

KROONGETUIGEN 2007



Werkgeversforum Kroon op het Werk

succesverhalen gezondheidsmanagement:
preventie van verzuim en de (re)ïntegratie van werknemers met gezondheidsproblemen

IN VITALE ORGANISATIES

Goed gezondheidsmanagement is altijd maatwerk.

ZIJN LEIDINGGEVENDEN BEGAAN

Alles begint met belangstelling en interesse.

MET HUN MEDEWERKERS.



VOORWOORD

Grote verscheidenheid en kleine verschillen

Dit jaar wordt de Kroon op het Werkprijs voor de elfde keer uitgereikt. Anders dan andere jaren had de nominatie voor de prijs dit jaar een zeer spannende aanloop. Het Werkgeversforum Kroon op het Werk, die de prijs uitreikt, bestaat dit jaar voor het eerst als zelfstandige organisatie. Zou er (weer) een stijgende lijn zitten in het aantal bedrijven dat zich aanmeldt, net als vorig jaar? Of zouden bedrijven het dit jaar laten afweten? Met trots kunnen we constateren dat de respons in 2007 weer beter is dan vorig jaar.

Een andere opvallende en zeer positieve verandering in vergelijking met voorgaande jaren vormt daarbij de verscheidenheid aan deelnemende organisaties. Waren in vorige jaren organisaties uit de gezondheidszorg stevig vertegenwoordigd op de longlist van de Kroon op het Werkprijs, dit jaar zien we een grotere verscheidenheid aan deelnemers. Van schoonmaakbedrijven en ICT-dienstverleners tot relatiegeschenkenbureaus en schildersbedrijven. Die diversiteit aan deelnemende bedrijven bewijst ons inziens dat het belang van goed gezondheidsmanagement breed wordt gedragen in Nederland en veel minder dan voorheen alleen de aandacht heeft van 'de professionals' in de gezondheidszorg. Het toont ook aan dat de Kroon op het Werk steeds breder bekend raakt. Dat lijkt ons een gezonde ontwikkeling.

Een tweede punt dat opvalt is dat veel bedrijven spectaculaire cijfers op het gebied van het verhogen van de inzetbaarheid konden overleggen. Een daling van enkele procenten van het ziekteverzuim in één jaar was geen uitzondering. Goed gezondheidsmanagement loont écht, zo blijkt eens te meer. De jury van de Kroon op het Werkprijs keek – in de overigens dit jaar vereenvoudigde en verkorte selectieprocedure – niet alleen naar de cijfers. Ook het draagvlak voor het preventie- en verzuimbeleid bij het personeel van de organisatie werd gemeten. Dat draagvlak bepaalt immers mede de uitvoerbaarheid en duurzaamheid van het ingezette beleid. De jury maakte daarbij onder andere gebruik van de onderzoeksmethoden die voor de tweejaarlijkse benchmark van het Werkgeversforum Kroon op het Werk zijn ontwikkeld.

Al met al leidde het onderzoek van de jury tot een shortlist van vijf organisaties die nek aan nek om de Kroon op het Werkprijs 2007 strijden. Omdat de verschillen dit jaar zo klein waren, brengen we in deze editie van Kroongetuigen 2007 ook graag die bedrijven onder de aandacht die de shortlist nét niet haalden. In deze Kroongetuigen leest u dus interviews met de vijf genomineerden voor de Kroon op het Werkprijs 2007 en ook drie kortere interviews met drie nét niet genomineerden.

Dirk Veldhorst, voorzitter Werkgeversforum Kroon op het Werk en
Rudi Nieuwenhoven, juryvoorzitter Kroon op het Werkprijs 2007

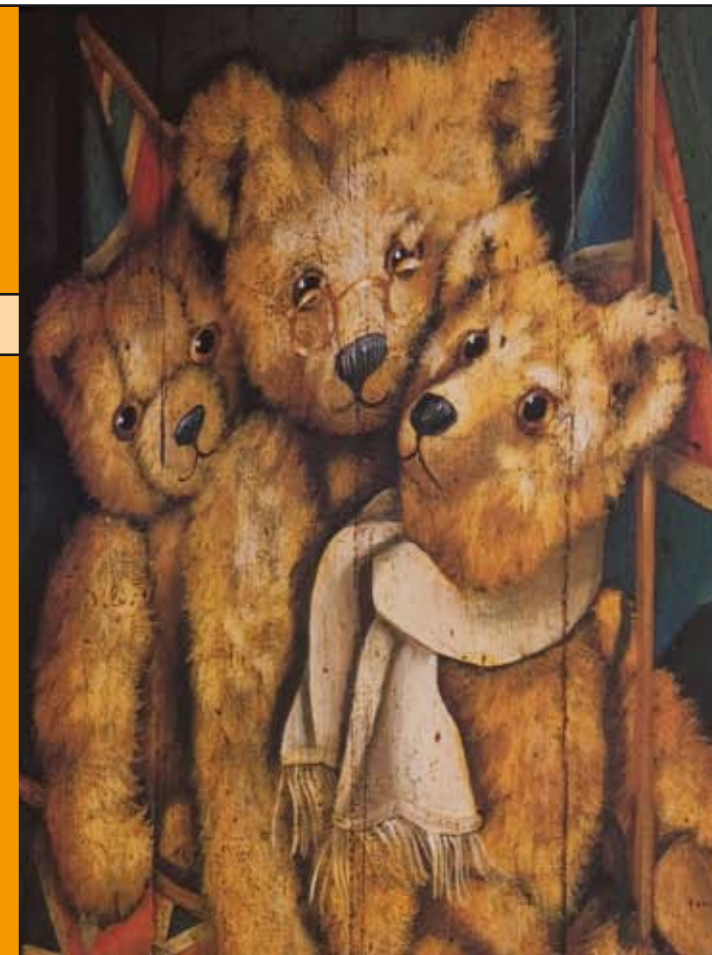


Balans is een schoonmaakbedrijf in het mooie Sint Pancras in Noord-Holland. Een middelgroot bedrijf met 260 mensen in dienst waarvan er tijdens het interview welgeteld één ziek is. Een laag ziekteverzuim dus. Ina Mouthaan, directeur van Balans: 'We zijn een middelgroot bedrijf maar we voelen ons met elkaar één familie. We zorgen voor elkaar. Zo is bij ons de sfeer. Eigenlijk is het wel komisch. Nu we genomineerd zijn voor de Kroon op het Werkprijs snap ik pas hoe bijzonder het is wat we doen. Voor ons is dit allemaal heel gewoon'.

'Een belangrijk bestanddeel van ons verzuimbeleid is dat we er heel dicht op zitten. Ziekte is geen probleem zolang je maar zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. De kritieke grens is ongeveer drie weken. In die eerste weken hebben we een beleid van kaartjes sturen en bloemen en telefoontjes. Menselijke aandacht geven en vragen hoe het ermee staat. Daar hebben we echt een sociaal programma voor ontwikkeld dat werkt. Na drie weken beginnen mensen een beetje weg te zakken en dreigen dan de verbinding met het werk te verliezen. Ze weten niet meer goed wat er speelt. Voordat het zover is moet je actief ingrijpen en die medewerker het contact met het werk zien te laten behouden'.

Werken is gezond

'We gaan binnen die termijn van drie weken de motivatie van een medewerker onderzoeken en met hem of haar zelf gesprekken voeren. Veel van het ziekteverzuim – ik durf te zeggen tachtig procent ervan - heeft een sociale component. De situatie thuis speelt vaak een grote rol. We hebben een keer iemand gehad met schulden. We voerden toen verschillende gesprekken en hebben samen gezocht naar een instantie die de persoon kon helpen bij het saneren van zijn schuld. We zoeken vaak samen met de medewerker naar instanties die problemen kunnen helpen oplossen. Dat kan zoals in dat geval de schuldsanering zijn, maar ook maatschappelijk werk of een mantelzorgmakelaar kan hulp bieden. Onze betrokkenheid gaat verder dan alleen het werk. Daarbij proberen we mensen snel weer aan het werk te krijgen. Dat kan op (bijna) therapeutische basis zijn, zo van: vandaag ga je samen met die en die, daar een klus doen van een half uurtje en daarna mag je weer naar huis. Want het is belangrijk dat mensen weer aan het werk gaan. Terug in het arbeidsproces. Zich nuttig voelen. Een ritme behouden. De deur uit komen. Werken is gezond en het is een goede afleiding van andere problemen die je mogelijk hebt'.



Het sociale contact

'Als mensen langer dan zes weken thuis zitten gaan ze denken, denken en denken. Dat schiet niet op. Mensen krijgen dan gedachten als: ze hebben mij vast allang niet meer nodig. Ze zullen nu al wel iemand anders in mijn plaats hebben aangenomen. Waarom zou ik eigenlijk nog naar mijn werk gaan? Die houding moet je zien te voorkomen. Want als mensen eenmaal op dat punt zijn beland is terugkomen op het werk heel moeilijk en vergt dat een heel resocialisatietraject. Daarom zijn we vanaf de eerste of tweede dag van ziekmelding al meteen aan het werk om het contact met een zieke medewerker te behouden. We laten iemand niet los en proberen hem of haar op z'n minst contact te laten houden met het werk. Soms met kleine klusjes op kantoor. Loonslipjes vouwen of een schoonmaakklusje hier of daar. Het sociale contact is daarbij vooral belangrijk. We zijn daar heel secuur in. Iemand die net een baarmoederoperatie heeft ondergaan moet juist niet te snel weer zwaar schoonmaakwerk gaan doen. Die persoon moet rustig, zittend en niet te zwaar werk verrichten. En als je écht ziek bent, dan is het alleen op kantoor aanwezig zijn vaak al genoeg om de band met het werk en de collega's niet te verliezen. Die persoonlijke aandacht van collega's is belangrijk'.

