

Meer synergie tussen zorg en sociale zekerheid

## “Het glas is halfvol”

Er gebeurt al ontzettend veel, maar het moet nóg intensiever. Dat constateerden verzekeraars, werkgevers, wetenschappers, arbodiensten en re-integratiebedrijven vorige week tijdens de derde conferentie die het Verbond organiseerde over de integratie tussen zorg en sociale zekerheid. Het goede nieuws: de synergie wordt groter, maar: het glas kan voller ...

**D**e integratie van zorg en sociale zekerheid is een onderwerp dat de ministeries van SZW en VWS in 2003 en 2004 op de agenda hebben gezet met de zogeheten ‘Groenekan-conferenties’. Belangrijkste reden was dat zorg en sociale zekerheid in de praktijk twee gescheiden werelden waren, terwijl er in de verzuimreductie- en re-integratieactiviteiten veel kan worden gewonnen als beide terreinen beter op elkaar aansluiten en inspelen.

De grote verdienste van de drie Groenekan-conferenties was dat de betrokken partijen bij de uitvoering van zorg en sociale zekerheid (zorg- en inkomensverzekeraars, werkgevers, werknemers, arbodiensten, re-integratiebedrijven) bij elkaar werden gebracht. Hoewel het vergroten van meer synergie aanvankelijk lastig was omdat beide sectoren in een verschillend tempo werden geprivatiseerd, werden alle betrokken partijen opgeroepen hun verantwoordelijkheid te nemen en voortvarend aan de slag te gaan.

Toen in 2006 de Zorgverzekeringswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) werden ingevoerd, waren ook de belangrijkste wettelijke beperkingen weggenomen en

ontstond er meer ruimte voor de markt. Toch bleef het gevoel bestaan dat er meer winst te halen viel. Het Verbond besloot daarom de fakkel van SZW en VWS over te nemen en organiseerde in 2007 de eerste conferentie over de integratie van zorg en sociale zekerheid onder de titel ‘Samen aan de slag’. In 2008 kreeg die conferentie een vervolg met ‘De winst van samenwerking’.

### Preventie is winst

Dat er in de verzuimreductie en -beheersing sinds de Groenekan-conferenties het nodige is verbeterd, staat als een paal boven water. Grote vraag is wat er nu nog aan de voorkant kan worden gewonnen. Niet voor niets kreeg de derde conferentie van vorige week de titel ‘Preventie, naar een gezonde toekomst’ mee. Het thema verwijst rechtstreeks naar het rapport ‘Een kwestie van gezond verstand: breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties’, dat de SER dit voorjaar uitbracht. Het advies, dat als een rode draad door de conferentie liep, onderstreept het grote individuele en sociaal-economische belang van gezondheidsbevordering van werknemers.

Hoe groot dat belang is, maakte prof. dr. Johan Polder (projectleider bij het RIVM en bijzonder

*Veel werkgevers investeren in fitness, maar is dat de meest effectieve manier om mensen aan het bewegen te krijgen?*

hoogleraar Economische aspecten van gezondheid en zorg) met een paar cijfers duidelijk: sinds 1950 kan de helft van de toename in levensverwachting worden toegeschreven aan investeringen in preventie en zorg. “Helaas kan ik de cijfers niet uitsplitsen, maar ze geven wel aan hoe belangrijk preventie is.” Volgens Polder wordt er bij preventie nog te vaak gedacht in kosten, terwijl de opbrengsten enorm zijn. Hij haalde in dat verband Nobelprijswinnaar Robert W. Fogel aan, die berekende dat dertig procent van de economische groei in Engeland kan worden toegeschreven aan betere voeding en gezondheid. >

*Kick van der Pol (Boaborea):  
“Het glas kan voller”*



Fotografie: Frank Krijger



> Ook Vincent Hildebrandt (senior onderzoeker bij TNO Kwaliteit van Leven en verbonden aan onderzoekscentrum Body@Work van TNO en VUmc) wees op de winst van preventie: onderzoek toont aan dat sportende werknemers minder vaak en vooral korter verzuimen, vooral bij zittend werk. De bedrijfswinst: 25 dagen ten opzichte van 'niet-sporters', en zelfs 50 dagen ten opzichte van mensen die nooit sporten. "Als je het goed aanpakt, kost je het dus niets", aldus Hildebrandt.

