

Vergrijzing biedt kansen voor arbozorgverlening

De impact van de vergrijzing op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt groot. Dat is bekend. De vergrijzing biedt ook kansen om de arbozorgverlening vraaggestuurd te maken. BS Health Consultancy onderzocht het veranderende profiel van de arbeidsmarkt en met welke nieuwe propositities arbozorgverleners meer focus kunnen leggen op het bieden van toegevoegde waarde. Hieronder enkele resultaten van hun onderzoek.

Door de verschuiving van het accent van de werkzaamheden van minder industrie naar meer zakelijke dienstverlening zal de 'verdienstelijking van de economie' verder doorzetten. De werkende is vandaag de dag gewend om te werken met internet en nieuwe media en pakt steeds vaker zelf de regie om zijn eigen gezondheid en welzijn te bewaken. De verschuiving naar meer zittende arbeid en het veel gebruik maken van beeldschermen heeft consequenties voor de aard en omvang van arborisico's.

Hervorming

Dit veranderende profiel van de arbeidsmarkt vraagt ook om een nieuwe aanpak van de arbozorgverlener. Deze verandering vindt in de meeste organisaties al plaats. Van oudsher richtte de arbozorgverlener zich op het ondersteunen van de werkgever bij de aanpak van verzuim. Bij de meeste werkgevers is dit verzuim op orde en laag (rond de 4 procent). Mede daarom is in toenemende mate het vizier van arbozorgverleners gericht op de 96 procent niet-verzuimende werknemers. De laatste jaren is er bij de arbozorgverleners dan ook sprake van een accentverschuiving van verzuim- naar gezondheidsmanagement. De aandacht is steeds meer gericht op preventieve elementen en vitaliteit, op voorzorg in plaats van nazorg.

Met diverse concepten wordt geprobeerd de vitaliteit en bevlogenheid van de werknemers te verhogen. Concepten waar het direct bereiken van de werknemer een centralere rol krijgt. Op dit moment bedraagt het grootste deel van de omzet van arbozorgverleners echter nog verzuimbegeleiding. De veranderende patronen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat de dienstverlening van arbozorgverleners in de

toekomst veel meer gericht zal zijn op het bieden van toegevoegde waarde, zowel op mens- als organisatieniveau. De dienstverlening zal veel minder aanbod- en meer vraaggericht zijn. Dit vraagt ondermeer om het leveren van maatwerk; specifiek afgestemd op de branche, organisatie en uiteraard de werkende.

Empowerment

Werknemers kunnen voor bepaalde dienstverlening meer klant van de arbozorgverlener worden dan de werkgever. In de zorg is het persoonsgebonden budget (PGB) populair. Op basis van een indicatiestelling door het Centrum indicatiestelling zorg (CIZ) krijgt de zorgvrager een budget toegekend. Daarmee kan hij naar eigen inzicht de inkoop van de zorg regelen, en bepalen wanneer, hoe en hoe lang hij deze zorg krijgt. Het gebruik van het PGB is de laatste jaren sterk toegenomen.

Ook in de re-integratiemarkt kiezen veel werklozen en arbeidsongeschikten voor een 'Individuele Re-integratieovereenkomst' (IRO). Op het terrein van arbozorg zou eveneens meer vraagsturing kunnen komen. Met een mooi woord gaat het dan om de 'empowerment van de werknemer', het zelfregie geven aan de werknemer. De betrokkenheid van de werknemer wordt vergroot door op vrijwillige basis de mogelijkheid te bieden om de eigen gezondheid en welzijn te bewaken. En daarmee de inzetbaarheid te behouden en te vergroten. Dit kan door het ter beschikking stellen van een persoonlijk budget of door een recht van de werknemer dat hij in bepaalde omstandigheden zelf een arbozorgverlener mag inhuren.

Workability

De eerder genoemde toename van de gemiddelde leeftijd van de werknemer vraagt van de werkgever – groot en klein – om een leeftijdsbewust beleid en het vergroten van de productiviteit van zijn werknemers. Het vergroten van de productiviteit van zijn werknemer wordt ook wel met de term 'workability' aangeduid. Dit vanuit Finland overgekomen concept is erop gericht om werknemers duurzaam inzetbaar te houden en het werkvermogen te vergroten. Met als ultiem doel het verkrijgen en behouden van gezonde, gemotiveerde, flexibele en productieve medewerkers.