Werk is mijn redding geweest

'Als iemand iets weet van écht ziek zijn dan ben ik het zelf wel. Vijf jaar geleden heb ik een TIA gehad (lichte hersenberoerte) dus ik ben écht heel ziek geweest. Maar het werk is mijn redding geweest. Zo heb ik het ervaren. Ik heb toen écht gevoeld hoe goed het is als het werk contact met je blijft zoeken. In mijn geval was het mijn eigen secretaresse die mij blééf bellen en tegen me aan bleef praten, zodat mijn betrokkenheid bij het werk niet helemaal wegzakte en uit zicht verdween. Dat heeft mij enorm geholpen bij mijn herstel en bij het terugkomen in mijn positie als directeur'. 'De enorme winst van een goed verzuimbeleid ligt niet alleen in een laag ziekteverzuim. Vorig jaar hadden we een ziekteverzuim van onder de één procent en dat is verwaarloosbaar. Lager krijg je het ook niet. Mensen krijgen nu eenmaal griep af en toe. Een goed, sociaal beleid zorgt er ook voor dat mensen met plezier werken en dát zorgt weer voor een laag verloop. In de schoonmaakbranche is verloop een groot probleem. We geven een fortuin uit aan personeelsadvertenties. (Op de website van Balans wordt schoonmaakpersoneel geworven met het gratis bijwonen van een wedstrijd van AZ. Balans is officieel sponsor van de club uit Alkmaar en heeft een skybox in het stadion). Met een lager verloop merk je meteen dat je die uitgaven enorm kunt terugschroeven. We zijn trouwens niet alleen sponsor van AZ. Wij geven een bepaald percentage van onze inkomsten ook weg aan goede doelen als de Organisatie voor Blinde Geleidehonden, de Zonnebloem en aan het Emma Kinderziekenhuis. Allemaal organisaties die werk verrichten op het gebied van ziekte, revalidatie en/of (weer) meedoen aan de maatschappij. Dat is niet toevallig. Dat is integraal onderdeel van ons beleid. Ook minderbedeelde mensen een kans geven'.



Leren stofzuigen

'Het is belangrijk om te investeren in je personeel. Het is het allerbelangrijkste kapitaal dat je hebt. Het werk wordt toch voornamelijk door mensen gedaan. Je denkt misschien: iedereen kan schoonmaken, maar dat is niet zo. Als je drie uur per dag vloeren dweilt met een mop dan moet je wel weten hoe je dat moet doen zonder je schouders en armen over te belasten. Daar geven we trainingen in. Net zo goed als dat we trainingen in stofzuigen geven. Je wil niet weten hoeveel mensen er met een tennisarm rondlopen als gevolg van verkeerd dweilen of stofzuigen. Teveel mensen doen het vanuit hun schoudergewricht en dat is precies verkeerd. Dan krijg je blessures. Wij controleren niet alleen op: zijn de panden wel schoon? Maar ook op: hoe maken onze medewerkers schoon? We geven die trainingen regelmatig, want zo'n beweging moet inslijten, hè'.

Sociaal maar zakelijk

'Wij zijn sociaal, maar zakelijk. We doen veel voor onze medewerkers maar dan moeten ze zelf wel mee willen werken. Bij rugklachten zoeken we een fysiotherapeut en als het moet betalen we die ook. Maar als iemand met z'n hakken in het zand gaat staan. Zo van: ik ben anti medicijnen en anti behandeling. Kijk dan zijn we ook gewoon een zakelijk bedrijf. Mijn visie is dat je werknemers moet beschermen, omdat je er een verantwoordelijkheid voor hebt. Op het gebied van arbeidsomstandigheden maar ook op het gebied van loon. Zo ben ik tegen het lage loon van de jeugd. Dat zijn jongeren van 17 jaar die evenveel werk verrichten als een volwassene maar die daar vier euro per uur voor betaald krijgen. Ik vind dat uitbuiting. Wij betalen deze leeftijd vanaf zeven euro per uur. Je doet werk en voor dat werk moet je redelijk betaald worden.'

Preventiemedewerkster

Het beleid bij ons is eigenlijk begonnen met de introductie van de Wet Poortwachter. Ik heb daar toen iemand opgezet, een preventiemedewerkster, die dat helemaal heeft uitgeplozen en toen zijn we maatregelen gaan nemen. Elk ziektegeval heeft bij ons meteen de aandacht van het MT (Management Team) waar ik als directeur ook inzit. De preventiemedewerkster gaat dan een gesprek aan samen met de arts van de Arbo-dienst en afhankelijk natuurlijk van de ziekte – dat is per geval verschillend - stellen we iemand voor om iets te gaan doen. Het gaat erom dat je medewerkers in laat zien dat iets doen het beste is. We zijn niet dwingend. We geven advies. Als iemand in scheiding ligt zegt die misschien: nou, dan blijf ik maar liever thuis. Maar ik zeg dan: nee, kom nou lekker naar je werk. Daar heb je tenminste nog afleiding en kan je je verhaal kwijt. We schatten dat meestal goed in. Mensen vallen bij ons zelden of nooit terug'.

'Mensen vragen mij wel eens: is dat niet ontzettend veel werk, dat hele verzuimbeleid van jullie? Maar het is bij ons zo ingesleten dat het onderdeel is geworden van de normale werkprocessen. Het is helemaal ingeburgerd. We realiseerden ons dus ook helemaal niet dat het bijzonder was wat we deden. Normaal vind ik ook dat je de medewerkers belooft met het feit dat zij niet ziek zijn geweest. Wij doen ook altijd een verloting naar Center Parcs en kleine giften.

Ongeneeslijk

'Uiteindelijk komt het allemaal voort uit het feit dat je hart hebt voor de mensen waarmee je werkt. En dat houdt niet op bij de poort van het bedrijf. Letterlijk niet. Ik zal je het verhaal vertellen van Jacqueline. Zij werd ziek. Ongeneeslijk ziek. Ze kreeg MS. We hebben vanaf dat ze het hoorde heel veel gesprekken met elkaar gevoerd en niet alleen maar over werk. In de hele periode van nog gezond naar langzaam steeds minder gezond, zijn we haar blijven begeleiden. Want als je ziek wordt kom je in een woud van regelgeving van het UWV terecht en dan is het fijn als je ook daarbij ondersteuning krijgt. Ik bedoel, veel werkgevers zeggen misschien: ik ben blij dat ik van je af ben, maar zo is het bij ons niet. Wij blijven onze dierbaren ondersteunen. We blijven ze volgen en assisteren. Jacqueline heeft tot het laatste ogenblik geprobeerd om te blijven werken. Op het laatst alleen nog maar kleine klusjes. Ze is nu lichamelijk niet meer in staat om naar het werk te komen, maar we hebben nog steeds regelmatig telefonisch contact en ze maakt thuis op de computer nog werkprogrammaatjes voor ons. In ons personeelsblad heb ik in het afgelopen kerstnummer een ode aan haar geschreven. Zij is echt iemand die tot de laatste snik blijft doorgaan. Daar heb ik heel veel bewondering voor'.

'Je moet zo'n soort personeelsbeleid voeren dat mensen zich er prettig bij voelen. Daar moet je geld en tijd in investeren, maar je krijgt er ook veel voor terug. Productiviteit en loyaliteit aan het bedrijf om maar eens twee dingen te noemen en die zijn onbetaalbaar. Mensen die plezier in hun werk hebben melden zich écht minder vaak ziek en mensen die zichzelf niet onnodig belasten gaan langer mee. Zo is het. Daarmee bespaar je op ziektekosten, op wervingskosten, op het inwerken van nieuwe mensen. Het loont'.

Volgend jaar bestaat Balans 12,5 jaar en dan gaan we een groot feest geven voor al het personeel en al onze klanten. Dan gaan we écht voluit. Met artiesten als bijvoorbeeld Frans Bauer en Do. Natuurlijk kost dat een bom duiten, maar het is hartstikke goed om te doen. Ik vind het gewoon leuk om op een goeie manier met mijn personeel om te gaan. Daarin zit voor mij een groot deel van de lol'.





Lavans is een professionele dienstverlener op het gebied van bedrijfskleding en bedrijfshygiëne. Er werken zo'n 200 mensen met in totaal éénentwintig (!) verschillende nationaliteiten. Daarnaast steunt Lavans maatschappelijke projecten waarbij vakmanschap wordt bevorderd, zoals het project 'Vakkanjers', dat de instroom van jonge vakmensen in de sectoren metaal en elektro stimuleert. Het bedrijf is met een ziekteverzuim van 2,95 procent met afstand koploper in haar branche. Frits Rutten: 'Laagdrempeligheid en individuele aandacht voor medewerkers is een belangrijke succesfactor'.

Frits Rutten is directeur Productie en Organisatie en is daarmee, als één van de drie directeuren van Lavans, verantwoordelijk voor het uitzetten van de lijnen van het personeelsbeleid. Rutten: 'Het uitrollen van het beleid in de organisatie gebeurt door de leidinggevendenden samen met de medewerkers. Ik bekijk wie waar ondersteuning nodig heeft en initieer en coördineer afdelingoverstijgende activiteiten zoals cursussen, begeleiding en coaching van leidinggevendenden en het ergonomisch onderzoek dat momenteel loopt. Ook daar waar moeilijkheden ontstaan, help ik ze oplossen'.

Persoonlijk, betrouwbaar en gemak

Lavans kent als bedrijf drie kernwaarden: persoonlijk, betrouwbaar en gemak. Die drie waarden communiceert het bedrijf naar zijn klanten toe én, zoals goed werkgeversschap betaamt, leeft Lavans daar met haar eigen personeel zelf ook naar. Frits Rutten licht de klantwaarden één voor één toe. 'Het persoonlijke blijkt bijvoorbeeld uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat we elk jaar houden. Daar komen soms kleine irritatiepunten uit naar voren. Ik noem er maar een paar: in hoogte verstelbare tafels, een andere muis, een beter toetsenbord. Dat zijn zo van die kleine dingen die we direct en snel verhelpen, want het is belangrijk dat medewerkers tevreden zijn met hun werkplek. Er komen soms ook grote dingen uit het onderzoek naar voren. Een paar jaar geleden klaagden een aantal chauffeurs van ons over de hoge instap van hun trucks. Daar hebben we toen flink in geïnvesteerd. Maar dat draagt dan ook bij aan de gezondheid van de medewerkers en dat vinden we belangrijk. We hebben het medewerkerstevredenheidsonderzoek voor dit jaar trouwens net afgerond en precies zoals uit het klanttevredenheidsonderzoek ook bleek, is de tevredenheid onder werknemers dit jaar weer verder gestegen. Daar ben ik trots op'.

