

# Preventie



**Voorkomen is beter dan genezen. Genezen kunnen we; het verzuim is de afgelopen 25 jaar gehalveerd. Maar hoe zit het met 'het voorkomen van', hoe gaan we om met preventie? Preventie, het voorkómen van ziekte en het beschermen en bevorderen van de gezondheid, is hot. Dat is niet verwonderlijk want er valt een hoop geld mee te besparen en te verdienen. Vroeger was dat anders.**

## Vroeger

Er is vanaf het einde van de 19de eeuw wel het een en ander geregeld voor veilige werkomstandigheden. Zo werd in 1895, gelijk met de oprichting van de arbeidsinspectie, een Veiligheidswet voor fabrieksarbeiders ingevoerd. Ook werd het werken onder de grond veiliger dankzij de invoer van de Mijnwet in 1903. Het probleem tot 1992 was echter dat de werkgever verzuim niet echt in de portemonnee voelde. Tot de invoering van premiedifferentiatie in de Ziektewet betaalden werkgevers dezelfde Ziektewetpremie, of alle werknemers ziek thuis zaten of niet. Preventie werd pas echt een onderwerp met de komst van de 52 weken loondoorbetaling bij ziekte in 1996. Goed werkgeverschap moet soms worden afgedwongen. Inmiddels betaalt iedere werkgever zijn zieke medewerker 104 weken salaris door. Ook is de werkgever

## Beginnen bij het begin

Als het gaat om ziekteverzuimbeleid dan start goede preventie al tijdens de sollicitatieprocedure. Onderzoek van TNO heeft ons geleerd dat gescheiden werknemers meer verzuimen dan gehuwde werknemers. Nog beter; neem liever een ongehuwde werknemer in dienst, die verzuimt het minst. Sollicitanten onder de 25 jaar hebben weer een ander risico. Deze categorie heeft tweemaal zoveel kans op een arbeidsongeval dan de oudere kandidaten. Los van deze wetenswaardigheden kan het zinvol zijn om tijdens de sollicitatieprocedure stil te staan bij 'het voorkomen van'. Weliswaar is de aanstellingskeuring aan banden gelegd, maar is het niet logisch dat wordt gevraagd of de sollicitant de aangeboden werkzaamheden volledig en langdurig denkt aan te kunnen? Dit is toch minimaal zo belangrijk als de ongetwijfeld indrukwekkende cv van de aspirant werknemer?

## Dagelijkse veiligheid

Ziekteverzuim heeft gemiddeld voor 25 procent een oorzaak in de arbeidsomstandigheden. Dit is beïnvloedbaar door de werkgever en de werknemer. Daling van het verzuim met een kwart ligt dus voor het grijpen. Hoe pak je dit aan? De Arboret geeft ons de preventiemedewerker. In de meeste ondernemingen is deze verplichte collega een grote onbekende. Toch heeft de preventiemedewerker een belangrijke rol: 'zorgen voor de dagelijkse veiligheid binnen een onder-

## Het financiële belang is voor de werkgever enorm toegenomen.

10 jaar lang financieel verantwoordelijk als zijn zieke werknemer de WGA, onderdeel van de Wet WIA, instroomt. Het financiële belang is voor de werkgever dus enorm toegenomen. Preventie is daardoor bij veel ondernemingen een logisch onderdeel van het verzuimbeleid geworden.

# van ziekteverzuim is 'hot'

neming'. Wat zijn taken precies inhouden vinden we terug in de eveneens verplichte Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) van het bedrijf. Wat de kennis en vaardigheden van de preventiemedewerker moeten zijn, staat ook in de RI&E beschreven. In tegenstelling tot wat veel werkgevers en werknemers denken, is een aparte opleiding voor de preventiemedewerker niet noodzakelijk. De overheid vindt dat met de veiligheidsdeskundigen, de arbeidshygiënisten, de bedrijfsartsen, de arbeidsdeskundigen en de organisatiedeskundigen er inmiddels genoeg gecertificeerde deskundigen voorhanden zijn. Uiteraard kan het voor een preventiemedewerker verstandig zijn om een opleiding te volgen als de onderneming specifieke gezondheidsrisico's heeft. Of als uit de RI&E blijkt dat een gerichte opleiding noodzakelijk is.

Maar wat doet zo'n preventiemedewerker nou eigenlijk? In de Arbowet wordt gesteld dat de preventiemedewerker de werkgever bijstaat in de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowet. De belangrijkste verplichting daarvan is het opstellen van de RI&E. Verder moet de preventiemedewerker de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers adviseren over de genomen of nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het ergonomisch instellen van de werkplek of het juiste gebruik van gehoorbeschermers.

