

Ziekteverzuim een meer zwart

Vanaf 1 juli dient ieder bedrijf een preventiemedewerker te hebben. Bij minder dan 15 werknemers doet de directeur het gewoon zelf. 'Weg met de Arbo-dienst!', hoor ik velen van u al zeggen. Om over alle kwalificaties, die daarna volgen, maar te zwijgen. Veel geld voor weinig of geen resultaat. Dat is de opvatting van velen.

Wat moet een preventiemedewerker doen en weten?

Volgens de definitie van het ministerie is een preventiemedewerker: 'Een eigen werknemer die de werkgever helpt bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf.' Heel veel bedrijven hebben al zo iemand, vaak met de titel 'arbo-coördinator' (zo zegt hetzelfde ministerie).

De wetswijziging betekent dat elke werkgever ten minste één werknemer aanwijst voor deze taak, ongeacht of de werkgever kiest voor een maatoplossing of voor een contract met een Arbo-dienst.

De taken van een preventiemedewerker:

- voorlichten over onderhoud van apparaten
- bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen
- instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen

Afgezien van het feit of deze medewerker nu wel of niet gecertificeerd moet zijn en of er op basis van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gewerkt wordt, is mijn vraag: 'Is dit dé oplossing voor het nog steeds relatief hoge ziekteverzuim?'

Neen, natuurlijk niet. Het overgrote deel van het ziekteverzuim is helemaal niet een gevolg van tekortkomingen op het gebied van onderhoud van apparaten, het gebruik van beschermingsmiddelen of werken met gevaarlijke stoffen!

Preventie

Preventie is prima, maar dan wel op aandachtsgebieden die er toe doen. Maar als de oorzaken van veel soorten ziekteverzuim bekend zijn, dan zouden we juist die oorzaken bij de wortel moeten aanpakken. Toch besteden we veel aandacht aan een relatief kleine groep, waarvan de reïntegratieplannen nauwelijks tot enig resultaat leiden. Waarom zijn we vrijwel niet bezig die situaties te verbeteren, die de oorzaak van veel soorten ziekteverzuim zijn?

Wel of niet ziek?

De eerste vraag bij een hoog verzuim zou moeten zijn of er werkelijk sprake is van ziekte. Vervolgens wat de belangrijkste oorzaken hiervan zijn. Ziekteverzuim kan in de volgende 3 categorieën worden opgedeeld:

- WIT - legitiem, de oorzaak is duidelijk. Bijvoorbeeld een gebroken been of een hartoperatie
- GRIJS - vaag, conflict, onbehagen, stress, baaldag
- ZWART - ontbreken van enige noodzaak, klussen, alternatieve snipperdag

Aan het legitieme 'witte verzuim' kun je niet zoveel doen, behalve wanneer het te wijten is aan slechte arbeidsomstandigheden. Dan is het typisch een taak voor de preventiemedewerker. 'Zwart verzuim' vraagt om klassieke maatregelen. Streng controleren, verhogen van drempels en het intrekken of verlagen van ziekengeld.

'Grijs verzuim' daarentegen vraagt eerder om maatregelen op bedrijfsniveau dan acties, direct gericht op de individuele werknemer.

Positieve en negatieve invloeden

In kader staan een aantal oorzaken die het

kwestie van wit denken

werk positief of negatief beïnvloeden. De belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim zijn psychische klachten en klachten aan het bewegingsapparaat. Deze klachten zijn vrijwel altijd een direct gevolg van situaties in het negatieve rijtje. Hoe meer negatieve invloeden, hoe groter de kans op ontevredenheid en een 'vlucht' in ziekteverzuim. Het ziekmelden is vaak een combinatie van zowel de persoonlijke thuissituatie als de omstandigheden op het werk. Het verzuim van gehuwde vrouwen met kinderen is bijvoorbeeld aantoonbaar hoger dan het verzuim van ongehuwde vrouwen zonder kinderen. Het is daarom een vereiste dat er óf uitstekende en betaalbare kinderopvang is óf dat het aantal werkuren en de werktijden, op deze situatie is afgestemd. Een herintredende parttimer na enige tijd vragen om fulltimer te worden, is dus vragen om problemen!

Tevredenheidsonderzoek.

'Grijs verzuim' is meestal een gevolg van ontevredenheid. Men is doorgaans zo weinig gemotiveerd, dat er maar een geringe aanleiding hoeft te zijn om thuis te blijven.

In deze situatie verbeteren algemene programma's de motivatie vaak niet. Want, waarom gaat de één iedere dag met zijn rolstoel naar het werk en waarom blijft de ander 2 weken thuis met een verstuipte pols? Om daar achter te komen is een medewerkerstevredenheidsonderzoek een goede methode.

Zo'n onderzoek dient aan een aantal voorwaarden te voldoen. De belangrijkste zijn:

- de enquête is een initiatief van de directie en de OR samen
- de aandachtsgebieden en de vragen die gesteld worden moeten ook leven bij de medewerkers, bijvoorbeeld over werkomstan-

digheden, begeleiding en ondersteuning, beoordeling, communicatie, werkdruk, beloning en carrièremogelijkheden

- zorg dat de anonimiteit gewaarborgd is. Publiceer bijvoorbeeld de resultaten van groepen van minder dan 8 personen niet, maar vermeld ze op een hoger niveau
- zorg voor tijdige terugkoppeling
- start voor aandachtsgebieden die negatief scoren actieprogramma's en rapporteer hier regelmatig over
- maak de direct leidinggevende verantwoordelijk voor het actieprogramma en resultaat.

Een tevredenheidsonderzoek geeft een schat aan informatie, maar heeft alleen zin, wanneer de resultaten in alle openheid met het personeel worden besproken en er daarnaast actieprogramma's aan worden gekoppeld, die gericht zijn op verbetering van de situatie. Verbetering van de negatieve en het behoud van de positieve invloeden zijn direct merkbaar in het ziekteverzuim en beïnvloeden op den duur de bedrijfscultuur dusdanig, dat de preventie begint bij de werknemer zelf.

Tekst

**Andries F. Bongers is
directeur Marketing van
Freebeans BV**

Positieve invloeden

- Goed opgeleid, ingewerkt en begeleid
- Mogelijkheden voor ontwikkeling en carrière
- Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid
- Acceptabele doelstellingen
- Respect voor elkaar, waardering
- Aangepast werk indien nodig
- Rechtvaardige beloning
- Open sfeer, betrouwbaarheid
- Collegialiteit, ondersteuning

Negatieve invloeden

- Onvoldoende opgeleid, onbekwaam
- Onmacht, niet opgewassen
- Werkdruk, slechte planning
- Onzekere situatie
- Slechte communicatie
- Geen goede balans werk/privé
- Slecht sociaal beleid
- Ongezond, gevaarlijk
- Autoritaire leiding