Arbeidsgeschiktheid

Frits Rutten: 'Betrouwbaar, de volgende klantwaarde, betekent bij ons het nakomen van afspraken. Dat moet je breed zien. Wij doen wat we beloven als directie, maar wij vinden dus ook dat die afspraak wederzijds moet zijn. Het personeel wordt ook aan zijn of haar afspraken gehouden. Kijk, wij maken altijd SMART-afspraken (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realiseerbaar en in de Tijd begrensd) die dus toetsbaar en haalbaar zijn en waarop we elkaar op een gegeven moment wederzijds kunnen afrekenen. Dat kan over werk en werkafspraken gaan, maar ook over iets als ziekteverzuim. Bij ons noemen we dat trouwens geen ziekteverzuim maar arbeidsgeschiktheid, omdat ziekteverzuim wat ons betreft een negatieve bijklank heeft. Bovendien geef je met arbeidsgeschiktheid aan wat je nog wél kunt. Niet iedere ziekte schakelt je immers volledig voor het arbeidsproces uit. Met een gebroken been kun je geen staand werk meer doen, maar met een aangepaste stoel kun je met je been in het gips nog heel behoorlijk licht administratief werk verrichten. Arbeidsgeschiktheid is primair een zaak van de medewerker en de leidinggevende onderling. Je moet begrijpen. Wij komen van ver. Vroeger ging het zo. Je belde als werknemer naar de receptie: "Ik ben ziek. Ik kom vandaag niet". En dan hing je op. Klaar. Zo doen we dat nu niet meer. Nu bel je 's ochtends je leidinggevende en overleg je wat je eventueel nog wél kunt doen'.



Als je met 40 graden koorts op bed ligt is er natuurlijk geen sprake van dat je kunt werken, dat mag duidelijk zijn, dan moet je niet komen. Maar in andere gevallen kan je best alternatief werk doen. Daar kunnen we desnoods ook vervoer voor van en naar kantoor voor regelen. Het centrale idee is dat je daar als medewerker zélf actief over nadenkt en dat met je leidinggevende bespreekt op de dag van je ziekmelding'.

Informeel

'Dat overleg is erg informeel. Zoals veel bij ons informeel gaat. Ik loop elke ochtend door het hele bedrijf, laat overal m'n gezicht zien, maak praatjes hier en daar en zeg tegen iedereen goedemorgen. Mijn deur – en ook die van de andere directieleden – staat altijd voor iedereen open. Om je een idee te geven van hoe het er hier aan toe gaat. Ik krijg regelmatig mensen binnen die zijn gestuurd door hun collega's, zo van: "Als je een probleem hebt dan moet je Frits om raad vragen". We hebben hier een hele platte organisatie met van hoog tot laag een "je en jij" cultuur. Die laagdrempeligheid en de individuele aandacht voor elke medewerker zijn belangrijke succesfactoren van ons gezondheidsmanagement. We streven naar gemak, op de werkplek en in de werkprocessen, maar het is ook de bedoeling dat mensen zich op hun gemak voelen en daar heb je dus meteen de derde kernwaarde van Lavans te pakken'.

De partner erbij

'Bij ons is elke ziekmelding een geval apart en wordt ook als zodanig behandeld. Elke medewerker wordt individueel beoordeeld. Wij vinden een individuele aanpak belangrijk. Wij nemen elke ziekmelding serieus en vragen ook van ons personeel om hun ziekteproces serieus te nemen. Dat betekent dat ze daar een eigen verantwoordelijkheid in hebben. Lavans heeft een bedrijfsarts die twee keer per week consult houdt op ons bedrijf en waarmee medewerkers zelf een afspraak kunnen maken. Overleg over arbeidsgeschiktheid na een ziekmelding en wat iemand dus eventueel nog wél kan doen, gebeurt altijd mét de medewerker erbij. Daarbij is de inbreng van die medewerker heel belangrijk. Iemand kan meestal zelf namelijk

heel goed inschatten wat die kan doen en hoeveel die daarvan aankan. Kijk, wij beginnen niet pas na acht weken met een re-integratieplan, zoals de Wet Poortwachter voorschrijft, maar zo snel mogelijk. Meteen na een ziekmelding. Je moet mensen niet eerst een paar weken thuis laten zitten. Maar meteen iets ondernemen, zodat een medewerker betrokken blijft bij het bedrijf. Dat is voor hem of haar zelf ook veel fijner. Soms hebben we gesprekken met de partner van een medewerker erbij. Want niet zelden speelt de thuissituatie een rol bij een ziekmelding'.

Bijdrage

'Wanneer iemand lichamelijk of geestelijk ziek wordt dan doen we zoveel we kunnen aan actieve begeleiding. Gewoon belangstelling van leidinggevende en collega's is al heel belangrijk, maar we doen soms ook aan iets als actieve wachtlijstbemiddeling. Dat kan voor een medische behandeling in een ziekenhuis zijn, een voetoperatie bijvoorbeeld of voor iemand die op een wachtlijst voor psychologische hulp staat. Maar ook voor begeleiding bij het weer op conditie komen van een medewerker in een fitnesscentrum. Ik bedoel, je kan zelf een fitnesscentrum binnenlopen natuurlijk, maar voor professionele begeleiding is vaak een wachtlijst. Als het moet – en dat bekijken we per medewerker – leveren we daar dan ook een financiële bijdrage aan. En ik kan je vertellen dat we dat negen van de tien gevallen inderdaad doen. Want wij vinden het belangrijk om gezonde, fitte medewerkers te hebben'.

Preventie

'Maar ziekteverzuim terugdringen begint natuurlijk bij de voorkant, bij de preventie ervan. Sinds 1998 hebben we een bedrijfsfysiotherapeut. In het begin wilden medewerkers daar niks van weten, ze gingen er voor geen goud naar toe. Maar tegenwoordig benaderen medewerkers haar rechtstreeks op eigen initiatief. En het is trouwens bewust een "zij", want wij hebben veel allochtone vrouwen in dienst die moslim zijn en die gaan zich écht niet bij een man uitkleden. Dat kun je vergeten. Ze is twee ochtenden per week op ons bedrijf en masseert medewerkers met klachten. Daarnaast heeft ze een belangrijke signaalfunctie. Als iemands schouders vastzitten dan heeft dat soms met stress te maken of met een slechte houding op de werkplek doordat een bureau, stoel, toetsenbord of machine niet goed staat. In zo'n geval loopt ze vaak daadwerkelijk mee naar iemand z'n werkplek om te kijken of ze iets kan verbeteren aan de instellingen. Ook vraagt ze mensen om voor te doen hoe ze werken, wat hun houding daarbij is en geeft dan ergonomisch advies over hoe dat beter en gezonder kan'.

'In dat kader doen we ook aan jobrotation. Veel van het schoonmaakwerk is lichamelijk zwaar dus als je dat kunt afwisselen met lichter werk help je klachten van medewerkers voorkomen. Bovendien is het leuk om dingen te doen die de routine doorbreken en je krijgt waardering voor het werk van anderen. Dat draagt ook bij aan de werksfeer. Wat preventie betreft hameren we ook op de eigen verantwoordelijkheid van mensen. Dat is ook logisch, als je jezelf lekker, goed en fit voelt heb je daar ook buiten je werk wat aan. Het is voor



je hele leven belangrijk. We doen ook preventief medisch onderzoek naar de gezondheid van medewerkers. Maar daar zijn, vind ik, wel ethische grenzen aan. Ik ken bedrijven die het loon mede afhankelijk maken van beïnvloedbare gezondheidsaspecten. Zo ver gaan wij niet en willen we ook niet gaan. Preventie betekent trouwens ook soms mensen afremmen. Iemand die vijftig uur in de week draait, daarvan zeggen wij, die heeft het niet goed voor elkaar, daar moeten we eens mee praten'.

Menselijke maat

'Ik zeg het nog maar een keer: het is vooral de laagdrempeligheid die het succes bepaalt, de menselijke maat van ons beleid. Wij werken als schoonmaakbedrijf met veel buitenlandse vrouwen. Al moet je nou ook weer niet denken dat het hier zoals vroeger is: een hele zaal vol vrouwen rond stomende wastobbes met een vent als zetbaas. Ik bedoel, de verdeling man-vrouw is ongeveer fiftyfifty. Het gaat er hier ook wel wat moderner aan toe, maar het werken met vrouwen met verschillende nationaliteiten en verschillende culturele achtergronden en niet te vergeten eigen religies, vraagt om een persoonlijke en vertrouwelijke benadering. We hebben vrouwen uit Turkije, Marokko, Duitsland, Roemenië, Nederlandse Antillen, Venezuela en nog veel meer landen. Van alles wat. Want we selecteren niet op huidskleur, religie of afkomst maar op kwaliteit van medewerkers'.

Halal vlees

'Eén van de criteria is wel dat je Nederlands moet spreken of het moet willen leren. Dus organiseren we NT2 (Nederlands als tweede taal) cursussen samen met een onderwijsinstituut. De meeste deelnemers vinden die cursussen trouwens erg leuk en ook handig voor buiten het werk. Verder betekent zo'n bont gezelschap aan medewerkers ook het één en ander voor de kantine van Lavans. Halal vlees, om maar eens iets te noemen. En geen alcohol. Maar verder behandelen we iedereen hetzelfde. Je bent vooral en allereerst medewerker van Lavans, wat voor cultuur je ook hebt en daar zijn we met elkaar trots op'.

