijen te bereiken. Meerdere bedrijven geven hier in meer of mindere mate al vorm aan, al dan niet met ondersteuning van de eerder genoemde externe deskundigheid. Re. Entry/FIT Return is indien gewenst graag bereid om niet alleen de in de bijlage genoemde activiteiten te helpen vormgeven, maar tevens het gezondheidsmanagement als geheel op projectmatige basis te ondersteunen.

## **Bijlage Gezondheidsmanagement: eerst METEN!!**

Behalve betrokkenheid vanuit de leiding binnen een bedrijf en een bedrijfsstructuur die nodig is als draagvlak voor het “optuigen” van gezondheidsmanagement, is het peilen van de behoeften binnen de organisatie van belang. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden door het uitvoeren van Health Checks of Preventief Medische Onderzoeken (PMO). Health Checks en PMO's bestaan in allerlei vormen en maten. Hieronder staan daarvan een tweetal voorbeelden. De keuze voor de inhoud is meestal maatwerk en wordt gemaakt in overleg tussen werkgever, bedrijfsarts en aanbieders, zoals Re. Entry.

### **PMO (Preventief Medisch Onderzoek), een voorbeeld**

- Beoordelen vragenlijst gezondheid, leefstijl en werkdruk
- Biometrie: het meten van lengte, gewicht en bloeddruk plus bepaling BMI
- Urineonderzoek op eiwit en glucose
- Bloedonderzoek: bezinking, hemoglobine en volledig bloedbeeld, leverfunctie, nierfunctie, cholesterol totaal, en cholesterol HDL/LDL ratio (niet nuchter)
- Longfunctie onderzoek
- ECG (hartfilm) in rust

#### Rapportage

Werknemer krijgt de **individuele uitslag** (en het advies van de bedrijfsarts) digitaal of per brief thuisgestuurd. Indien de bedrijfsarts het nodig acht, wordt een werknemer uitgenodigd voor een consult. Werkgever krijgt indien gewenst een **totaalrapportage op groepsniveau** met advies

Testduur: 30 minuten

Kosten: 80 euro (exclusief kosten voor dienstverlening bedrijfsarts)

### **Health Check, beweeg en leefstijl, een voorbeeld**

- Beoordelen vragenlijst leefstijl
- Biometrie: het meten van lengte, gewicht en bloeddruk plus bepalen BMI
- Test uithoudingsvermogen (6 minuten fiets- of 5 minuten steptest)
- Test kracht (push ups en crunches)
- Test lenigheid (sit&reach)
- Individueel Leefstijladvies op basis van testuitkomst, direct schriftelijk meegegeven

#### Rapportage

Werkgever krijgt indien gewenst een **totaalrapportage op groepsniveau** met advies

Testduur: 30 minuten

Kosten: 60 euro

## Na het METEN komen tot PLAN VAN AANPAK

Advies geven is van belang, maar werknemer en het bedrijf helpen bij het vormgeven van deze adviezen is natuurlijk minstens zo belangrijk. Op basis van de uitkomsten van het meten kunnen verschillende interventies worden ingezet op zowel individueel als groepsniveau.