Het gemiddelde ziekteverzuim van oudere werknemers is hoger dan bij jongere werknemers. Oudere werknemers verzuimen weliswaar minder frequent, maar als ze verzuimen duurt dit relatief langer. Deze ontwikkeling lijkt gunstig voor de aanbieders van diverse concepten op het terrein van gezondheids-, verzuim- en vitaliteitsmanagement. De vraag naar dergelijke concepten zal toenemen om het verzuim terug te dringen, maar bovenal om werknemers langdurig inzetbaar te houden. Investeren in inzetbaarheid is nodig om de gevolgen van de krimpende beroepsbevolking op te kunnen vangen. Dit geldt vooral voor sectoren waar de arbeidsbelasting in de loop van een carrière niet op een passende wijze wordt bijgesteld.

Rol ICT

Behalve dat ICT een ondersteunende rol vervult bij de registratie van verzuimgegevens en het online raadplegen van een arbocatalogus, is ICT ook van waarde bij de inzet van screeningtools en gerichte vervolgmaatregelen. Hierbij kan dan gedacht worden



Arbozorgverlening in nieuw perspectief

Onderzoek naar het veranderende profiel van de arbeidsmarkt en arbozorgverlening

aan digitale vragenlijsten, digitale coaching en het volgen van online preventieprogramma's en trainingstrajecten. Inzet van technologie voor product- en procesinnovatie is dan met name bedoeld om meer regie neer te kunnen leggen bij de werkgever en vooral de werknemer.

Door de digitalisering van de samenleving en de nadruk op zelfmanagement groeit de vraag naar en het aanbod van screeningsinstrumenten – een test die zich richt op het opsporen van een ziekte, de aanleg voor of het risico op een ziekte. Uit onderzoek in 2007 blijkt dat circa 1 op de 10 Nederlanders in het laatste jaar een zelftest op lichaamsmateriaal (zoals bloed, urine, ontlasting of slijm) heeft gedaan. Bij de internetgebruikers lag dit percentage nog hoger, op 16 procent. Dat in de toekomst een toename van zelftests is te verwachten blijkt uit het feit dat 17 procent van de 'niet-zelftesters' aangeeft in de toekomst waarschijnlijk of zeker gebruik te gaan maken van een zelftest. Daarnaast is er nog een meerderheid

van 55% die overweegt een zelftest te gaan doen. Veel aanbieders richten zich op de markt van screening, healthchecks, (zelf) tests, total body scans, enzovoorts. Ook arbozorgverleners behoren in toenemende mate tot die aanbieders. Dit zal naar verwachting in de toekomst verder doorzetten.

Ketenconcepten

De toegevoegde waarde van arbozorgverleners zal in de toekomst meer liggen in het aanbieden van ketenconcepten, een geïntegreerd (full service) productenaanbod op het gebied van arbo, re-integratie, verzuim-, wga- en zorgverzekeringen. Maar liefs 70% van de bedrijven en instellingen ziet voordelen in ketenconcepten. Met het aanbieden van ketenconcepten kunnen bepaalde vormen van dienstverlening 'gratis' of goedkoper worden aangeboden. De dienstverlening die in het ketenconcept gratis of goedkoper aan de werkgever kan worden aangeboden wordt dan gefinancierd door andere dienstverleners in de

keten, die zelf ook belang hebben bij de dienstverlening. Met 'evidence based' interventies kan bijvoorbeeld de schadelast voor de verzuimverzekeraar worden gereduceerd.

Het één-loket-principe kan goed worden gecombineerd met casemanagement. Veel verzuim heeft geen medische achtergrond, maar heeft veelal te maken met spanningen op het werk of in de privésituatie. Verzuim is dan gedrag. In plaats van de bedrijfsarts kan het effectiever zijn om een casemanager of een andere professional in te zetten en uit te gaan van een gedragsmatige aanpak. Casemanagement is dan vooral gericht op de pijlers 'demedicaliseren' en 'gedrag', waarbij de inzet van de werkende centraal staat. De bedrijfsartsen worden ingezet wanneer er sprake is van een medische aandoening. 

Het volledige onderzoek 'Arbo-zorgverlening in nieuw perspectief' inclusief grafieken van BS Health consultancy is te downloaden vanaf de website www.bshealth.nl.