Personeelsfeestje

'Ik merk geen wrijving onder het personeel. Er loopt nu een meisje met een hoofddoek stage bij ons. Een pittige meid die haar werk goed doet. Ik zie eigenlijk niet eens meer dat ze een hoofddoek draagt. De sfeer is goed. Als we een personeelsfeest organiseren dan komt vijftien procent opdagen. Dat is een bewijs dat mensen het naar hun zin hebben. En als je dan op zo'n feest hoort hoe ze over Lavans spreken, dan ben ik daar trots op. Dat is mijn beloning.'



Zaanstad Schilderwerken is een familiebedrijf in Wormerveer. Francis Blok is er de verzuimcoach: 'Mijn broer is de directeur en mijn vader werkt ook nog steeds op kantoor'. Zaanstad Schilderwerken verricht grootschalige onderhoudswerkzaamheden voor het bedrijfsleven: supermarktketens, monumentenzorg, woningbouwcorporaties en dergelijke. Francis Blok: 'We hebben projecten die uiteenlopen van kleine klussen die op korte termijn gerealiseerd moeten worden tot grote projecten waar we maanden mee bezig zijn en waarbij alles (letterlijk) in de steigers wordt gezet'.

Zaanstad Schilderwerken B.V. is sinds 1981 actief. Het bedrijf is op diverse manieren gecertificeerd (ISO, VCA) en erkend als leerbedrijf. Het bedrijf werkt sinds 2001 samen met een instituut voor moeilijk opvoedbare jongeren om hen de kans te geven werkervaring op te doen in een bedrijf en mogelijk op den duur een plaats bij Zaanstad Schilderwerken te verwerven. Francis Blok: 'We zijn een erkend leerlingbedrijf, dus we hebben zowel voormanschilders als leerlingsschilders. En daarbuiten proberen we jongeren die problemen hebben met hun gezondheid of in de thuissituatie, een kans te geven en ze te integreren in ons bedrijf. We geven ze een opleiding of we stimuleren ze een schildersopleiding te gaan volgen. We doen dat omdat we vinden dat die jongeren ook een kans moeten krijgen. Dat is een zaak van iedereen en niet alleen van de overheid en van instellingen. Als je mensen die nog zo jong zijn al links laat liggen dan moet je maar afwachten wat er nog van ze terechtkomt'.

'We helpen niet alleen probleemjongeren. We hebben bijvoorbeeld ook een timmerman in dienst die via een uitzendbureau bij ons terecht is gekomen. Hij had een oogafwijking en was volledig in de WIA terecht gekomen. Hij is nu volledig uit de WIA en wij hebben veel aan hem bij houtrot en bij specialistische timmerwerkzaamheden. Ik zeg altijd: je moet eerst kijken naar iemands kwaliteiten en daarna pas naar het probleem dat je dan vervolgens gewoon gaat oplossen. Zo simpel is het eigenlijk'.

Loopneus

Bedrijven kunnen geld besparen als zij een effectief verzuimbeleid voeren. Dat is min of meer het uitgangspunt van het overheidsbeleid van de laatste jaren. Dat geldt in ieder geval voor grote bedrijven. Als zij bereid zijn te investeren in hun verzuim- en reïntegratiebeleid dan betaalt dat zich via besparingen op loondoorbetaling en een betere inzetbaarheid van het personeel terug. Maar geldt dat ook voor kleine bedrijven? Bij Zaanstad Schilderwerken B.V. zijn 20 medewerkers in dienst. Wegen hier ook de kosten tegen de baten op? Francis Blok: 'Nou dat zal ik je vertellen. In 2000 gaven wij 130.000 gulden (toen nog) aan verzuimkosten uit. Vorig jaar was dat 6.500 euro. Voor de snelle rekenaars onder ons: dat is slechts vijf procent. Kijk dat tikt lekker aan. We hadden toen een verzuim van 10,7%'.

'Omdat ik zelf een achtergrond heb in de gezondheidszorg voelde ik me geroepen daar wat aan te doen. Ik dacht dit is te gek. Ik zag dat het meeste verzuim in de onderneming vooral kort, frequent verzuim betrof. Voor mij was er maar één oplossing en dat was het verzuim bespreekbaar maken met de medewerkers. Ik heb met alle medewerkers toen persoonlijk, in een functioneringsgesprek, hun verzuimgedrag besproken. Dat was voor sommigen wel confronterend. En ik heb het met hen ook gehad



over de gevolgen van verzuim voor de collega's, voor de klanten en voor het bedrijf. En de gesprekken voer ik nog steeds met enige regelmaat. Ik weet nog goed dat ik het voor het eerst ging zitten voorrekenen op een blaadje wat kort verzuim het bedrijf eigenlijk kostte. Nou, ze schrokken zich wild en zagen toen zelf ook wel in dat het zo niet verder kon. Dat je voor een loopneus je niet moet ziek melden'.

Slecht leefpatroon

'Er was natuurlijk ook serieus verzuim en daarvan ben ik eens gaan kijken welke problemen daar achter zouden kunnen zitten. Er was bijvoorbeeld iemand die een vrij slecht leefpatroon had en die heeft daar iets aan gedaan. Zo ben ik met iedereen aan de slag gegaan en zo hebben we al een paar jaar een ziekteverzuim dat schommelt rond de één procent. Nou, dan mag je niet klagen, toch? Zeker niet als het landelijk gemiddelde van onze branche op vijf zit. Ik zeg tegen nieuwkomers bij Zaanstad Schilderwerken altijd: "Wij hebben een streng maar rechtvaardig verzuimbeleid. Het is niet alleen zo dat ik je weet te vinden als je elke maandag te laat komt. Je moet ook weten dat je op mijn steun kan rekenen als je écht ziek wordt en dat ik dan ook alles voor je uit de kast trek". En dat is ook echt waar. Wij doen aan wachtlijstbemiddeling via de verzekering als het moet. Een tijdje terug hadden we een jongen met een acute blindedarmonsteking. Hij wordt geopereerd, was nog een heel gedoe met verklevingen en zo, wordt hij zes weken later wéér ziek. Blijkt er een stuk van die blinde darm nog in zijn lichaam te zitten! Kijk, dan ga ik er dus wel voor zorgen dat iemand snel geopereerd wordt! En neem maar van mij aan, dat lukt me!'.

Het goede voorbeeld...

'Ik hou tegenwoordig twee maal per jaar met alle medewerkers functioneringsgesprekken en als het met iemand niet zo lekker loopt dan plan ik meer gesprekken. Als er verbeterpunten zijn afgesproken en er is na drie maanden niks gebeurd dan komen er meer gesprekken. Naast de intensieve benadering van de medewerkers hebben wij ook veel aandacht aan de arbeidsomstandigheden in de onderneming besteed. Voor alle medewerkers zijn de nodige veiligheids- en beschermingsmaterialen beschikbaar in een zogenaamde toolkit: van goedgekeurde steigers tot thermisch ondergoed. Daar zit ook een stuk preventie in. Wij drukken alle schilders op het hart: ook als een steiger door een professionele steigerbouwer is neergezet: altijd eerst even controleren voordat je erin klimt. Dat voorkomt ongelukken. Een ander deel van de preventie is het gezondheidsmanagement. Wij bieden werknemers cursussen stoppen met roken aan. We stimuleren ze om aan fitness te gaan doen of om als team met elkaar te gaan afvallen. Maar dan moet ik eigenlijk eerst natuurlijk zelf het goede voorbeeld geven, zegt Francis met een lach'.



Mantelzorg

Verzuimbeleid is net als regeren een beetje vooruitzien. Francis Blok: 'Wat er binnenkort op ons afkomt is mantelzorg: de zorg voor een naaste, een kind, partner of één van de ouders die ziek wordt en toch thuis wil blijven wonen. Als een schilder daardoor uitvalt is dat natuurlijk zonde. Dat moet je voorkomen. Er zijn wel allemaal regelingen voor kortdurend verlof, maar meestal is mantelzorg geen kwestie van een paar weken. Ziektes kunnen lang duren. En het kan niet zo zijn dat een medewerker eerst al z'n schildersbonnen opmaakt voordat hij eens aan de bel trekt'. (Schilders bij Zaanstad Schilderwerken nemen geen vakantie op maar verzilveren schildersbonnen bij wijze van vakantiedagen). Ik vind dat je dat dus snel moet bespreken en naar maatwerk oplossingen moet zoeken. Die kunnen liggen in psychologische ondersteuning, want het zorgen voor je stervende moeder kan knap lastig zijn, maar ook in praktische ondersteuning bij de zorg zelf door een mantelzorgmakelaar. Ook kun je kijken naar flexibele werktijden. Er valt met een beetje goede wil vast wel een mouw aan te passen'.

'Het gaat er vooral om dat je bereid bent om naar oplossingen te zoeken. Laatst was er een schilder die problemen had met z'n vader die al een tijd ziek was en die hij verzorgde. Om half negen 's avonds gaat de telefoon. Is hij het aan de lijn. Er waren problemen en of ik niet mee kon denken over een oplossing. Een ander zal misschien zeggen: ik wil 's avonds niet gebeld worden door mensen van mijn werk. Maar ik denk: ik heb liever dat hij mij 's avonds belt en dat we samen naar een oplossing zoeken dan dat hij zich 's ochtends ziek meldt. Ik heb die avond dingen op internet voor hem opgezocht'.

Andere verzekering

'Ik zit momenteel te denken over compensatie voor mantelzorgtaken. Omdat we zo'n laag verzuim hebben, zijn we overstapt naar een andere verzekering voor ziekteverzuim. We hebben nu een wachttijd van zes weken voor het verzekeringsbedrijf uitkeert bij ziekte. Maar het komt niet meer voor dat onze medewerkers vaak ziek zijn. De kosten die wij nu zelf dragen bij verzuim wegen niet op tegen de besparingen. Wij betalen nu al 45.000 euro minder verzekeringspremie per jaar. Dat geld hebben we op een aparte rekening staan voor het geval we toch met meer, of met langdurige ziekte te maken krijgen.



Maar voorlopig staat dat geld mooi op onze rekening. Het is onze zogenaamde solidariteitspot. Misschien kunnen we daar compensatie voor mantelzorgers uit gaan betalen. Ik weet het nog niet precies'.

