



Uitgelicht

In 2016 gaf 45% van de Nederlandse werknemers aan het afgelopen jaar afwezig te zijn geweest op het werk vanwege gezondheidsredenen.

Van het totaal aantal verzuimde werknemers, was 42,5% man en 49,2% vrouw.

Het aandeel werknemers uit de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar was hierbij het hoogst.

In 2016 steeg het gemiddelde ziekteverzuimpercentage met de leeftijd. Ouderen verzuimen niet vaker, maar lopen wel een groter risico om langer te verzuimen.

Na het zestigste levensjaar neemt het verzuimpercentage weer af. De reden hiervoor zou te maken kunnen hebben met het feit dat de gezondste mensen op latere leeftijd blijven doorwerken.

Bron: Volksgezondheidszorg.info

Het is van groot belang om werknemers voor de langere termijn inzetbaar te houden. Niet alleen voor de arbeidsorganisatie, maar ook voor de maatschappij als geheel. Een goed verzuimbeleid en passende verzuimbegeleiding kunnen hierbij helpen.

In dat kader wordt ook wel van duurzame inzetbaarheid gesproken. Een situatie waarin medewerkers zowel in hun huidige als toekomstige baan met behoud van gezondheid en welzijn in staat zijn om blijvend te functioneren. In de eerste plaats is dit essentieel voor werknemers zelf, aldus Gert-Jan Beens, bedrijfsarts en voorzitter van de beroepsvereniging NVAB. Werken is immers een manier om zelfstandig te kunnen leven en jezelf in een inkomen te kunnen voorzien. Daarnaast draait het in de huidige maatschappij steeds meer om participatie, wat betekent dat mensen iets moeten kunnen en inzetbaar dienen te zijn. Ook de grote vergrijzing heeft tot gevolg dat mensen langer moeten doorwerken. En wie uitvalt, zal direct worden gemist.

Duurzame inzetbaarheid waarborgen

Het is dan ook cruciaal dat werkenden zo lang mogelijk productief en vitaal bij het arbeidsproces betrokken blijven, stelt Beens. Dit betekent ten eerste een goede gezondheid om aan de lichamelijke en mentale eisen van het werk te kunnen voldoen. Maar ook andere, meer sociale factoren spelen een rol. Onderzoek heeft aangetoond dat met name steun, regelruimte en het gevoel betekenisvol werk te verrichten essentieel zijn om enthousiasme in het werk te behouden. "Worden deze zaken goed ingevuld, dan kunnen ze als buffer dienen voor de negatieve gevolgen die met de baan gepaard gaan. Anders gezegd, kan iemand meer aan als hij zich gesteund voelt, verantwoordelijkheid ervaart en dat wat hij doet van betekenis vindt."

Petra van de Goorbergh, directeur van OVAL, maakt als het gaat om duurzame inzetbaarheid een onderscheid in vier pijlers. Volgens haar heeft het begrip alles te maken

met vitaliteit, plezier, ontwikkeling en perspectief. Daarbij is het voor werknemers noodzakelijk om zelf actie te ondernemen en zichzelf voortdurend af te vragen of het werk wat zij doen nog bij hen past. Maar ook arbeidsorganisaties dienen de pijlers in hun ontwikkeling mee te nemen. "Dit kan bijvoorbeeld door middel van trainingen, vitaliteitsprogramma's en het aanbieden van doorgroeimogelijkheden."

“
Samen het gesprek aangaan en nadenken over eventuele aanpassingen, vormen de kern van goede preventie
”

Het is een gedachtegang die Beens beaamt. Inzetbaarheid en vitaliteit moeten niet worden gezien als de plicht van de een of de ander, legt hij uit. Iedereen heeft er immers belang bij. Natuurlijk is het evident dat werknemers in eerste instantie zelf verantwoordelijk zijn voor het behoud van hun gezondheid en de levensstijl die zij hanteren. Maar aangezien de werkgever in een hoge mate de werkzaamheden bepaalt en de omstandigheden waarin deze plaatsvinden, valt een deel van de verantwoordelijkheid ook bij hem of haar. Gelukkig worden arbeidsorganisaties zich hier steeds meer van bewust.

