

หนทางสู่ Excellent company ในญี่ปุ่น

พ.อ.รับสรณ์ เลิศในสัตย์

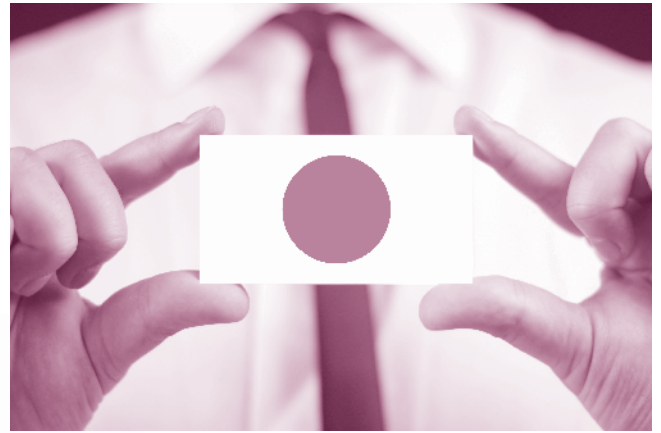
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

E-mail: orbusiness@hotmail.com

จาก นี่ไปการที่จะเป็น Excellent company ได้นั้น เงื่อนไขที่สำคัญ คือ “การบริหารสุขภาพ” แต่การที่จะทำได้นั้นต้องมี Know how วิธีการ จนกระทั่งระบบบริหาร ซึ่งบริษัทชั้นนำทั้งหลายได้เริ่มดำเนินการไปแล้ว มีประเด็นหลัก 4 ประเด็นด้วยกัน

1) การนำเสนอที่เหมาะสมที่สุด โดยการใช้ข้อมูลการตรวจสุขภาพที่จะเอียง

ตัวอย่างเช่น บริษัท อูจิตะโยโก (บริษัทชั้นนำทางด้านเสื้อผ้า) ได้มีโครงการที่เรียกว่า “กลยุทธ์ Team 101” โดยเริ่มต้นในปี 2013 คำว่า 101 นั้นหมายความว่า จำนวนพนักงานที่มีความเสี่ยงสูง ทางด้านสุขภาพ เช่น เบาหวาน ความดันสูง มีโคเลสเตอรอลสูง ต่างๆ



สมาชิกของกลยุทธ์ Team 101 นั้น ทุกสัปดาห์จะต้องไปรับการชี้แนะสุขภาพ เพื่อความก้าวหน้า เพื่อควบคุมฯ ที่ไม่ยอมไปรับการตรวจ จะมีการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วบริหารสุขภาพ โดยมีแผนที่เรียกว่า “แผน health data” เหตุผลที่บริษัทได้แผนนี้เข้ามาใช้เพราะว่า แต่เดิมมีผู้ลาออกเพราะเหตุผลทางจิตใจหรือว่าเสียชีวิตกะทันหัน ในขณะที่พนักงานก็ประสบกับปัญหาที่ค่าเบี้ยประกันสุขภาพเพิ่มสูงขึ้น บริษัทจึงได้มีนโยบายช่วยเหลือ พนักงาน บริษัทตั้งเป้าหมายว่าในปี 2017 จะลดจำนวนพนักงานที่มีความเสี่ยงทางสุขภาพสูง ให้ลดลง 80% เทียบกับปี 2014

2) ป้องกันคนไข้เกียจ โดยการทำให้มีความสุขสนาน

บริษัทอาคุสะประกันชีวิต ได้สร้าง app สุขภาพ ที่ชื่อว่า “Health U” ขึ้นในปี 2014 ซึ่งจะเป็นโปรแกรมที่ให้ความสะดวก สามารถตอบคำถามแก่พนักงานของบริษัทที่มีสมาร์ทโฟน เช่นว่า อยากจะออกกำลังกายหรือพุงเริ่มโตขึ้นแล้ว เมื่อให้ข้อมูลแล้วก็มีคำตอบให้ว่า ให้เดินจากสถานีรถไฟหนึ่งไปอีกสถานีรถไฟหนึ่งหรือให้กินสลัดมากๆ เป็นต้น พนักงานก็สามารถเลือกโปรแกรมที่นำเสนอ แล้วปฏิบัติตามทุกๆ วัน เมื่อพนักงานทำบ่อยๆ ก็จะได้ point สะสม เมื่อมีคะแนนมากเพียงพอ ก็สามารถเอาไปแลกเครื่องวัดหรือเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพได้ บริษัท อาคุสะ ได้ประกาศเจตนารมณ์เรื่องสุขภาพเพื่อให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพอย่างจริงจัง เพราะว่าในบริษัทจะมีพนักงานที่อายุประมาณ 45 ปี อยู่จำนวนมาก ทำให้มี





ความเสี่ยงเรื่องโรคอยู่มาก จึงเน้นให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพพนักงาน กลยุทธ์ที่ป้องกันคนไข้เกียจ ก็คือ การสะสมแต้มแล้วแลกสินค้าได้นั่นเอง

3) สร้าง Road map เพื่อกลับไปสู่การทำงาน

พนักงานบริษัทหลายๆ คน เมื่อพ้นจากการเจ็บป่วย แล้วกลับไปทำงานกลับป่วยเสียอีก ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของที่ทำงานหรือฝ่ายบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่นอกจากมีการเจ็บป่วยทางร่างกายแล้วยังมีการเจ็บป่วยทางจิตใจเป็นเรื่องหลัก เป็นต้นว่า โรคซึมเศร้า ไม่มี

กำลังใจอยากจะทำอะไรต่างๆ เป็นต้น บริษัทอายิโนะโมะโตะได้สร้าง “โปรแกรมฟื้นฟูสภาพ Mental health” ขึ้น เริ่มดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี 2003 ลักษณะพิเศษของโปรแกรมคือ ให้บทพจนตัวเองอย่างละเอียด เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำขึ้นอีก ทีมแพทย์ก็จะให้รับรู้ลักษณะของตัวเอง เช่น เป็นคนจริงจัง มีความรับผิดชอบสูงหรือเน้นความสมบูรณ์แบบ เป็นต้น แล้วพยายามลดความเครียดให้น้อยลง เพราะที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้ค้นให้ลึกซึ้งว่า สาเหตุแห่งการเจ็บป่วยทางใจนั้นคืออะไร โปรแกรมนี้เหมือนเป็นการช่วยเสริมสร้างแนวทางกลับคืนสู่สภาพที่ทำงานได้

4) ผู้บริหารรับผิดชอบเรื่องสุขภาพ

บริษัท โรต ฟาร์มาซี ในปี 2014 ได้ตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นมา คือ ตำแหน่งผู้รับผิดชอบสุขภาพสูงสุด หรือ CHO (Chief Health Officer) โดยมีหน้าที่ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาสุขภาพของพนักงาน มีหน้าที่สร้าง project team ขึ้นมา เพื่อส่งเสริมการควบคุมสุขภาพของพนักงาน ในขณะเดียวกัน บริษัท โยชิโนยา (ข้าวหน้าเนื้อ) ในปีเดียวกันนี้เอง ก็ได้ประกาศตำแหน่งใหม่คือ CWO (Chief Wellness Officer) ที่ส่งเสริมการบริหารสุขภาพเช่นเดียวกัน ทำการชี้แนะเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหรือการรับประทานอาหาร โดยผ่านสมาร์ทโฟน เป็นต้นว่า วิธีการลดน้ำหนักที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การป้องกันโรคที่เกิดจากการใช้ชีวิต เป็นต้น