Re-integratie

We zijn met Zaanstad Schilderwerken niet alleen bezig met het terugdringen van het ziekteverzuim en het aannemen van mensen met gezondheidsproblemen. We doen ook aan re-integratie van werknemers die langdurig uit zijn gevallen. En dat re-integreren van medewerkers, kost net als het terugdringen van het ziekteverzuim, extra tijd. Francis Blok: 'Maar dat komt niet door ons noch door diegene die re-integreert. Ik zal je een voorbeeld geven. Eén van onze schilders werd enkele jaren geleden ernstig ziek. Toen hij weer aan de slag wilde, werd duidelijk dat hij zijn werk als schilder niet meer kon doen. Maar wij wilden hem niet kwijt en boden hem een baan aan als logistiek medewerker. Dat leek een goede oplossing waar iedereen mee kon leven totdat het langdurige getouwtrek met het UWV begon. Het hoe en waarom van de discussie met het UWV zal ik je besparen, maar het einde van het verhaal is dat mijn medewerker, die eerst volledig arbeidsongeschikt was, bij ons een prima baan heeft en nog maar een klein gedeelte in de WIA zit. Het is uiteindelijk dus goed gekomen, maar het kostte inderdaad een hoop tijd'.

Verzuimcoach

'Het probleem bij veel bedrijven in het MKB is, dat ze een verzuimcoach aanstellen die van toeten noch blazen weet. Daar heb je dus

niks aan. Die mensen denken te weinig na over oplossingen voor verzuim. Die werken alleen maar reactief en dan ben je dus bijna altijd te laat. Veel bedrijven zien ook nog steeds de kosten van kortdurend verzuim niet en doen er dus niks aan. Maar aan ons kun je zien dat het ook voor een relatief klein bedrijf enorm de moeite loont om in verzuimbeleid te investeren. Je moet bereid zijn je bedrijfsprocessen aan te passen en jezelf doelen te stellen waar je op afgerekend kan worden. Het verzuimpercentage moet de aankomende twee jaar met vijf procent omlaag, zoiets, ik noem maar wat'.

Echt geïnteresseerd zijn

'Je moet gewoon open en eerlijk met mensen omgaan. Als ik open tegen mensen ben, dan zijn ze dat tegen mij. Simpel zat. Ik hoor en zie het nog veel om me heen hoor. Mensen die zich afvragen: mag ik zo'n vraag wel aan een medewerker stellen? Ik zeg dan: dat merk je vanzelf. Als iemand geen antwoord wil geven dan hoor ik dat vanzelf. Ook goed. Ik ga niet voor anderen denken daarin. Dat moeten ze zelf aangeven. Het gaat er allereerst om dat je geïnteresseerd bent in de mensen waarmee je werkt. De enige manier waarop je kunt bereiken wat wij hebben bereikt is door écht om mensen te geven. En niet alleen 's ochtends bellen met "Ben je ziek, hoe is het, kom je morgen weer?" Je moet echt geïnteresseerd zijn in mensen'.



UMCG Ambulancezorg is verantwoordelijk voor de ambulancezorg in Drenthe en een deel van Friesland inclusief drie waddeneilanden. Als enige ambulancedienst in Nederland is UMCG Ambulancezorg direct verbonden aan een Universitair Medisch Centrum, namelijk dat van Groningen. Paulien van der Meulen: 'Van de 270 medewerkers, werken er 230 mensen op de ambulance. Dat werk is fysiek én emotioneel zwaar'.



We hebben mensen op kantoor en in de meldkamer van regio Drenthe zitten, maar de meeste mensen werken bij ons op de ambulance. We doen de meldingen die via 112 binnenkomen, daarnaast hebben we een dochterbedrijf dat zich richt op huisartsenvervoer, nationaal en internationaal ziekentransport en het bieden van ambulancediensten bij grote regionale activiteiten zoals de TT in Assen, de Sneekweek, Lowlands en recent de bevrijdingsfestivals. Er zijn zo'n 35 verschillende ambulancediensten in Nederland. Wij zijn één van de grootste. We hebben rond de veertig ambulances en daarnaast nog andere bedrijfsvoertuigen in ons wagenpark. Die andere voertuigen zijn bijvoorbeeld personenauto's voor leidinggevendenden die bij een grote ramp de hulp ter plaatse moeten kunnen coördineren en solo ambulances met alleen een verpleegkundige. Bij hartfalen in stedelijk gebied bijvoorbeeld is zo'n solo ambulance veel sneller ter plekke. Ook bij onduidelijke meldingen zetten we de solo ambulance in'.

Preventie

'Bij ons preventieve gezondheidsmanagement speelt ergonomie op en rond de auto's een belangrijke rol. We proberen volgens de nieuwste inzichten te werken. Daarbij leren we veel van Engeland waar én de ambulancedichtheid hoger is en ze

verder zijn in ergonomische ontwikkelingen dan wij. Het gaat vooral om til-, duw- en trekbewegingen. Om die te verminderen en/of te verlichten willen we op korte termijn bijvoorbeeld een hydraulische brancard invoeren die we willen gaan gebruiken bij patiënttransport tussen ziekenhuizen. Dat is namelijk (anders dan acute hulp) planbaar vervoer en heeft dus minder haast. Bij acute hulp, waarbij elke seconde telt, zou zo'n hydraulisch gevaarte te log en te langzaam zijn'.

Met een brancard de trap af

'Iedere medewerker op de ambulance volgt voor de noodzakelijke vaardigheden een zestal verplichte scholingsdagen per jaar. Hierin is aandacht voor het voorkomen van klachten aan het bewegingsapparaat. Je kunt je voorstellen dat je snel een ongelukkige beweging maakt als je haastig met een brancard met zware patiënt de trap af rent. Alle medewerkers volgen die trainingdagen met een fysiotherapeut die bewegingen voordoet en laat zien hoe je bijvoorbeeld met glijmatjes moet werken. Die training wordt door een ergo coach in alle clusters herhaald, gemonitord en geborgd'.





BOT

‘Naast de fysieke kant hebben we de psychische kant van dit werk. Mensen maken traumatische dingen mee. Een sterfgeval. Een ongeluk met een kind. We hebben daarvoor het BOT Team in het leven geroepen. Het Bedrijfs Opvang Team naar voorbeeld van de politie. Dat team bestaat uit ervaren mensen in het vak die na een zwaar ongeval standaard het betrokken ambulance personeel bellen. Wil je praten? Kan ik iets voor je doen? De BOT Teams zijn collegiale zelfhulpgroepen van mensen die soortgelijke ervaringen hebben meegemaakt in het verleden en weten wat dat met je kan doen. De leden van het BOT Team zijn daarnaast professioneel getraind in gesprekken voeren over traumaverwerking in verschillende fases door een psycholoog van het UMC Groningen. Diezelfde psycholoog komt eens per half jaar alle gevallen doornemen met het BOT Team. Ook kan die – zonodig – gebeld worden voor directe psychische hulp als het BOT Team niet toereikend is’.

Agressie door omstanders

‘Het BOT Team geeft ook geestelijke bijstand na agressief gedrag door omstanders. Ambulancepersoneel krijgt ook training in agressiehantering. Ik begrijp dat nog steeds niet helemaal. Mensen zijn behoorlijk assertief tegenwoordig en hebben vooral ook geen idee wat het ambulance personeel allemaal ter plekke kan doen. Ambulances zijn kleine rijdende ziekenhuizen geworden terwijl omstanders vaak boos worden als een slachtoffer niet meteen met gillende sirenes naar het ziekenhuis gereden wordt. Maar dat is lang niet altijd de beste oplossing. We gaan daar met de branche trouwens wel iets aan doen in de informatieve sfeer richting het grote publiek. Daar voeren we gesprekken over’.

In de lijn

‘Wat het verzuimbeleid betreft, dat is nu helemaal een zaak van de leidinggevenden. Die hebben verzuimtraining gekregen inclusief trainingen in gesprekstechnieken en dat is nu helemaal hún verantwoordelijkheid geworden. Wij als P&O adviseren alleen nog. De verantwoordelijkheid ligt in de lijn. Iemand die ziek wordt meldt dat bij zijn leidinggevende. Daarna worden snel interventieacties ondernomen op basis van driehoeksoverleggen met de medewerker, de leidinggevende en de bedrijfsarts, een freelancer die we een dagdeel per week inhuren en hier op locatie aanwezig is. Je moet daarbij denken aan psychologische hulp of fitnessprogramma’s. De bedrijfsarts biedt van geval tot geval maatwerk en heeft ten aanzien van interventies carte blanche, dus we doen daar nooit moeilijk over. De investering verdient zichzelf terug door verlagings of voorkoming van ziekteverzuim. Medewerkers gaan ook

zelf, vaak nog voordat ze uitvallen, naar de bedrijfsarts voor preventieve ondersteuning’.

PAM

‘Waar we écht onderscheidend in zijn is de Periodieke Arbeidsgezondheid Monitor (PAM). Dit is een instrument dat vanuit de sector ontwikkeld is en in drie organisaties als een pilot project is uitgerold. Eén van die organisaties die daaraan meedoen zijn wij. Om te beginnen hebben wij ons periodiek medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgebreid met een gezondheidsonderzoek en de uitkomsten daarvan teruggekoppeld naar de bedrijfsarts. Die heeft zonnodig gesprekken gevoerd met mensen. Hoe zit je in je vel? Hoe kunnen we eventueel uitval voorkomen? Dat was op zich al uniek want de gegevens uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden meestal geanonimiseerd en dat is in dit onderzoek dus expliciet niét gebeurd. De bedrijfsarts heeft op basis van de uitkomsten van het onderzoek en die aanvullende gesprekken negenendertig mensen geselecteerd om aan de PAM mee te doen. Daarnaast hebben wij natuurlijk de collectieve uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek besproken in het bedrijf waarbij de globale conclusie was dat er een hoge tevredenheid bestaat onder de medewerkers. We kwamen op een gemiddeld cijfer van 8,1 uit. Er blijkt hier en daar nog wel iets aan te schorten, zoals de communicatie met ketenpartners, maar grote verbeterpunten hebben we niet geconstateerd’.