## Risico Inventarisatie & Evaluatie

De Arbowet verplicht de werkgever om na te gaan of er voldoende is gedaan om schade aan de gezondheid van werknemers te voorkomen. Deze analyse wordt vastgelegd in de RI&E. Er wordt onder andere op de volgende vragen antwoord gegeven:

- 1 Zijn er in het verleden ongevallen gebeurd in mijn bedrijf?
- 2 Wat kan er op dit moment fout gaan in mijn bedrijf, zodat ongevallen of verzuim optreden?
- 3 Hoe groot is de kans dat het gebeurt?
- 4 Hoe beperk ik een risico? Of de schade als het toch misgaat?
- 5 Welke maatregelen zijn nodig? En hoe voer ik ze door?
- 6 Hoe zorg ik dat de genomen maatregelen blijven werken?

Wanneer alle risico's binnen de onderneming zijn geïnventariseerd, wordt samen met de preventiemedewerker een plan van aanpak gemaakt. De Arbowet stelt dat in dit plan maatregelen moeten zijn opgenomen om de aangetroffen risico's te beheersen. Daarnaast moet uit het plan blijken binnen welke termijnen deze maatregelen worden genomen. Zo ontstaat in feite een werkplan voor aanpassing en verbetering van de arbeidsomstandigheden. De RI&E is een goede handleiding om samen na te denken

over de gezondheidsgevaaren op de werkvloer en hoe deze aan te pakken. En het is nodig ook. Zo is momenteel de helft van de werkplekken RSI-bevorderend, volgens onderzoek van de Intelligence Group. Als eenmaal alle risico's met dank aan de RI&E, de preventiemedewerker en wellicht wat goed werkgeverschap onder controle zijn, rest er nog een probleem: de overige 75 procent van het verzuim.

## Een werkgever kan zijn werknemers stimuleren om aan lichaamsbeweging te doen.

### Risque social

Het meeste ziekteverzuim ontstaat niet op de werkvloer maar in de privésfeer. Het gevolg is dat de werkgever opdraait voor de gevolgen van het spitten in de tuin of de ondeugdelijke keukentrap. Heeft de werkgever hier invloed op? Mag hij zich mengen in het privéleven en de levensstijl van zijn werknemers? Denk bijvoorbeeld eens aan de eetgewoonten. Geschat wordt dat overgewicht 10 procent van het verlies aan productiviteit door ziekteverzuim veroorzaakt. Fastfood verbieden kan niet, zorgen dat de kantine gezonde voeding aanbiedt, kan wel. Ook kan de werkgever een stoppen met rokencursus financieren. Deze preventieve maatregel heeft een dubbele werking; enerzijds wordt bijna zeker toekomstig langdurig ziekteverzuim als gevolg van roken voorkomen. Anderzijds hoeft de werknemer voor zijn sigaretje niet meer de gang naar het fietsenhok te maken. En die tijd kan dus nuttiger worden besteed.

### Beweging

Een belangrijk instrument om de medewerkers gezonder te maken is beweging. Een werkgever kan zijn werknemers stimuleren om aan lichaamsbeweging te doen. Er kan bijvoorbeeld een korting worden geregeld op een abonnement van de fitnessclub. Uit onderzoek blijkt dat sportende werknemers minder vaak, maar vooral korter verzuimen dan hun niet-sportende collega's. Dit geldt vooral voor de werknemers die zittend werk doen (Van den Heuvel et al., 2003).

Bewegen is dus goed voor de gezondheid en zal daardoor een positief effect hebben op het verzuim binnen de onderneming. Aan de andere kant kan sport echter ook juist de oorzaak zijn van ziekteverzuim. Daarbij doelen we in dit geval niet op de plotselinge landelijke toename van ziekteverzuim tijdens het WK voetbal, de zogenaamde Oranjekoorts. Opgelopen sportblessures vormen een teleurstellende oorzaak voor de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor de werkgever. Elk jaar



weer moeten minstens achtduizend Nederlandse wintersporters langs bij de dokter omdat zij op de piste blessures hebben opgelopen. Het daaruit voortvloeiend ziekteverzuim is de onontkoombare après-ski voor de werkgever.