### Stijgende lijn

Met zulke winstpercentages zou je verwachten dat alle werkgevers preventief bezig zijn. Helaas is dat niet helemaal waar, al is er wel een duidelijk stijgende lijn. Zo sluiten steeds meer bedrijven een verzuimtotaalpakket af, waarin preventie een belangrijke rol speelt. Uit TNO-onderzoek blijkt bovendien dat in 1996 nog maar veertien procent van de Nederlandse bedrijven structureel beweegactiviteiten organiseerde; tien jaar later is dat met 32 procent meer dan verdubbeld en in 2008 is het zelfs gestegen naar 42 procent.

Het gaat dus de goede kant op, zo onderschreef ook Kick van der Pol, voorzitter van Boaborea (de brancheorganisatie voor arbo- en re-integratiebedrijven). "De kern van het SER-rapport is dat er op preventiegebied al veel is bedacht, maar dat het beleid moet worden geïntensiveerd. Het glas is met andere woorden halfvol en moet dus voller."

Intensivering is één, maar volgens Hildebrandt moet soms ook op een andere manier naar preventie worden gekeken. "Als je kijkt naar wat bedrijven nu aan 'beweging' doen, dan is dat heel

eenzijdig. Korting op fitness scoort bijvoorbeeld heel hoog, terwijl we weten dat slechts een klein deel van de werknemers daar gebruik van maakt en dat zijn vaak ook nog de sportievelingen die zelf al sporten. De vraag is dan ook of dat het meest effectief is."

### Zoek het in de werksetting

Volgens Hildebrandt moeten werkgevers bewegingsstimulering veel meer in de werksetting zoeken. "Nu wordt vaak gekeken wat een werknemer zelf in zijn vrije tijd kan doen, terwijl je in mijn optiek moet kijken wat in werktijd mogelijk is. Werk is namelijk de belangrijkste leverancier van beweging. Uit cijfers blijkt dat maar liefst 35 procent van de werknemers lichamelijke activiteiten verricht tijdens het werk (woon-werkverkeer op de fiets of lopend is daarbij inbegrepen)."

Hildebrandt had in die zin wel wat tips in petto. "Maak een trapenhuis aantrekkelijk en stel de lift langzamer in, zodat mensen vaker de trap nemen. Maar denk ook eens aan kantoor sporten. Vroeger hadden veel werkgevers een tafeltennistafel in de kantine staan. Die is vrijwel overal verdwenen, maar wat denk je van de moderne variant: de Wii. Durf die gewoon neer te zetten. Heel wat goedkoper dan een fitnessruimte inrichten en minstens zo effectief." Tot slot vroeg Hilde-

brandt zich wel af of bewegingsarmoede, bijvoorbeeld als gevolg van langdurig zittend werk, niet een modern arbeidsrisico is.

### Spreek een werknemer aan

Jack Buckens, directievoorzitter van de divisie Sociale Zekerheid bij Achmea, wierp na het tonen van een prikkelend filmpje van Charlie Chaplin, die volledig geautomatiseerd wordt 'gevoerd' door zijn werkgever, de vraag op hoever de verantwoordelijkheid van de werkgever reikt. "Arbeidsgerelateerde interventie ligt lastig; tot hoe ver mag je gaan? Gelukkig wordt het onderwerp wel steeds beter bespreekbaar. Onderzoek laat zien dat 65 procent van de werkgevers vindt dat ze hun werknemers mogen aanspreken op ongezond gedrag."

Van der Pol (Boaborea) vindt dat niet meer dan logisch. "Als werkgever betaal je het loon toch ook door als iemand ziek is? Dan mag je er ook wat over te zeggen hebben."

De positie van het midden- en kleinbedrijf verdient volgens diverse sprekers nog wel de nodige aandacht: volgens Hildebrandt staat 'overleven' voor kleine ondernemers hoger op de agenda dan bewegingsstimulering. "Grote vraag is wat we daar nog aan kunnen doen."

