



‘Geef werknemer regie over vitaliteit’

Medewerkers van Achmea kunnen terecht op het Gezond Werken Plein, waar experts hen bijstaan om gezond en vitaal te blijven. Wat voor effect heeft dat?

Tekst Pieter Verbeek

Vijf kamers en een wachtruimte vormen samen het Gezond Werken Plein in Leusden, waar een deel van de divisie Zorg & Gezondheid van Achmea is gevestigd. Medewerkers kunnen hier terecht voor een afspraak of spreekuur bij verschillende professionals. De wachtkamer is subtiel afgeschermd van de glazen deuren, zodat je redelijk anoniem hier kunt wachten op je afspraak, zonder dat je collega's je zien en zich afvragen wat er met je aan de hand is. Op het 'plein' zit een multidisciplinair expertiseteam klaar om te helpen bij werkgerelateerde problemen op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Naast een bedrijfsarts, bestaat het team uit een bedrijfsmaatschappelijk werker, een fysiotherapeut, een bedrijfspsycholoog, een voedingsdeskundige, een *mental health-trainer/coach* en een preventiearts.

Inspireren

Sinds 2012 heeft de divisie deze aanpak overgenomen. Dat jaar fuseerde Achmea met het Amersfoortse Agis, dat al zes jaar een eigen gezondheidsplein had voor medewerkers. Het is al gebruikelijk dat een bedrijf een bedrijfsarts en een arbodienst heeft, maar Agis ging als eerste verder door hier een aantal andere specialisten in huis aan toe te voegen. "Toen wij in 2012 samen gingen met Agis hebben we

goed gekeken naar de parels van dit bedrijf en dit was er een van", vertelt Alexander Stolze, manager Gezond Werken bij Achmea. "Binnen de divisie Zorg & Gezondheid zijn we het concept verder gaan uitbouwen tot het programma Gezond Werken, waar het plein onderdeel van uitmaakt. We willen de meest vertrouwde verzekeraar zijn van Nederland. Voor onze klanten willen we dat ze kunnen vertrouwen op de beste zorg. Dit vertalen we ook door naar onze eigen mensen. We willen collega's inspireren en faciliteren bij het maken van gezonde keuzes."

Daarom investeerde de divisie Zorg & Gezondheid 900.000 euro in het opzetten van het programma Gezond Werken, waar verder nog een online portal en breed aanbod aan interventies en programma's bij horen op het gebied van inspanning, ontspanning en voeding.

Zelf de regie nemen

Wat is nu eigenlijk het idee achter zo'n plein? Waarom zou je als werkgever daar zo veel geld in willen steken? Stolze vertelt: "De filosofie is om medewerkers met hulp van zorgprofessionals te ondersteunen om zelf de regie te kunnen nemen over hun vitaliteit en gezondheid. Maar we bekijken het ook vanuit de werkgever. Een

klassieke dokter kijkt naar je als je ziek bent met de vraag: hoe kan ik je beter maken? Wij kijken ook naar de preventieve kant en we realiseren ons goed dat vitale en gezonde medewerkers productiever zijn en minder verzuimen."

En dat is volgens Achmea ieders eigen verantwoordelijkheid. "We vragen top-prestaties van onze medewerkers", legt Stolze uit. "En dan is het nodig om elke dag fit aan de start te verschijnen. Wij bieden daarvoor topondersteuning op het Gezond Werken Plein. Maar je bent natuurlijk niet verplicht om mee te doen." Er zijn dan ook geen consequenties als je je verantwoordelijkheid niet neemt, benadrukt Stolze. "We willen wel dat het deel wordt van het gesprek, zoals bij beoordelingsgesprekken. Gezondheid moet nog meer een integraal deel worden van onze bedrijfscultuur. We willen dat mensen bewust zijn van de voordelen ervan in plaats van alleen op te passen voor consequenties. Natuurlijk heb je soms te maken met morele dilemma's. Stel je hebt een zware roker, die wel altijd zijn deadlines haalt, en een gezond iemand die stijf staat van de stress in zijn werk. Wie heeft er nu meer aandacht nodig? Het gaat bij ons meer om het bewust maken van medewerkers in wat een gezonde levensstijl kan betekenen, en wat vitaliteit en veer-



kracht inhouden. We vragen ze de eigen regie te nemen over hun loopbaan. Duurzame inzetbaarheid staat daarin centraal. Dat is naast hun vitaliteit en gezondheid ook hun loopbaan en hun eigen verdere ontwikkeling.”

