

Gezondheidsmanagement voorkomt langdurige ziekte

Het is een last wanneer een medewerker door langdurige ziekte afwezig is. Het merendeel van het langdurig verzuim in Nederland wordt bepaald doordat medewerkers mentaal overbelast raken. Preventie door gezondheidsmanagement zorgt ervoor dat u tijdig kunt ingrijpen waardoor langdurige ziekte van een medewerker voorkomen kan worden.

Medewerkers die lang privéproblemen hebben of problemen in de combinatie werk / privé kunnen overbelast raken. Dit kan leiden tot disfunctioneren of zelfs langdurig verzuim. Wat voor invloed heeft u als leidinggevende op deze problematiek?

Cijfers

In organisaties ligt de focus vaak meer op de aanpak van bestaand verzuim dan op het voorkomen van verzuim. Ook al wordt gemiddeld 65 procent van het verzuim door maar 15 procent van de medewerkers veroorzaakt. Bovendien meldt 33 procent van de medewerkers zich nooit ziek. Een eerste stap is het bestaand verzuim adequaat aan te pakken zodat er meer tijd en aandacht overblijft voor de niet-zieke medewerkers.

Juiste match

Gezondheidsmanagement omvat meer dan alleen het effectief re-integreren van verzuimende medewerkers. Het gaat hierbij ook om:

- Voorkomen dat mensen minder effectief gaan werken door te zorgen voor een goede formule, met gezond, plezierig en uitdagend werk.
- Het begeleiden van medewerkers die hun werk minder effectief doen ten gevolge van een disbalans, mentaal of lichamelijk, en waarbij ziekmelding op de loer ligt.

Bij het vinden van de juiste match tussen de medewerker en zijn werk ligt er een belangrijke rol voor leidinggevend en HRM. Dit in

samenwerking met de medewerker want ook zijn verantwoordelijkheid en motivatie spelen hierbij een belangrijke rol.

Beleid

Op organisatieniveau kan een beleid worden uitgezet om het bestaande verzuim adequaat aan te pakken. Hierbij kan een analyse op procesmatig en inhoudelijk vlak van bestaande dossiers duidelijkheid geven over wat goed en niet goed gaat in de aanpak van langdurig en frequent verzuim. Daarna kan de aanpak worden verbeterd. Als u bijvoorbeeld geen idee heeft hoe u dreigende mentale overbelasting kunt herkennen kunt u een training of workshop volgen.

Frequent verzuim is een reden voor nader onderzoek

Een methode om erachter te komen of iemand overbelast dreigt te raken is een gesprek aan te gaan met de frequent verzuimers. Dit zijn medewerkers die zich vier of meer keer in een jaar ziek melden of bijvoorbeeld twee keer binnen twee maanden tijd. De medewerker heeft dan een gesprek met de leidinggevende, waarbij ook iemand van HR of een preventiemedewerker aanwezig is. In dit gesprek worden afspraken gemaakt om het verzuim te voorkomen of te verminderen. Gekeken kan worden of dit verzuim werkgerelateerd is of niet. Zo ja, dan is het goed te kijken naar oplossingen hiervoor.

Bedrijfsarts

In overleg met de bedrijfsarts kan de medewerker preventief op het spreekuur komen voor een analyse en individueel advies. Het kan zijn dat een medewerker niet gemotiveerd is en zich gemakkelijker ziek meldt. Maar het kan ook zijn dat een medewerker medische problemen heeft die niet adequaat zijn opgepakt. Een voorbeeld hiervan is een medewerker die frequent verzuimt door hoofdpijn en niet weet dat er sprake is van migraine en dat er een effectieve aanpak mogelijk is. Ander voorbeeld is een medewerker die steeds verkouden en griepig is en zich vaak ziek meldt. Soms blijkt er een allergie of





overgevoeligheid aan ten grondslag te liggen waarbij medicatie het probleem goed kan aanpakken. Ook overmatig gebruik van verslavende middelen als alcohol of pillen kunnen frequent verzuim geven door een verstoorde weerstand of darmklachten. In deze gevallen is een goede samenwerking tussen leidinggevende en bedrijfsarts nodig om dit aan te pakken.