### Sociale innovatie

De deskundigen wierpen tot slot een korte blik op de toekomst:

*V.l.n.r.: Math Creemers, Arjette Tetteroo, Jack Buckens, Vincent Hildebrandt en Johan Polder*



Fotografie: Frank Krijger

Alle presentaties van de conferentie zijn te vinden op: [www.verzekeraars.nl/page/render.aspx?id=718](http://www.verzekeraars.nl/page/render.aspx?id=718).

wat moet er gebeuren om meer synergie te bewerkstelligen en het vizier nóg meer op preventie te richten? Vrijwel alle sprekers waren het erover eens dat het preventiebeleid van werkgevers moet worden geïntensiveerd, daarbij gestimuleerd door verzekeraars, arbodiensten en re-integratiebedrijven.

Wel waarschuwde Polder (RIVM) ervoor dat “we niet moeten gaan betuttelen”. Buckens (Achmea)

onderschreef dat. “We moeten werknemers helpen de regie in eigen hand te nemen, maar om dat te doen, moeten ze wel de vrijheid en het vertrouwen krijgen om het zelf in te vullen.” Volgens Buckens wordt inzetbaarheidsbeleid in die zin steeds belangrijker. “Veel werkgevers zitten nu op het niveau van verzuimreductie en verzuimbeheersing, maar het gaat erom dat alles in de organisatie er in de toekomst op is gericht mensen duurzaam goed te laten functioneren. Vitaliteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid worden belangrijke agendapunten. Sociale innovatie wordt hét ondernemingsdoel in de 21<sup>ste</sup> eeuw.” ■

## “Private uitvoering WGA zorgt voor nog meer prikkels”

Meer aandacht voor preventie is belangrijk, maar niet het enige om nog meer ‘re-integratiewinst’ te bereiken. Algemeen directeur Richard Weurding van het Verbond greep de conferentie aan om te pleiten voor een private uitvoering van de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA).

W eurding wees er in zijn toespraak op dat er de afgelopen jaren veel is gebeurd in het terugdringen en beheersen van verzuim “en dat is goed nieuws. We zijn er misschien nog niet, maar we zitten absoluut op het goede spoor.”

Op ‘wettelijk terrein’ is er nog één ding dat hij graag zou zien: privatisering van de WGA. “De WGA heeft nu een hybride karakter. Werkgevers kunnen kiezen of zij zich publiek verzekeren bij het UWV, het risico op gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid zelf dragen of het onderbrengen bij een verzekeraar. In de praktijk zorgt die constructie echter voor zoveel knelpunten, dat de gewenste concurrentie tussen het UWV en verzekeraars niet tot stand komt en er re-integratiekansen blijven liggen.”

Weurding benadrukte dat het

privatiseren van de WGA in het coalitieakkoord is opgenomen. De Stichting van de Arbeid staat er bovendien positief tegenover en ook de FNV wijst een privaat stelsel niet af. De Verbondsdirecteur somde de voordelen van een private constructie nog eens op. Zo ontstaat er een stabiel stelsel door kapitaalfinanciering en worden de huidige knelpunten weggenomen. “Maar het belangrijkste is misschien wel dat er een ‘continuüm’ in de re-integratie-inspanningen ontstaat”, aldus Weurding. “Verzekeraars zijn immers al in de eerste twee ziektejaren bij het re-integratieproces betrokken, terwijl het UWV pas na die periode in beeld komt. Door ook de periode na de eerste twee ziektejaren in handen van verzekeraars te leggen, kan nog beter worden ingezet op een zo snel mogelijke terugkeer naar het werk.” ■



## Waarom preventie moet ...

Tijdens de conferentie vlogen tal van feiten en weetjes over tafel die één ding glashelder maken: investeren in preventie is bittere noodzaak ...

