

# Preventie: activiteit of beleid?

Je leest van alles over preventie. Over de thema's, de activiteiten, de projecten, het beleid en het onderzoek. Als je als werkgever iets wilt doen aan preventie, waar begin je dan? En als je er al mee bezig bent, hoe breng je het dan naar een hoger plan?

Tekst: Paul Baart

Preventie-activiteiten zijn gericht op groepen werknemers die een verhoogd risico lopen om ziek te worden of uit te vallen. Door risico's vanuit het werk, door hun (werk)gedrag of misschien wel door beide. In het figuur op de pagina hiernaast beschrijf ik de fases van het preventiebeleid die we bij organisaties aan kunnen treffen.

## Fase 1 – Van niets doen tot de eerste stap

Er zijn organisaties waarvan het management zegt: "Preventie? Daar zijn we niet voor. Hier moet gewerkt worden!" Dit type organisatie zit links onderin het figuur: er is geen beleid en geen enkel gezondheidsgerelateerd onderwerp komt via het werk aan de orde. Duidelijk mag zijn dat zo'n bedrijf zonder investeringen geen resultaten bereikt. Toch kan een enkele poster of een krantenartikel over preventie al een eerste stap zijn om tóch iets te gaan doen.

## Fase 2 – Actief promoten

Het is vaak een stafmedewerker, een leidinggevende of een enthousiaste en betrokken medewerker die een onderwerp aan de orde stelt. Het kan ook een afdeling zijn die aan het begin van het nieuwe jaar goede voornemens heeft. De activiteit kan bestaan uit actief promoten van bewegen voor inactieve mensen en mensen met overgewicht. De trap nemen in plaats van de lift en vaker fietsen naar het werk. Er wordt in deze fase vaak gebruik gemaakt van (vaak gratis) materiaal dat anderen al hebben gemaakt. Bijvoorbeeld van media-campagnes of brancheorganisaties. De kosten zijn laag. Het resultaat is grotendeels afhankelijk van de inzet van de mensen die er naast hun gewone werk mee bezig zijn. Het bereik is vaak beperkt.