Hoge tevredenheid

‘Die tevredenheid is inderdaad hoog en dat ligt voor een deel aan alle zaken die ik eerder noemde en aan onze dienstenstructuur. Op de ambulancedienst werk je 24 uur achter elkaar en dat zeven of acht keer per maand.

Je hebt daarbuiten dus relatief veel vrije tijd, bijvoorbeeld voor de opvang van de kinderen en veel ruimte om te herstellen van je diensten. Daarnaast, en dat heb ik nog niet genoemd, hebben we een goed re-integratietraject voor mensen met fysieke beperkingen. Je kan bijvoorbeeld tijdelijk in de meldkamer werken en er zijn andere vervangende werkzaamheden. Maar ook in het ambulancevervoer zijn we gaan differentiëren. Je hebt de acute ambulancedienst. Het ziekenvervoer en de solo ambulance. Je kunt je voorstellen dat het ziekentransport: geen ongeluk, geen haast, geen druk en mét in de toekomst de hydraulische brancard, fysiek en emotioneel lichter is dan de acute ambulance. Je hebt ook een heel ander patiëntencontact. Er zijn dus verschillende mogelijkheden om bij ons gefaseerd te re-integreren’.

‘Terug naar de PAM. Onze bedrijfsarts had dus 39 deelnemers geselecteerd en die zijn gemonitord door het CORONEL Instituut (voor arbeid en gezondheid) op fysieke en mentale gesteldheid. De fysieke test vond plaats in het UMC in Groningen omdat dat het enige gebouw in de omgeving was met zeven verdiepingen met een trap met meer dan 100 treden. Eén van de testen bestond namelijk daaruit dat je met twee koffers 105 treden zo snel mogelijk omhoog moest lopen. Een andere test was een kwartier lang reanimeren met de hand. Verder moesten er vragenlijsten worden ingevuld en er werd een mentale test met elektroden op het hoofd afgenomen. Wat je daarbij ziet is dat de patronen van de verschillende testen gelijk zijn met elkaar vertonen. Lichaam en geest hangen nauw met elkaar samen. De mentale weerbaarheid en lichamelijke conditie gaan hand in hand’.




Nulmeting

‘De meest voorkomende lichamelijke klachten zijn: zwaarlijvigheid en niet aan de conditienorm voldoen door te weinig beweging. We zijn nu met een sportprogramma begonnen dat aansluit bij de belasting van het vak. Het gaat dan om algemene conditie en specifieke krachttraining. Een sportschool in Roden heeft zich verdiept in het specifieke til-, duw- en trekwerk van het ambulancepersoneel en daar een sportprogramma op samengesteld. Op dit moment is hij dat als een soort makelaar voor ons bij andere sportscholen in de regio aan het uitzetten zodat onze medewerkers in hun eigen regio aan de gang kunnen. Het gaat dan om ongeveer één uur sporten twee keer in de week. Dat sportprogramma is ook onderdeel van de PAM pilot. In 2008 gaan we opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek doen en gaan we kijken hoe het er dan met de tevredenheid voorstaat en met de conditie van onze medewerkers. Het eerste onderzoek fungeert dan als een soort nulmeting’.

Loopbaanperspectieven

‘Vroeger was het zo dat je op de ambulance ging werken en dat bleef je doen tot je 60 ste of 65ste en dat was het dan. Naast het gezondheidsbeleid hebben we tegenwoordig ook een personeelsbeleid met loopbaanperspectieven. Door de differentiatie van onze dienstverlening kun je op latere leeftijd meer planbaar patiëntenvervoer gaan doen waar minder stress en druk op zit, en dat fysiek minder zwaar is of gaan werken op de soloambulance. Of je kunt doorgroeien in een leidinggevende functie of een opleiding volgen tot physician assistant. Bij dat personeelsbeleid hoort ook een leeftijdsfasebeleid waarbij je toe kunt werken naar een andere functie op latere leeftijd. Van ambulanceverpleegkundige naar (bijvoorbeeld) assistent huisarts. Ook zijn er medewerkers die trainer worden van nieuw personeel en die hun praktijkervaring zo overbrengen op de nieuwkomers. Dat alles resulteert in een veel lager ziekteverzuim en dat mensen het veel langer volhouden. Mensen werken gezonder, zijn gezonder en daardoor mentaal weerbaarder en ze worden beter toegerust om dit fysiek en emotioneel zware werk aan te kunnen’.





RIBW Midden-Brabant is een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg waar zo'n 250 mensen werken. Rene van Trijp: 'Wij verlenen zorg aan mensen met een psychiatrische achtergrond. Daarbij moet je denken aan begeleiding in wonen, werken, activiteiten, financiën, educatie en andere aandachtsgebieden. We hebben een breed cliëntenbestand, tot aan universitair geschoolden toe. De gemeenschappelijke factor is dat ze een psychiatrische handicap hebben waardoor we veel werk verzetten in het motiveren. Dus ja, ik heb grote bewondering voor onze begeleiders'.

'Het is pittig werk wat onze mensen doen, maar het gekke is - wat je wel meer zag in de zorg vroeger - dat tot eind jaren negentig de nadruk erg op de zorg voor de cliënt lag en minder op de zorg voor het personeel. Dat is de eerste omslag die we zes, zeven jaar geleden gemaakt hebben. Wij zaten toen op een ziekteverzuim van ruim negen procent. Dat kon niet langer vond ik, daar moesten we iets aan gaan doen. Om je een voorbeeld te geven: Elke zorginstelling heeft voor haar cliënten wel een meldpunt voor incidenten, een vertrouwenspersoon en ga zo maar door. Maar medewerkers zijn ook regelmatig betrokken bij incidenten, met hun eigen kant van het verhaal. Daar hadden we vroeger weinig oog voor. Nu is er ook voor ons personeel een arbomeldpunt en een vertrouwenspersoon. Het is een voorbeeld van de filosofie dat zorg voor personeel even belangrijk is als zorgverlening aan de cliënten. Alleen een begeleider die zich lekker voelt en tevreden is, kan goede zorg verlenen'.

Meldpunt

'Als staffunctionaris P&O zit ik het arbomeldpunt voor dat verder uit een dwarsdoorsnede van ons personeelsbestand bestaat. Bij een melding kijken we eerst naar het individuele personeelslid: wat voor hulp heeft die nodig? Heeft hij nog ergens last van? Moeten we hem of haar naar de professionele hulpverlening doorverwijzen? Daarnaast leggen we de meldingen vast en proberen er een rode draad in te ontdekken. Conclusies te trekken en op basis daarvan aanbevelingen voor het management te doen. Zo is er bijvoorbeeld een training agressiehantering gekomen. Daar wordt ons personeel getraind om zich zó op te stellen dat agressie wordt voorkomen en als het tóch gebeurt hoe je het kunt opvangen en zo snel mogelijk neutraliseren'.

Veel instrumenten

'Toen het denken over personeelsbeleid veranderde hebben we veel instrumenten ingezet. De training agressiehantering was maar één van de instrumenten. Betere kinderopvang was een ander instrument. Een klachtenregeling, die eerder alleen voor de cliënten bestond, is ook voor het personeel ingevoerd. We zeggen hier vaak: "als je de zorg voor de cliënt weet te verbinden aan de zorg voor het personeel, ontstaat de synergie die wij in onze organisatie belangrijk vinden". Dat betekent dat we veel in het personeel investeren. Het uitgangspunt is dat wat je voor de cliënten doet, je ook voor de medewerkers moet doen'.



Verzuimmanagement

'In de jaren daarop zag je meteen het effect van al die instrumenten. Het verzuim begon te dalen met een procent per jaar. We hebben toen de registratie van het verzuim verfijnd en dan is het geweldig als je de resultaten van je werk ook in de cijfers terugziet. Wat ons wel zorgen bleef baren is dat het frequent verzuim niet voldoende daalde. Dat bleef een probleem. We hebben toen een gerenommeerd bureau ingehuurd op het gebied van verzuimmanagement: Falke & Verbaan. Met hen zijn we naar de rolverdeling gaan kijken in het verzuimmanagement. Met name die tussen de arbo-arts en de leidinggevende. Van daaruit hebben we veel meer de regie bij de leidinggevende gelegd'.

Waar kunnen we je inzetten?

'Daardoor werden niet alleen de lijnen korter waardoor er sneller actie werd gevoerd op een ziekmelding. Meteen vanaf de eerste dag met de medewerker contact hebben. Wat heb je? Wat kan je nog wel doen? Waar kunnen we je inzetten? Maar misschien nog wel belangrijker: de sfeer rond ziekteverzuim werd veel transparanter. Leidinggevendenden kregen minder schroom om medewerkers te vragen naar hun ziekte en soms – als dat de arbeidsgeschiktheid beïnvloedde- naar de thuissituatie van mensen. Ik bedoel: wij werken veel met vrouwen in de leeftijdsgroep 25-40 en die hebben ook vaak een gezin thuis met hun verantwoordelijkheden en sores. Als je daar samen een oplossing voor kan zoeken als het even niet lekker loopt thuis dan voorkom je dat mensen afbranden. Andersom kregen medewerkers minder schroom om te vertellen wat er (thuis) met ze aan de hand was. Ze waren niet langer bang voor het oordeel van collega's en leidinggevendenden. Daar is heel veel winst geboekt. Die omslag heeft zich in 2002/2003 voltrokken en ook dat zag je meteen in de cijfers terug. Het verzuim is in die periode naar 3,9% gedaald en daar zitten we nog steeds op'.