Gezondheidschecks

Regelmatig biedt de afdeling Gezond Werken gezondheidschecks aan, waaraan medewerkers vrijwillig kunnen deelnemen. In 70 procent van de gevallen gebeurt dat ook. Medewerkers kunnen bloed laten prikken en op basis van de uitslag van de bloedwaardes gaat de afdeling Gezond Werken met ze in gesprek. Wanneer zaken als te veel stresshormonen of te hoge bloeddruk komen boven drijven, dan verwijst de preventiearts door. Bijvoorbeeld naar de mental coach of de voedingsdeskundige.

“Soms maken we ook het onbespreekbare bespreekbaar”, legt Stolze uit. “Denk bijvoorbeeld aan iemand met overgewicht. Als leidinggevende heb je het hier niet gauw over. Op het Gezond Werken Plein doen we dat wel. En dat is nodig ook. Het gemiddelde BMI (*Body Mass Index*) bij de deelnemers is 25,9 en dat is gemiddeld gezien echt te zwaar.”

De checks zijn overigens kosteloos voor de medewerkers. “Je kunt het feitelijk zien als een cadeautje van de baas. Onze preventiearts is nu al tot maart volgeboekt.”

Productiever en vitaler

Gaat het niet een grens over, wanneer je als werkgever zo bovenop de levensstijl en gezondheid van je werknemers zit?

Nee, vindt Stolze: “We willen mensen ondersteunen om gezond en vitaal te zijn. Dat doen we uit eigenbelang, maar ook uit belang van de werknemer. Alles wat er op het Gezond Werken Plein wordt gedeeld, blijft anoniem. De specialisten werken allen met een strikte geheimhoudingsplicht. Alleen de zorgprofessionals krijgen van elkaar een overdracht, nooit de leidinggevende.”

Wel kan het expertiseteam signalen afgeven als ze problemen signaleert. Als je een probleem hebt op je werk, klop je meestal aan bij je leidinggevende. Maar wat nu als hij of zij juist het probleem vormt? Op het Gezond Werken Plein kun je dan een afspraak maken met de bedrijfsmaatschappelijk werker. Als die bijvoorbeeld uit hetzelfde team zes mensen met dezelfde klachten over een leidinggevende krijgt, zal die wel gaan schakelen met de manager van de leidinggevende. “Natuurlijk blijft alles wel anoniem”, benadrukt Stolze.

Bewuste keuzes

Een medewerker heeft zelf de regie over zijn loopbaan, stelt Stolze. Je bent zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van vakliteratuur, voor het doen van relevante cursussen of voor het solliciteren naar een andere functie. “Waarom dan ook niet voor je eigen vitaliteit? Het hoogst haalbare wat ik kan vragen, is dat medewerkers bewuste keuzes maken over hun eigen vitaliteit en gezondheid. Dat gaat op het niveau van inspanning, ontspanning, maar ook wat je eet of drinkt. Mijn droom is dat op deze manier praten en nadenken onderdeel wordt van onze be-

‘We willen collega’s inspireren en faciliteren bij het maken van gezonde keuzes’

drijfcultuur. Maar hoever dat gaat, is moeilijk. Een zware roker aannemen? Kan dat wel? Is dat niet raar dat zo iemand werkt bij een zorgverzekeraar? Maar ja, zo begeef je je al snel op glad ijs. Waar ligt de grens? Dat ben ik nog aan het verkennen.”