Verzuimpreventie

De gedeelde verantwoordelijkheid gaat ook op in het geval van verzuimpreventie, zegt Van de Goorbergh. Hierbij is het vooral van belang om de werk-privébalans op orde te hebben. Zo dienen werknemers op tijd aan de bel te trekken, want zij voelen immers als eerste

aan of het niet goed gaat en de balans scheef is. Voor werkgevers betekent het alert zijn op signalen die kunnen duiden op ongemakken. "Samen het gesprek aangaan en nadenken over eventuele aanpassingen, vormen de kern van goede preventie."

Daarnaast is het voor werkgevers raadzaam om medewerkers jaarlijks een check-up aan te bieden, vult Beens aan. Deze kan enerzijds gericht zijn op de gezondheidsrisico's van het werk, maar ook op algemene zaken, zoals gewicht, voeding of rookgedrag. Ook is er met de nieuwe Arbowet meer ruimte voor werknemers om preventief een bedrijfsarts te bezoeken. Dit kan helemaal vrij en zonder tussenkomst van de werkgever.

Goede verzuimbegeleiding en privacy

Wanneer er toch sprake is van verzuim, is een goede begeleiding onontbeerlijk. Hierbij vervullen werkgevers en werknemers een sleutelrol, met ondersteuning van de bedrijfsarts en andere professionals. Bovendien is de Wet Verbetering Poortwachter van kracht, die onder meer vereist dat zieke werknemers zich binnen zes weken bij de bedrijfsarts melden voor een probleemanalyse. Is er sprake van dreigend langdurig verzuim, dan dient een Plan van Aanpak (PvA) te worden opgesteld.

Voor werkgevers is het van belang om zieke werknemers weer zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. Maar de benodigde informatie hiervoor is niet altijd beschikbaar. Zo stelt de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) dat een werkgever niet mag vragen naar zaken die direct aan de ziekte of behandeling raken. En ook onderwerpen als beperkingen en functionele mogelijkheden, vallen onder de privacyregels.

► **Lees verder op pagina 6**

Strikte regels

Het maakt dat er veel onduidelijkheid bestaat over welke gegevens nu wel en niet mogen worden gevraagd, zegt Van de Goorbergh. Dit maakt het voor werkgevers en werknemers lastig om een goed gesprek over verzuimbeleid te voeren. Volgens haar is het terecht dat diagnoses en details over behandelingen privé zaken zijn die niet naar buiten gebracht hoeven te worden. Maar informatie over de verwachte ziekte duur en mogelijkheden voor alternatieve taken, zouden wel bespreekbaar moeten zijn. “De wetgever zou hier meer duidelijkheid in moeten geven.”

Volgens Beens heeft de wetgever echter een goede reden voor het hanteren van de strenge regels. In het geval dat werknemers verplicht worden om uit te schrijven wat ze wel of niet kunnen, kan daar mogelijk uit worden afgeleid wat er met hen aan de hand is, legt hij uit. Precies wat de wetgever wil voorkomen. Daarbij komt dat het in de praktijk vaak heel anders te werk gaat. Wanneer werkgever en werknemer een goede verstandhouding hebben, wat in 90 procent van de gevallen zo is, zal de werknemer vrijwel alle informatie aan de werkgever doorspelen, zegt Beens. “Maar mocht een werknemer toch een reden hebben om niets te willen zeggen, dan moet ervoor gezorgd worden dat er geen spreekplicht is. De werkgever moet zich in die gevallen baseren op het advies van de bedrijfsarts, die een medisch beroepsgeheim heeft.”