Overbelast

Frequent verzuim kan echter ook een vroeg signaal zijn van overbelasting door werk en/of privéomstandigheden. De bedrijfsarts kan dit in kaart brengen en adviezen geven hoe u als leidinggevende uw medewerker kunt ondersteunen en tijdelijk de belasting kunt terugbrengen in het werk, bijvoorbeeld door minder taken in zijn pakket. Ook de medewerker krijgt adviezen: wat kan hij doen zodat hij niet verder uit balans raakt en toch zijn rol op het werk en thuis kan behouden. Soms is het nodig dat een medewerker een gerichte doorverwijzing krijgt voor een adequate behandeling of begeleiding.

Een aantal verzuimredenen worden gemakkelijk geaccepteerd als een simpel fysiek probleem dat niet beïnvloedbaar is,



● *Sommige medewerkers blijven (te) lang doorwerken, waardoor zij juist langdurig uit het arbeidsproces kunnen raken.*

Voorlichting en aandacht bevorderen de re-integratie

terwijl privé- of werkproblemen of dreigende overbelasting een achterliggende reden vormen die wel beïnvloedbaar is. Neem het voorbeeld van iemand die van de trap valt en zijn enkel verstuikt. Feitelijk kan hij er net met zijn gedachten niet bij zijn geweest toen hij van de trap af ging, door bijvoorbeeld een recente ruzie met zijn vrouw. Ander voorbeeld is een medewerker die rugklachten krijgt op het moment dat hij boos is weggelopen na een onplezierig gesprek met zijn baas.

Re-integratieproces

Ook als medische behandelaars een medewerker in consult hebben is overleg tussen u als leidinggevende en de bedrijfsarts belangrijk om het langdurig verzuim adequaat aan te pakken. Wanneer iemand bijvoorbeeld de diagnose prostaatkanker heeft gekregen, heeft hij er baat bij om een vroeg consult bij de bedrijfsarts aan te vragen over wat de verwachting is voor de re-integratie en tips te krijgen over het hersteltraject. Vroege voorlichting en aandacht voor de re-integratie, blijkt uit onderzoek, bevordert het re-integratieproces. Ook het vroegtijdig eenvoudige (andere) werkzaamheden doen, zorgt er voor dat de werknemer sneller volledig kan hervatten.

Het blijkt dat bij drie maanden afwezigheid van het werk door ziekte, een medewerker ongeveer driekwart jaar lang uit het volledige arbeidsproces is. Daarom is het juist belangrijk in die eerste drie maanden te zoeken naar zinvol eenvoudig werk. Bij servicemonteurs ligt dat gevoelig omdat zij een keuze gemaakt hebben voor buitenwerk en niet voor binnenwerk. Daarbij is het maken van een gezamenlijk plan voor zo'n tijdelijke opstart door de leidinggevende, de bedrijfsarts en de medewerker, erg belangrijk.

Preventief

Tot slot is het vinden van de juiste match tussen medewerker en geschikt werk belangrijk om medewerkers gemotiveerd en met plezier aan het werk te houden. Dit is een deel van het gezondheidsmanagement dat vaak bij indiensttreding bekeken wordt en daarna nauwelijks aandacht krijgt. De vergrijzing speelt hierin ook een belangrijke rol. Medewerkers zullen ten gevolge van hun leeftijd meer chronische aandoeningen ontwikkelen en hun spierkracht neemt af. Bij gelijkblijvende belasting zal bij medewerkers die als servicemonteur werken dan een disbalans kunnen ontstaan.

Het is daarom goed medewerkers preventief te checken op een dreigende disbalans op het gebied van fysieke en mentale draagkracht. Er zijn inmiddels goede hulpmiddelen ontwikkeld om dit in kaart te brengen. ●

Inlichtingen:

Kremer Bedrijfsarts en Consultant, Utrecht. T. 030-2734276.
I. www.uwbedrijfsarts.eu. E. info@uwbedrijfsarts.eu.