Openheid en vertrouwen

'Er is veel openheid en vertrouwen gegroeid in onze organisatie. Er is geen angst meer voor het oordeel van de leidinggevende en natuurlijk: als je dingen met elkaar open kunt bespreken is er ook veel mogelijk. Er zijn gezondere verhoudingen gegroeid. Verder zoeken wij steeds vaker naar parallellen en verbindingen tussen het primair proces en de zorg voor het personeel. Om dit te bereiken, betreft het RIBW de cliënten, waar mogelijk, bij de zaken die het personeel aangaan en andersom. Regelmatig koppelen we hiervoor een 'harde' formele manier van werken, bijvoorbeeld door het instellen van commissies waar personeel en cliënten inzitten, aan een 'zachte' manier van werken, dat wil zeggen: openheid, ruimte, en gesprek in de commissies. De algemene visie wordt in het manage-



ment vertaald door verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Wij hebben teams van 10 tot 15 medewerkers. Elk team heeft een leidinggevende, maar verder is er weinig hiërarchie. Het team kan gezamenlijk bepalen hoe zij zo veel mogelijk uren optimale zorg kunnen verlenen’.

‘De 3,9 procent waar we nu op zitten is een reëel cijfer voor onze branche, denk ik. Je hebt de griepjes, sportblessures en de gebroken benen. Dat zorgt al voor minstens één à anderhalf procent ziekteverzuim en daar bovenop heb je gewoon in de psychiatrische zorg medewerkers die er “even” niet meer tegen kunnen en niet direct ergens anders in de organisatie aan de slag kunnen. Want daar streven we natuurlijk wel naar’.

Mobiliteitsbeleid

‘Wij hebben een uitgebreid mobiliteitsbeleid. Dat werkt zowel horizontaal als verticaal. Dat zal ik even uitleggen. Allereerst hebben wij functie-omschrijvingen. Die zijn ruim opgesteld en dat hebben we expres gedaan. Niet om de zaken vaag te houden maar om de ruimte te geven aan medewerkers om zich te ontplooiën. Om die dingen te doen die ze écht leuk vinden en ze de kans te geven daar in door te groeien. Dat is één. Daarnaast geven wij medewerkers binnen het RIBW de ruimte om een hele andere kant op te gaan binnen het bedrijf. Ik zal een voorbeeld geven. We hadden een tijd terug een directiesecretaresse die Frans had gestudeerd. Op het centrum voor dagactiviteiten was op een zeker moment behoefte aan iemand die taalles kon geven. Toen is ze dat gaan doen en dat beviel zó goed dat ze eerst tijdelijk – en met een terugkeer garantie naar haar oude baan – en inmiddels voor vast op het centrum voor dagactiviteiten werkt. Ze heeft daar geen opleiding activiteitenbegeleiding voor gedaan maar ze blijkt een natuurtalent. Dat is natuurlijk geweldig. Voor haar én voor ons’.

Specialiseren, doorgroeien of heel wat anders gaan doen

‘Daarnaast bieden we begeleiding die gedifferentieerder en gespecialiseerder is geworden met meer verschillende banen. Vroeger had je een begeleider en dat was het. Nu heb je allerlei specialisaties. Begeleider van jonge of juist oudere mensen of van mensen met een autistische stroomis. Mensen kunnen zich daar in specialiseren. Ook bieden we kansen om door te groeien. Van begeleidings-medewerker naar begeleider en als je de capaciteit en de ambitie hebt naar het management, als die mogelijkheid zich aandient. Je kunt je dus specialiseren, doorgroeien of heel wat anders gaan doen binnen de RIBW Midden-Brabant’.

Werkervaringplekken

‘Daarnaast bied de RIBW Midden-Brabant je ook de mogelijkheid om in een andere zorgorganisatie, dus buiten de RIBW Midden-Brabant, te gaan werken. Wij hebben een netwerk van zo’n 25 à 30 organisaties in de regio waar je (ook) kunt gaan werken, als je dat ambieert. Dat werkt natuurlijk beide kanten op. Wij hebben bij de RIBW Midden-Brabant nu acht werkervaringplekken open staan waar mensen van buiten (tijdelijk) bij ons werkervaring op kunnen doen om te bepalen of dit wat voor ze is. Jobrotation buiten de deur werkt verfrissend. Om je een idee te geven: het afgelopen jaar hebben we met ruim tien mensen gesprekken gevoerd die wel zin hadden in zo’n werkervaringplek.

Tweede spoor re-integratie

‘Dit netwerk is ook een re-integratie instrument. Onze tweede spoor re-integratie gaat via datzelfde mobiliteitsnetwerk. Het fungeert inmiddels als een soort regionaal Poortwachterscentrum. Op het afgeschermd deel van onze website



hebben we een virtueel mobiliteitscentrum waar we van alle 25 à 30 organisaties de vacatures op hebben gezet. Als iemand – om wat voor reden dan ook - zich buiten de RIBW Midden-Brabant wil oriënteren kan de medewerker zelf, of samen met zijn leidinggevende gaan zoeken naar andere mogelijkheden binnen ons netwerk. Dan gaat P&O dat met de collega P&O’er van de andere organisatie bespreken en kan iemand met een terugkeergarantie bij de nieuwe organisatie gaan beginnen. Wij hebben nog geen re-integratiebureaus nodig gehad om mensen te plaatsen’.

Vertrouwensband

‘Momenteel zijn we begonnen om het aantal organisaties in ons netwerk uit te breiden en te differentiëren. Een landelijke winkelketen voor elektronica en witgoed is bijvoorbeeld al aangehaakt. Dat kan goed van pas komen. De ene kant op als mensen niet meer in de zorg willen werken en de andere kant op als mensen genoeg hebben van de commerciële verkoop. Kijk, het goede daarvan is dat je een vertrouwensband met zo’n winkelketen opbouwt. Ze weten dat diegene die jij aanbeveelt het ook echt kan. Zo breng je mensen ergens binnen waar ze anders minder snel aan de slag zouden kunnen. Iemand met 20 jaar ervaring in de zorg kan het normaal bij een sollicitatie bij zo’n bedrijf wel vergeten. Nu krijgt die een kans’.

‘Het is dankbaar en leuk werk en je ziet de resultaten terug. In de goede werksfeer en in de verzuimcijfers. Dat maakt het heel leuk werk. We koppelen de resultaten ook altijd meteen terug aan de mensen via bijvoorbeeld het personeelsblad. Toen we vorig jaar bovenaan de Benchmark van het Werkgeversforum eindigden hebben we dat ook meteen in het personeelsblad gezet. Je moet je successen vieren’.

IGO-POST in Helmond houdt zich bezig met het leveren en bedrukken van promotionele artikelen voor zakelijke opdrachtgevers in alle sectoren. Zo'n vijf jaar geleden besloot het bedrijf mensen met een handicap in dienst te nemen. Logistiek manager Freek Reijnen was een van de initiatiefnemers.

IGO-Post zocht contact met de sociale werkplaats, de Atlant Groep in Helmond. Reijnen: 'Als proef zijn we begonnen met 9 man. Inmiddels werken we met 88 man. Dat zijn mensen met allerlei soorten handicaps, lichamelijk, motorisch of verstandelijk. Die worden begeleid door een werkleider en drie assistenten. Net als bij elk ander bedrijf maakt de Atlant Groep eerst een selectie van kandidaat-werknemers. We stellen als eis dat diegene van de sociale werkplaats 75 procent moet kunnen van wat onze "eigen mensen" kunnen. Daarna is er een soort sollicitatie, mensen moeten het natuurlijk zelf ook willen. Tot nu toe pakt dat goed uit. Een heel enkele keer blijkt dat iemand het werk niet aankan of geen plezier heeft in het werk bij ons. Maar dat heb je ook met 'niet-gehandicapten'. Toch?'

'Werken in ons postbedrijf is soms best hectisch, vooral in het najaar met de kerstpakketten, vervolgt Reijnen, maar de mensen die afkomstig zijn van de sociale werkplaats kunnen het werk prima aan. We houden ze soms een beetje uit de wind. Zoals bij het bedrukken van geschenken. Dan pakken ze bijvoorbeeld rekenmachines uit, en als het logo erop staat, worden die weer ingepakt. Dat is werk dat in een rustiger tempo gedaan kan worden. Maar ze moeten wel doorwerken, ons bedrijf moet wel renderen!'

'We hebben goeie ervaringen met het inzetten van mensen met een handicap. Ik kan andere organisaties adviseren dat ook te doen, er zijn altijd mensen die passen in de onderneming.'

'Verder moet je zorgen voor een goede communicatie eromheen. Sommigen, vooral van de oude garde, hebben minder waardering voor de instroom van mensen met een handicap. "Zijn er alwéér vijf nieuwe?", vragen ze dan. Ze hebben het gevoel dat aan hun poten gezaagd wordt, merken dat de nieuwe mensen het net zo goed kunnen doen. We lichten van te voren wel onze werknemers in en we hebben ook evaluaties gehouden over de nieuwe situatie. Maar dat blijkt nog niet genoeg. Binnenkort gaan we met een aantal de sociale werkplaats van de Atlant Groep bezoeken, zodat ze wat meer beleving krijgen en zien dat het niet alleen om verstandelijk gehandicapten gaat en dat deze mensen als ieder ander aan de slag kunnen.'

Ben Gubbels is verzuimcoördinator bij Viecuri Medisch Centrum, een algemeen ziekenhuis met twee locaties in Venlo en Venray met een verzorgingsgebied van ongeveer 280.000 inwoners in Noord-Limburg. Twee jaar geleden startte het ziekenhuis met een integraal traject op het gebied van gezondheidsmanagement, curatief en preventief. Het ingezette traject rond gezondheidsmanagement heeft ervoor gezorgd dat het verzuimcijfer gemiddeld 3,8 is. Gubbels: 'En dat is laag voor een organisatie met 2.500 medewerkers.'

Een onderdeel ervan is het nieuwe verzuimsysteem bij Viecuri Medisch Centrum. Gubbels: 'het is moeilijk op papier uit te leggen, je moet eigenlijk zien hoe het werkt. Maar het geeft de leidinggevende, in dit geval de casemanager, alle mogelijkheden om verzuim en re-integratie adequaat te begeleiden. En het systeem geeft handen en voeten aan wat de Wet Poortwachter vraagt rondom het verzuim van medewerkers. Alles wat betrekking heeft op het verzuim van de medewerker wordt digitaal opgeslagen. Als een medewerker bij de bedrijfsarts is geweest, voert de arts daar de situatie van de medewerker in. Er is een afscherming van de medische module, maar de relevante zaken die een leidinggevende nodig heeft om de medewerker te laten re-integreren, komen gedigitaliseerd terug zoals de bedrijfsarts dat in het systeem heeft vermeld. Alle afspraken die de medewerker met de arts heeft, kun je chronologisch terugzien in het systeem. Het verzuimsysteem geeft zo een totaalbeeld van iedere medewerker die verzuimt.'