Inschakeling bedrijfsarts

De onduidelijkheid rondom privacy kan ertoe leiden dat medewerkers bij iedere ziekmelding langs de bedrijfsarts moeten. Een tafereel dat niet altijd nodig is, stelt Van de Goorbergh. Volgens haar zijn werkgever en werknemer prima in staat om zelf werkgerelateerde afspraken te maken, zonder te praten over de ziekte. “De directe inschakeling van de bedrijfsarts gedurende die eerste zes weken, heeft in mijn ogen dan ook geen toegevoegde waarde. Niet

De register casemanager als regisseur van het re-integratieproces

Naast de werkgever, werknemer en bedrijfsarts speelt ook de register casemanager een sleutelrol als het gaat om verzuimbeleid. Enerzijds als onafhankelijke procesbegeleider, maar ook als adviseur.

Het takenpakket van de zogenoemde register case- en caremanager is uiterst complex, aldus Edwin Bouwers, verenigingsmanager bij de RNCV (beroepsvereniging van register casemanagers). Allereerst voert deze de regie namens de werkgever tijdens het re-integratieproces van de verzuimende werknemer. Hierbij wordt erop toegezien dat de procesgang, zoals vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, wordt bewaakt en een volledig passend verzuim- en re-integratiedossier wordt aangelegd. Daarnaast zorgen casemanagers voor aansturing van alle betrokkenen op het speelveld van arbeidsongeschiktheid en houden nauw contact met het UWV, verzekeraars en sparringpartners.

Wet Verbetering Poortwachter bewaken

Om te garanderen dat de werkwijze, zoals bepaald in de Wet Verbetering Poortwachter, wordt gewaarborgd, maken

casemanagers onder andere gebruik van diverse bestaande verzuimbeheersystemen. De toepassing van de actuele kennis en praktische ervaring van de register casemanager van wet- en regelgeving zorgt voor het juiste advies van een zorgvuldig te doorlopen re-integratieproces, licht Bouwers toe. Vanzelfsprekend volgt de casemanager daarbij het advies van de bedrijfsarts waarmee zo nodig wordt afgestemd wanneer de re-integratie in de praktijk blijkt af te wijken van het eerder gegeven advies.

Vanuit ervaring en expertise vervullen casemanagers een adviserende rol, vervolgt Bouwers. Vervolgens is het aan de werkgever en werknemer om deze raad op te pakken en op de juiste wijze na te leven. In toenemende mate kiezen werkgevers ervoor om zich bij verzuimbegeleiding te laten ondersteunen door register casemanagers van de RNVC. Door de deskundige en actuele toepassing van die kennis, kunnen zij onnodige additionele verzuimschade, zoals boetes of loonsancties van het UWV, voorkomen.

alleen werkt het medicalisering in de hand, het leidt ook tot een verhoging van de kosten. Dit neemt niet weg dat het in sommige gevallen wel goed kan zijn om iemand in deze periode naar de bedrijfsarts te sturen.”

Beens is het met haar eens dat bedrijfsartsen niet zitten te springen om mensen direct na één week te zien, aangezien de meesten binnen twee weken weer zullen herstellen. De behandeling van onschuldige en relatief milde problemen hebben dan ook geen meerwaarde, benadrukt hij. Maar in sommige gevallen, zoals psychische klachten, is het wel degelijk zinvol om vroegtijdig een bedrijfsarts in te schakelen. Zo ontstaat meer tijd om een vertrouwensband op te bouwen en

langdurig verzuim uit de weg te gaan. Daarbij heeft een bedrijfsarts volgens hem niets met medicalisering te maken. Hij of zij is specialist en de enige die zowel de medische als niet-medische factoren die bij het verzuim betrokken zijn, kan overzien. “Een onderscheid maken, is precies hetgeen wat noodzakelijk is om te kunnen demedicaliseren. Je kunt dus stellen dat de bedrijfsarts in feite het tegenovergestelde doet.” Waar het dan ook allemaal op neerkomt, is maatwerk. Het op tijd inschakelen van de bedrijfsarts vraagt om een samenspel, legt Beens uit. Er moet goed contact zijn tussen de leidinggevende, de medewerker en de bedrijfsarts. “En daar waar dat met voldoende respect, kennis en kunde plaatsvindt, is het verzuimbeleid het allerbeste.”