- Jaarlijks sterven 21.000 mannen en 12.800 aan vrouwen aan ongezond leefgedrag (roken, lichamelijke inactiviteit, te veel verzadigde vetten, te weinig fruit).
- 47 procent van de mensen met een administratief beroep beweegt voldoende. Ter vergelijking: 75-plussers scoren met 49 procent beter ...
- 588 miljoen euro (tien procent) van de ziekteverzuimkosten kan worden toegeschreven aan overgewicht.
- Bovenaan de lijst van belangrijkste arbeidsziekten staat een burn-out, gevolgd door COPD (verzamelnaam voor longemfyseem en chronische bronchitis), KANS (klachten aan arm, nek en schouder) en rugklachten.
- De belangrijkste risicofactoren zijn hoge werkdruk, blootstelling aan stoffen en lang achtereen achter een beeldscherm werken.
- Overgewicht verkleint carrière- en relatiekansen, meent het British Medical Journal. Zo hebben vrouwen met fors overgewicht bijna vijftig procent minder kans op een goede baan of een leuke partner dan vrouwen met een gezond gewicht (voor mannen gaat dat overigens niet op ...).
- Van een gemiddelde werknemerspopulatie loopt meer dan de helft van de mensen (onbewust) met twee of meer gezondheidsklachten rond.

## “Kwestie van gezond verstand”

Er kan nog meer worden geïnvesteerd in preventie, maar gelukkig gebeurt er ook al veel. Dat lieten vier sprekers zien aan de hand van 'best practices', die één ding helder maakten: gezondheidsmanagement is vaak een kwestie van gezond verstand ...

Vier best practices, vier totaal verschillende praktijkvoorbeelden, maar de sprekers waren het er roerend over eens dat je, als je werk wilt maken van duurzaam gezondheidsmanagement, bereid moet zijn het structureel in je organisatie te verankeren, over alle lagen en over alle functies. En, niet onbelangrijk: betrek er altijd het management bij.

Belangrijk is ook dat dingen niet worden opgelegd, maar vanuit het bedrijf of de sector zelf worden ontwikkeld, meent Math Creemers van Stigas, een preventiedienst en kennisinstituut van sociale partners van de agrarische en groene sector. “Je moet bovendien laten zien dat preventie in ieders belang is; niet alleen in dat van het bedrijf en de werknemers, maar ook voor de sector zelf.”

Ook Arjette Tetteroo (branche-manager inkomensverzekeringen bij Nationale-Nederlanden) noemde het belangrijk dat werknemers zelf de voordelen van preventie gaan inzien. De verzekeraar ondersteunt werkgevers met arbo-

en verzuimbeleid, re-integratiedienstverlening, preventie en duurzame inzetbaarheid en heeft onder meer het 'Vital4Life'-programma ontwikkeld. “Daarbij gaan medewerkers zelf, op een heel laagdrempelige manier, aan de slag met een vitaliteitscheck en een vitaliteitsprogramma.” Een voorproefje gaf ze door in de zaal een zuurgraadmeter uit te delen, die iedereen direct liet zien of hij of zij lekker in zijn vel zat ...

### Andere handen

Investeer je op een goede manier in gezondheidsmanagement, dan zijn de voordelen groot, zo liet Ellen Schellekens van HumanCapitalCare (een onafhankelijke landelijk gecertificeerde arbo- en gezondheidsdienst) zien. Bij grote organisaties boekt haar bedrijf met interventies en acties in gezondheidsbeleid grote winst: het percentage medewerkers met een (licht) verhoogde kans op hart- en vaatziekten neemt af met tien procent, het verzuim daalt met 1,5 procent, het aantal medewerkers dat voldoende



beweegt neemt met tien procent toe en het aantal medewerkers met ernstige stressklachten en psychische vermoeidheid is teruggedrongen met zo'n twaalf procent.

Monique van Doorn, DGA van Casemanagement Groep, liet tot slot zien hoe belangrijk het is om de dialoog aan te gaan. Bij een instelling in de geriatrische zorg bleek dat de medewerkers zich niet thuis voelden, bewoners gemaand werden tot passiviteit en de familie met een negatieve drive binnenkwam. Door training en coaching van de medewerkers ontstond een goede dialoog tussen medewerkers, bewoners en familie. “De grote winst zat 'm in het feit dat de werkomgeving plezieriger werd, het verzuim daalde en de betrokkenheid en bereidheid tot mantelzorg van de familie groter werden. Ons pleidooi is dan ook: niet meer handen aan het bed, maar: andere handen!” ■

*Deelnemers konden tijdens de conferentie ter plekke testen wat hun ph-waarde is*



Fotografie: Frank Krijger