'Wat ook een groot voordeel is, gaat Gubbels verder, is dat je met het systeem inzage hebt in alle dossiers. Gedigitaliseerd en overzichtelijk. Er komt geen papier meer aan te pas.' Maar verzuim en re-integratie is maar één kant van ons beleid. We hebben bij Viecuri Medisch Centrum natuurlijk ook alle aandacht voor de voorkant, de preventie. We hebben een aantal gezondheidsproducten ontwikkeld, waarmee we verzuim snel kunnen voorkomen. Als werknemers dreigen uit te vallen, kunnen wij binnen 24 uur zorgen voor een behandelende fysiotherapeut. Bij psychische klachten kan de bedrijfsarts snel doorverwijzen naar een psycholoog en kan binnen een week een psychologische interventie worden gedaan. Omdat wij een medisch centrum zijn, zijn de lijnen kort. Onze externe arboleverancier, Viecuri Vitaal, maakt dus gebruik van onze eigen medewerkers in huis. En een voordeel is dat je ook weet naar wie je je medewerkers stuurt. Daarin onderscheiden we ons, denk ik.'

'Wat ik anderen nog wil meegeven is dat de leidinggevende de sleutel is voor een goed gezondheidsbeleid. Hij moet die rol kunnen spelen. En hoe beter je hem of haar daarin kunt ondersteunen, hoe beter het verzuim beheerst wordt.'



Ordina: Ziek zijn is geen issue meer

‘De ICT-branche is een snelle wereld waar veel draait om prestatie, vertelt Erik van der Ploeg, verantwoordelijk voor het gezondheidsbeleid bij Ordina. Ik denk dat Ordina wat dat betreft onderscheidend is, door met een integraal gezondheidsbeleid ook aandacht te hebben voor de gezondheid en het welzijn van haar werknemers.’

‘Ons gezondheidsbeleid stoelt op drie pijlers. Allereerst hebben we heel veel aandacht voor preventie, en dan heb ik het niet zozeer alleen over het voorkomen van ziekteverzuim. Onze filosofie is dat mensen lekker moeten kunnen werken bij Ordina. We hebben daarvoor een speciaal preventieteam, dat volledig extern is, met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, arbodeskundigen, loopbaanadviseurs en lifestyle-deskundigen.’

‘We besteden veel aandacht aan werkgerelateerde zaken, zoals omgaan met werkstress, een goede werkomgeving en de ergonomie in de auto, vertelt Van der Ploeg. Maar onze werknemers moeten ook buiten hun werk goed in hun vel zitten. Mensen die merken dat ze anders willen leven maar niet weten hoe, kunnen wij helpen, bijvoorbeeld bij stoppen met roken of bij stress. Ook komt het voor dat de deskundigen in ons team mensen helpen met levensvragen of relatieproblemen door bijvoorbeeld te bemiddelen naar een therapeut. Ik denk ook dat onze preventieaanpak laagdrempelig is doordat de werknemers anoniem hun klachten kunnen doorgeven en zelf geen kosten maken. De ziektekostenverzekeraar sponsort.’

Van de Ploeg: ‘Ziek zijn is bij ons niet zo’n issue meer, mede door onze verzuimaanpak, een andere pijler. We hebben een hele goede route ontwikkeld om werknemers die ziek zijn, adequaat op te vangen en zo snel mogelijk in het arbeidsproces terug te brengen. Daarvoor hebben we voor alle werkgerelateerde problematiek speciale protocollen ontwikkeld, samen met de bedrijfsarts. Van de derde pijler merken de medewerkers als het goed is niets, want dat moet gewoon goed zijn: onze aandacht voor arbeidsomstandigheden, waarin het hele wettelijke kader is opgenomen. Daarbij hoort de risico-inventarisatie en -evaluatie, de bedrijfshulpverlening, veiligheidsaspecten, enzovoort.’

‘Ongeveer vanaf 2004 zijn we serieus aan de slag gegaan met dit integrale gezondheidsbeleid, vertelt Van der Ploeg. Vanaf dat moment zijn we ook gaan meten. De resultaten zijn behoorlijk. In 2004 hadden we een ziekteverzuimpercentage van 5,6 procent, in 2006 was dat slechts 3,1 procent. Het aantal verzuimdagen is in die periode ook verminderd van 6,1 naar 4,9 dagen en de verzuimfrequentie is gedaald van 1,8 keer naar 1,5 per jaar. Omgerekend naar geld (gederfde inkomsten en kosten) is dat per medewerker 7.000 euro in 2004 en 4.500 euro in 2006.’

Van der Ploeg: ‘Die cijfers hebben veel deuren geopend binnen de organisatie. We hebben aan kunnen tonen dat investeren in mensen loont. We hebben de investeringen in arbozorg nu meer dan verdubbeld, omdat gebleken is dat dat de organisatie vele miljoenen bespaart. Mijn advies aan andere bedrijven is daarom om aandacht voor arbo als iets zakelijks te zien. Je moet binnen je bedrijf duidelijk maken wat je kwijt bent aan ziekteverzuim en wat je investeringen zijn in arbo en wat dat oplevert. Dan krijg je snel het groene licht om een goed gezondheidsbeleid op poten te zetten binnen je organisatie.’

Werkgeversforum Kroon op het Werk

Het Werkgeversforum Kroon op het Werk is een initiatief van grote en kleine organisaties met bijzondere verdiensten op het gebied van gezondheidsmanagement. Zij zijn deels oud-winnaars, oud-genomineerden van de Kroon op het Werkprijs of anderszins actief op het gebied van gezondheidsmanagement en hebben met de oprichting van dit Werkgeversforum hun vaak jarenlange ervaring, expertise en kennis op het gebied van verzuimbeleid en (re)integratie gebundeld in één organisatie. Ieder bedrijf dat zijn prestaties wil verbeteren is van harte welkom zich bij ons aan te sluiten.

Door bundeling van krachten kan het Werkgeversforum Kroon op het Werk andere bedrijven en organisaties ondersteunen, adviseren en begeleiden en kan zij tips, suggesties en aanbevelingen aandragen die zich in de praktijk reeds hebben bewezen. Met gezondheidsmanagement ben je nooit klaar. Je blijft je als werkgever ontwikkelen, en wil, ook als je het al goed doet, leren van anderen. Een gedeeld belang van alle bedrijven die meedoen aan het Werkgeversforum. Deelnemende organisaties willen hun ervaringen graag met u delen! Word daarom lid van het Werkgeversforum Kroon op het Werk.

Het is goed om je organisatie zo nu en dan eens tegen het licht te houden. Hoe doe ik het eigenlijk in vergelijking met anderen? Juist op het gebied van gezondheidsmanagement, want daar vallen veel resultaten te boeken waar bedrijf en medewerkers baat bij hebben. De tweejaarlijkse Benchmark van het Werkgeversforum Kroon op het Werk voorziet in zo’n vergelijking. Het advies dat volgt op het invullen van de Benchmark roept natuurlijk vragen op. Hoe kan ik mijn verbeterpunten aanpakken? Het Werkgeversforum biedt minimaal een workshop met andere bedrijven die de Benchmark hebben ingevuld, maar helpt ook bij het vinden van goedwerkende instrumenten zoals de Workability Index en organiseert “openhaard”gesprekken over onderwerpen als het bespreekbaar maken van “ongezond” gedrag. Ook koppelen wij leden aan elkaar om ideeën en inspiratie op te doen.

Natuurlijk valt er bij het Werkgeversforum Kroon op het Werk voor grote en kleine organisaties nog veel meer te halen. Dit kunt u allemaal lezen in de folder van het Werkgeversforum Kroon op het Werk en op de website: www.kroonophetwerk.nl.

Kroontjesestafette

Organisaties die eerder genomineerd werden voor de Kroon op het Werkprijs zijn koplopers die wij gevraagd hebben om ons te helpen de ideeën achter Kroon op het Werk verder uit te dragen. Op 20 april 2005 is de Kroontjesestafette gestart door een eerste estafettestokje uit te reiken aan deze oud-genomineerden. Zij moesten hun stokje bij voorkeur binnen drie maanden doorgeven aan een organisatie in hun omgeving, netwerk of branche die zich op vergelijkbare wijze onderscheidde in de wijze waarop die vorm geeft aan gezondheidsmanagement. Inmiddels zijn er al meer dan 50 stokjes doorgegeven en wéér doorgegeven. Zo vormen zich langzaam regionale netwerken die worden gevoed door het Werkgeversforum Kroon op het Werk: het landelijke netwerk voor en door werkgevers.

Pareltjes

Uit de jaarlijkse Kroon op het Werkprijs kwam de behoefte voort om vaker goede praktijkvoorbeelden in beeld te brengen. Daarvoor beloont het Werkgeversforum gericht organisaties voor een opvallend initiatief of voor beleids-onderdelen die zo bijzonder zijn dat zij ook aandacht verdienen. Daarvoor heeft het Werkgeversforum Pareltjes in het leven geroepen als bijzondere beloning voor praktische instrumenten of opvallende initiatieven. Elke organisatie kan voor een Pareltje in aanmerking komen. Ze kunnen zichzelf aanmelden, of door een ander worden voorgedragen. Dit kunnen collega-organisaties, branche-organisaties, UWV of deelnemers aan het Werkgeversforum Kroon op het Werk zijn. Aanmelden kan via de website van Kroon op het Werk.



De Kroon op het Werkprijs wordt mede mogelijk gemaakt door: Albron en Drukkerij Wedding





**WERKGEVERSFORUM
KROON OP HET WERK**

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp
T. 023 554 9936
F. 023 554 9303
info@kroonophetwerk.nl
www.kroonophetwerk.nl