Wat levert het op?

Het ondersteunen van de 3.882 medewerkers bij hun gezondheid en vitaliteit kost de divisie dus 900.000 euro. Omgekeerd is dat per medewerker 231 euro. Wat levert het nu precies op? Het ziekteverzuim nam structureel af, een half procent meer dan bij de andere divisies van Achmea. Als je kijkt vanaf het begin in 2012 is er bijna een halvering van de verzuimcijfers. Drie jaar geleden was dat 6 procent, nu is dat 3,3 procent. Dat verschil stond alleen al in 2013 gelijk aan ruim 1,1 miljoen euro minder verzuimkosten.

Verder is een belangrijk resultaat volgens Stolze dat medewerkers op laagdrempelige en toegankelijke wijze gebruik kunnen maken van professionals voor hun arbeidsgelateerde klachten. “De claim die ik zou willen maken, is dat we mensen beter inzetbaar maken op deze manier, maar omdat we geen nulmeting hebben gedaan, is dat moeilijk te zeggen.” Ook signalering op anonieme basis over problemen op de werkvloer is nuttig zodat het management sneller kan ingrijpen.

Snel schakelen

Ongeveer 22 procent van de medewerkers bij de divisie Zorg & Gezondheid heeft tot nu toe gebruik gemaakt van het

Gezond Werken Plein. Ook al klinkt dat misschien niet veel, Stolze is er tevreden over. “In Nederland heeft 70 procent van de werknemers gezondheidsklachten. Tegelijkertijd voelt 80 procent zich gezond. Toch vermoed ik dat meer mensen gebruik zouden kunnen maken van het Gezond Werken Plein. Ik zou dat aantal dus wel willen verhogen.”

Maar, benadrukt hij, je wilt natuurlijk niet het aantal klachten binnen de organisatie verhogen. “Mijn doel is om de mensen in

deze organisatie vitaal en in hun kracht te houden, zodat ze zelf de regie over hun loopbaan kunnen nemen. En om hen daarbij als het nodig is, te ondersteunen. Wij sturen niet op verzuim maar op inzetbaarheid. Bij 83 procent van de begeleidingstrajecten is geen sprake van verzuim, maar komen medewerkers met fysieke of mentale klachten, terwijl ze nog aan het werk zijn. Hierdoor kan snel geschakeld worden om de medewerker zo snel mogelijk klachtenvrij te krijgen en verzuim te voorkomen.”

Dat doet de afdeling van Stolze ook door trainingen te organiseren binnen de organisatie over hoe om te gaan met verzuim. “Ziekte overkomt je, verzuim is een keuze. Wat doe je als je hoofdpijn hebt? Neem je een aspirientje en ga je aan het werk of blijf je twee dagen ziek thuis?” Ook zorgt de afdeling Gezond Werken ervoor dat er de hele dag schalen vers fruit door het gebouw verspreid staan. “Fruit eten is immers gezond en de schalen zijn aan het einde van de dag helemaal leeg.”

GEZOND WERKEN

Alexander Stolze is 1 januari begonnen als manager Gezond Werken, maar werkt al sinds 2009 bij Achmea op het gebied van strategisch advies. Hij is al langer bezig met de gezondheid van zijn collega's en wil vooral inspireren. Zo organiseerde hij bijvoorbeeld boerenmarkten binnen het bedrijf. “Als werkgever kun je net dat extra zetje geven richting duurzaam gedrag van je werknemers. Op het gebied van vitaliteit vragen wij aan onze leidinggevenden om een voorbeeldfunctie te vervullen. Ook op het gebied van gezonde leefstijl. En als manager Gezond Werken schept dat natuurlijk nog een extra verplichting. Je zult mij bijvoorbeeld nooit in de lift aantreffen, zelfs naar de negende verdieping neem ik de trap. Ik geloof echt dat wat wij doen, goed is voor onze organisatie en daarmee ook voor onze klanten.”