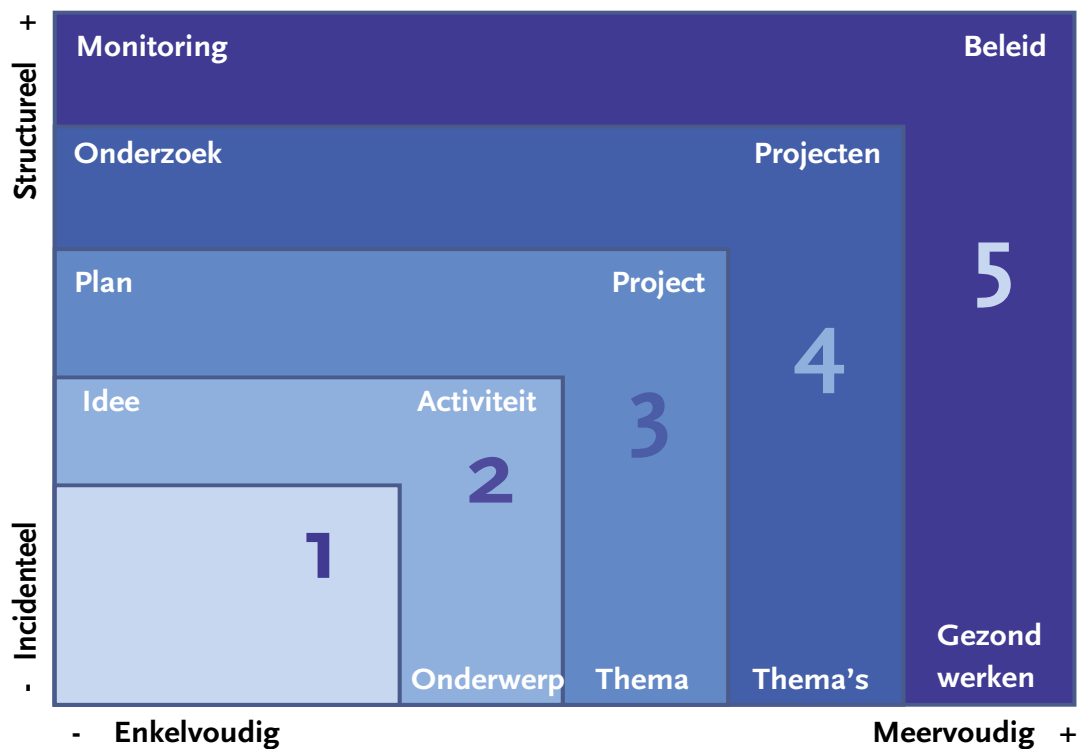
## Fase 3 – Meer planmatige opzet

Als het management besluit om bijvoorbeeld werkstress projectmatig en doelgroepgericht aan te gaan pakken, spreek je van een meer planmatige opzet van activiteiten. Het management verwacht van werknemers dat ze meewerken aan het invoeren van een andere manier van werken. Managers en leidinggevenden krijgen een training zodat ze meer aandacht voor het thema ontwikkelen. Een evaluatieonderzoek moet uitwijzen of het beoogde resultaat is bereikt. De resultaten zijn mede afhankelijk van het commitment van het management (prioriteit). Wanneer het management bijvoorbeeld op hetzelfde moment een functiewaarderingssysteem invoert, zal er weinig aandacht voor preventie zijn. De afgelopen jaren is in het kader van de Arboconvenanten in veel branches aandacht geweest voor preventie van stress, klachten aan het bewegingsapparaat en geluidsoverlast. Dit alles ondersteund door onderzoek, handboeken voor interventies en bureaus met aanbod voor begeleiding en training.

## Fase 4. – Zakelijke zorg

Als organisaties al langer projectmatig werken, is het belangrijk om na te gaan waar medewerkers zélf behoefte aan hebben en wat hun ideeën zijn om risico's te voorkomen of te beperken. Met de uitkomsten van een behoeftenonderzoek, een PMO en een RI&E kun je projecten opstarten voor diverse thema's en risicogroepen. Organisaties die dát doen, zijn dan al op een meer structurele manier bezig met preventie. Vaak hebben zij stafmedewerkers of preventiemedewerkers verantwoordelijk gemaakt voor de opzet en uitvoering, en is er in de begroting rekening mee gehouden. Door deze bredere inzet, bereik je meer doelgroepen en pak je verschillende risicofactoren aan. De resultaten worden over het algemeen bekeken op het niveau van de projectdoelen: participatiegraad, bereikte

## Preventiebeleid



© Baart en Raaijmakers

gedragsveranderingen en hun duurzaamheid. Het ondersteunt een cultuur van zakelijke zorg voor gezondheid in het werk én van de werknemer.

### Fase 5. – Integraal preventiebeleid

We spreken van integraal preventiebeleid als in beleidsplannen op voorhand al rekening is gehouden met het voorkomen van ziekte(verzuim). In integraal beleid vormen de lopende activiteiten weer de basis voor de geplande activiteiten. Preventie is opgenomen in de werkafspraken, bijvoorbeeld in kwaliteitssystemen. De verantwoordelijkheden voor preventie liggen bij het management én bij de werknemers. Zij krijgen daarvoor ook de mogelijkheden en middelen. De bedrijven die zijn gecertificeerd als Model of Good Practices van iHMQ ([www.iHMQ.org](http://www.iHMQ.org)) hebben dat op die manier geregeld. Het Europees Netwerk voor Gezondheidsbevordering op de Werkplek (European Network for Workplace Health Promotion [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)) heeft een *toolbox* beschikbaar gesteld om het preventiewerk gemakkelijker te maken. In de meest uitgebreide vorm noemt men het ook wel “gezondheidsmanagement”. De resultaten zijn daar ook naar. Om een directielid van een van de recent gecertificeerde organisaties te quoten: “Ons beleid kost tonnen, maar ik en mijn staf zijn ervan overtuigd dat het veel meer dan dat

oplevert. En dan heb ik het niet alleen over de reductie van ziekteverzuim: gezonde mensen voelen zich beter, kunnen meer aan - óók tegenslagen - zijn vrolijker én beter inzetbaar.” Een ander bedrijf waarmee ik werk, hoeft geen enkele kosten te maken voor werving: “Mensen willen hier graag werken en we krijgen de besten!”

Het lijken vaak grote bedrijven te zijn die een actief preventiebeleid voeren. Daar doe je de werkelijkheid geen recht mee; ook kleine ondernemingen zijn heel goed in staat om preventie op een goede manier vorm te geven. In ons werk als adviseurs gezondheidsmanagement komen we kleine organisaties tegen met een management dat dezelfde preventieve principes hanteert als grote ondernemingen. Zij weten dat naast de gezondheidswinst, zij er zelf én hun medewerkers meer *enjoyable*, *employable* and *workable* van worden.

Paul Baart is directeur en mede-eigenaar van Baart en Raaijmakers, [www.baart\\_raaijmakers.nl](http://www.baart_raaijmakers.nl), [p.baart@baart-raaijmakers.nl](mailto:p.baart@baart-raaijmakers.nl)

[www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) van Ministerie van SZW: arboconvenanten en branche informatie  
[www.arbo.mkb.nl/Praktijkvoorbeelden](http://www.arbo.mkb.nl/Praktijkvoorbeelden): van MKB Nederland: praktijkvoorbeelden van oplossingen in het midden en klein bedrijf  
[www.rivm.nl/vtv/object\\_class/kom\\_prevwerkplek.html](http://www.rivm.nl/vtv/object_class/kom_prevwerkplek.html): Preventie op de werkplek  
[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org): European Network for Workplace Health Promotion  
[www.iHMQ.org](http://www.iHMQ.org): Internationaal Instituut Health Management and Quality