Nogmaals de vraag of de werkgever zich mag bemoeien met het privéleven van zijn medewerkers. Mag het zaalvoetballen of het skiën verboden worden door degene die de blessures moet betalen? Nee dat kan niet. Maar als van de werknemer bekend is dat zijn enkels het al vaker hebben begeven en de (bedrijfs)arts voetballen afraadt, wordt het verhaal al anders. Dat betreft echter een uitzondering. Uit onderzoek (VSG) blijkt dat sportende werknemers een positieve uitwerking hebben op het ziekteverzuim. Deze positieve uitwerking is dusdanig dat de effecten van eventuele sportblessures ruimschoots worden gecompenseerd. Het moet daarbij natuurlijk wel gaan om sport die op verantwoorde wijze wordt beoefend.

### Inkomensverzekeringen

Veel werkgevers, met name uit het midden- en kleinbedrijf, hebben het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim ondergebracht bij een verzekeraar. De verzuimverzekering dekt het aanzienlijke financiële risico van ziekteverzuim af, maar doet meer dan dat. In de afgelopen jaren hebben verzekeraars hun verzuimpolissen ontwikkeld tot verzekeringen met daaraan gekoppeld een uitgebreid dienstenpakket op het gebied van preventie en re-integratie. Te denken valt bijvoorbeeld aan een griepvrij voor het hele bedrijf als de 'r' weer in de maand is of een medische check up voor oudere werknemers. Waar een werkgever ook iets aan kan hebben, is als de verzekeraar het Preventief Medisch Onderzoek voor zijn rekening neemt. Deze PMO is immers verplicht vanuit



Het is duidelijk dat verzekeraars zich op het gebied van preventie en re-integratie willen onderscheiden. Iedere verzekeraar heeft immers zijn standaard verzuimverzekering en hoe zorg je op deze drukke markt nog voor klandizie? De aanvullende diensten, eventueel gekoppeld met een ziektekostenverzekering, zijn daarbij een uitstekende marketingtool. Aan de andere kant kunnen verzekeraars met deze aanvullende diensten hun schadelast beïnvloeden. Prettig voor verzekeraar, de werkgever en de werknemer.

Er is een heleboel mogelijk op preventief gebied, maar schiet de werkgever er daadwerkelijk iets mee op? Als een verzekeraar (financieel) ondersteunt bij een re-integratietraject is dat heel tastbaar; het gaat direct om euro's. Bij preventie is dit moeilijker in te schatten en binnen iedere sector, zelfs per werkgever zal de behoefte verschillen. Het onderscheidend vermogen zorgt voor een uitgebreid aanbod aan preventieve diensten. Een kleine greep daaruit: antistress-training, tiltraining, life style onderzoek, motivatiechecks en natuurlijk de vitaliteitsbarometer. Uiteindelijk hangt het per individuele werkgever af welke diensten nuttig zijn binnen het preventiebeleid. De tiltraining zal in de verhuisbranche meer betekenen dan in de zakelijke dienstverlening. Voor de anti-RSI-opleiding zal het tegenovergestelde gelden.

### Kortom

De werkgever heeft veel baat bij preventie in zijn ziekteverzuimbeleid. Van belang is wel dat er daadwerkelijk ziekteverzuimbeleid is. De RI&E en de preventiemedewerker zijn belangrijke hulpmiddelen bij het bepalen en uitvoeren van dit beleid. Het plan van aanpak moet ervoor zorgen dat preventie geen eenmalige actie of een hol begrip is. Door inzicht te hebben in de risico's van de werkvloer en de oorzaken van het ziekteverzuim kan bepaald worden of en zo ja welke preventieve maatregelen genomen kunnen worden.

Indien er een verzuimverzekering is gesloten, komt op dat moment de verzekeraar in beeld. Het netwerk van de verzekeraar of de aanvullende diensten helpen de werkgever bij de inzet van preventieve middelen.

*Jeroen Vluggen*

*De auteur is werkzaam als consultant en opleider bij Enkwest Opleiding @ Advies, een bureau dat zich richt op de raakvlakken van private en sociale zekerheid.*

## Verzekeraars willen zich onderscheiden bij preventie en re-integratie.

de Arboret en moet door de werkgever worden aangeboden. Met andere woorden de werkgever draait voor de kosten op. Een Preventief Medisch Onderzoek is een uitstekend preventief instrument om bedrijfsbrede gezondheids- en dus ook verzuimrisico's aan het licht te brengen. Medewerkers, die overigens niet verplicht aan dit onderzoek hoeven deel te nemen, kunnen dit onderzoek ervaren als een attente geste van hun werkgever. Zij zullen daarnaast hun gedrag op de werkvloer of privé kunnen aanpassen naar gelang de uitkomsten van het onderzoek.

