

## Minder verzuim is aan werkgevers én werknemers

# Van wet naar werkelijkheid

De nieuwe Arbowet legt meer nadruk op preventie van verzuim en versterkt de positie van bedrijfsarts en preventiemedewerker. Het is nu tijd om de papieren werkelijkheid in de praktijk gezamenlijk handen en voeten te geven, vindt bedrijfsarts Peter Coffeng. Een pleidooi voor echte motivatie en meer vertrouwen.

tekst Peter Coffeng

**D**e bedrijfsarts vecht tegen een hardnekkig vooroordeel. Dagelijks proberen bedrijfsartsen ervoor te zorgen dat werknemers na verzuim met de juiste interventies kunnen terugkeren naar het werk. Ik ben ervan overtuigd dat de meeste collega's zich op integere wijze een beeld proberen te vormen van de klachten van de werknemers tegenover hen. Met het belang van de werknemer voorop en in het belang van werkgevers. Door de inzet van bedrijfsartsen en andere kerndeskundigen zijn veel werknemers gelukkig in staat hun werk weer op te pakken. Toch krijgt dat weinig aandacht. Want de bedrijfsarts blijft in de media hardnekkig terugkomen als de verlengde arm van de werkgever. Dat negatieve beeld verdient bijstelling.

### Complexer

Ik loop al een behoorlijk tijdje mee als bedrijfsarts, zo'n kleine dertig jaar. De taak van de bedrijfsarts is tegenwoordig vooral het begeleiden van langdurig verzuim. Waar mensen na een hartinfarct vroeger zeer langdurig verzuimden, is de verzuimproblematiek de laatste jaren complexer geworden; de verzuimoorzaak gaat veelal verder dan alleen een lichamelijke aandoening.

Nog steeds zie ik in mijn spreekkamer veel houdingsproblematiek. Klachten Arm, Nek en Schouder (KANS), voorheen Repetitive Strain Injuries (RSI) lijken misschien als vanzelf opgelost, maar bestaan wel degelijk nog steeds. Wat eerder een aandachtspunt is, is een ergonomisch goed afgestelde beeldschermwerkplek. Werknemers werken op locatie, bij de klant en thuis, maar de flexibele werkplek





laat soms te wensen over. Bovendien zijn we allemaal onze mobiele telefoon en tablet intensiever gaan gebruiken. Dat laatste trekt ook een wissel op de werk-privébalans. Steeds meer mensen tobben met dit dilemma. Een jonge ambitieuze werknemer werkt 's avonds makkelijk nog even door. Maar eenmaal als werknemer met een gezin, gaan mensen zich schuldig voelen als de kleine om zes uur moet worden opgehaald van het kinderdagverblijf. Door twijfels – “dit bespreekbaar maken is vast niet goed voor mijn carrière” – raken mensen in de knoop. Tegelijk lopen veel professionals er tegenaan dat zij hun eigen werk zelf minder kunnen inrichten. In verschillende sectoren klagen mensen over werkdruk en bureaucratie, met steeds meer formulieren en verminderde autonomie als uitingsvormen. En dat terwijl die professionals juist behoefte hebben aan het vertrouwen om zelfsturing te kunnen geven. Ten slotte merk ik dat ook leeftijd een grotere rol in de spreekkamer speelt. Omdat Nederland vergrijsd en langer doorwerkt, krijgt de bedrijfsarts meer dan vroeger te maken met werknemers met chronische aandoeningen als hart- en vaatziekten, herseninfarct, kanker en diabetes. Die klachten openbaarden zich vroeger veelal pas na het (vroeg)pensioen.

### Nieuwe wet

Gelukkig biedt de nieuwe Arbowet sinds 1 juli 2018 uitkomst. De vernieuwde wetgeving zet volop in op preventie. Daarin spelen de bedrijfsarts en preventiemedewerkers een belangrijke rol. Volgens de nieuwe Arbowet moet elke werkgever beschikken over een basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts. De

bedrijfsarts moet de werkgever adviseren over gezond en veilig werken en ziekteverzuimbegeleiding. Ook regelt de nieuwe wet dat de bedrijfsarts vrij toegang heeft tot de werkvloer, om zich een goed beeld te kunnen vormen van het werk en de werkbelasting voor werknemers. Bovendien is het open spreekuur in ere hersteld: werknemers kunnen, ook zonder verzuim of klachten, tijdens een open spreekuur terecht bij de bedrijfsarts. Elk bedrijf is al langer verplicht om in samenspraak met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een preventiemedewerker aan te stellen. Die kan nu beter samenwerken met de bedrijfsarts en andere (kern)deskundigen. Toch vrees ik dat we er niet zijn met alleen een nieuwe wet op papier. Preventie staat weliswaar bij de wet hoog in het vaandel, maar daar echt werk van maken is de uitdaging, nu en in de toekomst. En dat vraagt om goed werkgeverschap en goed werknemerschap in de praktijk van de bedrijven.

### Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap begint bij uitgaan van vertrouwen, in plaats van handelen op basis van wantrouwen. Het werkt niet om te denken dat iedereen die zich ziekmeldt potentieel misbruik maakt van het systeem. Een enkeling verzuimt misschien een keer al te gemakkelijk, maar de meerderheid niet. Dat is mijn stellige overtuiging en zo probeer ik mijn werk dan ook te doen.

Als bedrijf moet je ook echt gemotiveerd zijn om handen en voeten te geven aan de bedoeling van de wet. Dat betekent: de bedrijfsarts echt de ruimte geven om zijn werk goed te kunnen doen. Dat betekent structureel tijd agenderen voor het open spreekuur, werkplekbezoeken en overleg met de preventiemedewerker. Niet omdat het moet vanuit de wet, maar omdat je als bedrijf inziet dat het zinvol is.

Ook de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) kan meer dan nu het





# Goed werkgeverschap begint bij uitgaan van vertrouwen, goed werknemerschap bij eigen regie nemen over je loopbaan

geval is bijdragen aan risicobeheersing en verzuimpreventie. In veel bedrijven ontbreekt het aan een goede, actuele RI&E of richt de RI&E zich vooral op harde veiligheidsrisico's. Maar veel mensen dreigen ten onder te gaan aan psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De grootste instroom van arbeidsongeschiktheid wordt gevormd door werknemers met psychische aandoeningen. Gebruik de RI&E om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid: wat kunnen we beter doen om ervoor te zorgen dat mensen met meer plezier, meer autonomie en meer vertrouwen op hun werkplek zitten?

## Goed werknemerschap

Ook de werknemer heeft een eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hij lekker in zijn vel zit. De tijd is voorbij dat de werknemer kon afwachten wat de werkgever via de cao voor hem in petto had. Mensen worden nu als individu aangesproken. Veel meer dan vroeger is de werknemer verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en carrière. De werknemer heeft, kortom, de regie over zijn eigen loopbaan. Dat geldt ook voor de gezondheid van de werknemer. Iedereen kan ziek worden, maar de werknemer is verantwoordelijk voor zijn gezondheid en vitaliteit. Goed werknemerschap betekent dus eigen regie nemen over je loopbaan en er alles aan doen om gezond te blijven.

## Privacywetgeving

Preventie van verzuim in de praktijk en succesvolle terugkeer na verzuim hebben alleen kans van slagen als iedereen gezamenlijk en gemotiveerd een bijdrage levert. Door de Wet algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is de werknemer daarin meer dan voorheen aan zet. In het eigen regie-model kon de werkgever sturen op gedrag door de werknemer eerst in gesprek te laten gaan met zijn leidinggevende. De bedrijfsarts kon daarbij nog op afstand blijven. Maar met de AVG zijn de verhoudingen in het eigen regie-model veranderd. Het regelt strakker dan voorheen de privacyregels waar arbodiensten zich aan te houden hebben. Het gesprek over het medisch dossier is terug bij de bedrijfsarts en blijft enkel binnen de spreekkamer tussen bedrijfsarts en werknemer. Bij overspannenheid door hoge werkdruk, een verstoorde werk-privébalans of onvrede over de manier van leidinggeven zal de werknemer waarschijnlijk niet meteen heel open zijn richting zijn leidinggevende, maar het gesprek met de bedrijfsarts wel willen voeren. De werkgever kan dan beter niet weken wachten met het

inschakelen van de bedrijfsarts. Want dat is plezieriger voor de werknemer en ook beter voor de werkgever zelf.

## Vertrouwen

Een goede vertrouwensrelatie tussen werknemer en bedrijfsarts is van groot belang om problematiek goed in kaart te brengen voordat er een advies richting de werkvloer gaat. Lange tijd hebben werknemers de bedrijfsarts vooral als controleur gezien. Door de negatieve beeldvorming over de bedrijfsarts stapten medewerkers de eerste keer soms nog met argwaan het spreekuur binnen. Naarmate de tijd verstrijkt, groeit gelukkig het vertrouwen. Het vertrouwen dat de bedrijfsarts er niet is om namens de werkgever het conflict te zoeken, maar om samen te werken aan een succesvolle terugkeer wanneer dat mogelijk is. Veelal in overleg met andere (kern)deskundigen. De werkgever is aan zet om te bekijken welke factoren in het werk hij kan aanpakken om de re-integratie van een werknemer mogelijk te maken.

Het begint allemaal met wederzijds vertrouwen en communicatie. Om tot verandering en verbetering te komen, is het belangrijk dat betrokken partijen met elkaar in gesprek komen. Want de meeste medewerkers met langdurig verzuim hebben serieuze problematiek die aandacht vergt. «

**Peter Coffeng** is bedrijfsarts bij Richting en adviseur/trainer bij Edufit.

