

Presenteïsme onderbelicht fenomeen

ZIEK, maar toch aan het werk



Werknemers die ziek zijn maar toch doorwerken kosten een bedrijf meer dan wanneer ze zouden verzuimen. Presenteïsme kan leiden tot verminderde prestaties, verhoogde kans op fouten en productieverlies. Toch is er maar weinig aandacht voor dit probleem, waar volgens TNO maar liefst 60 procent van de werknemers weleens mee te maken heeft.

TEKST | Hans Klip

Loyaliteit tegenover klanten, een hoge arbeidsmoraal, angst voor het verlies van de baan. Allemaal redenen waarom mensen blijven werken terwijl ze ziek zijn. Dit verschijnsel wordt presenteïsme genoemd, de tegenhanger van absenteïsme. TNO heeft ooit berekend dat in ons land ongeveer 60 procent van de werknemers een of meerdere dagen per jaar werkt, terwijl ze

eigenlijk te ziek zijn om dat te doen. Bij presenteïsme gaat het om productieverlies door fysieke of psychische gezondheidsklachten, zegt Peter Flach, coördinerend bedrijfsarts bij de Rijksuniversiteit Groningen. "Je hebt problemen op het werk die te maken hebben met ziekte. Daardoor doe je jouw werkzaamheden minder goed of hebt er langer voor nodig. Het hoeft niet te gaan om

een ernstige aandoening; een griephoofd valt ook onder presenteïsme." Volgens Flach staan enkele ziektebeelden bekend om presenteïsme: allergieën, artritis, diabetes en psychische aandoeningen als angststoornissen en depressies. "Ook mensen die na een kankerbehandeling weer aan het werk gaan, functioneren vaak nog enige tijd minder goed."

Ondanks hun ziekte komen mensen 's morgens trouw naar het werk, merkt arbeids- en organisatiepsycholoog Cobi Watzel op. Zij werkt als adviseur bij Zorg van de Zaak, een netwerkorganisatie voor bedrijfsgezondheidszorg. "Mensen zien doorwerken bij ziekte vaak als positief. Je doet iets extra's voor het bedrijf. Maar wanneer dat niet goed in de gaten wordt gehouden, kan het helemaal verkeerd gaan." Elbert-Jan van Zetten is coach en directeur van Beter Vitaal, een bedrijf dat werkgevers ondersteunt bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Hij spreekt over de dominantie van de hersenpan. "Wanneer het lichaam vermoeid is, wordt de nog overgebleven energie naar de hersenen gestuurd. Het lichaam herstelt niet meer, maar de hersenen gaan door. Mensen kunnen dan van de ene op andere dag uitvallen, bijvoorbeeld met burn-outverschijnselen. Let daarom op emotionele uitputting. Andere mogelijke signalen voor presentisme zijn chronische vermoeidheid, psychische klachten en lage rug- en nekklachten." Watzel noemt nog een ander risico. "Uit onderzoek blijkt dat mensen die met gezondheidsklachten doorwerken, significant meer hart- en vaatziekten krijgen dan mensen die verzuimen."

Onderbelicht fenomeen

Vergeleken met ziekteverzuim is de aandacht voor presentisme bescheiden. "Het is absoluut een onderbelicht fenomeen", zegt Flach. "Je vindt er vrij weinig informatie over, mede omdat presentisme minder zichtbaar is." Hij heeft een aantal jaren geleden in het kader van zijn promotieonderzoek gekeken naar het functioneren van medewerkers van de Rijksuniversiteit Groningen. Flach vergeleek een groep medewerkers die na een Poortwachterverzuim waren teruggekeerd met een controlegroep van medewerkers die zich in een jaar niet ziek hadden gemeld. "In beide groepen gaf 25 procent aan gedurende ongeveer een kwart van de werkdag vanwege

De financiële gevolgen van presentisme zijn groot



hun gezondheid minder goed te functioneren. Er was dus geen verschil. Daar verbaasde ik me toen over, maar achteraf had ik het eigenlijk wel kunnen weten."

De financiële gevolgen van presentisme zijn groot, aldus Flach. "Uit diverse onderzoeken blijkt dat ziek doorwerken de samenleving beduidend meer kost dan ziek thuiszitten. De Amerikaanse wetenschapper Schultz nam in 2007 de studies over presentisme door en kwam berekeningen van twee tot zelfs vijf keer zo hoge kosten tegen. De kosten van het productieverlies als gevolg van ziekte zijn hoger dan de kosten die de werkgever maakt voor gezondheidszorg."

Ook Van Zetten pleit voor meer aandacht voor presentisme. "Hoewel de kosten van presentisme hoger zijn dan die van ziekteverzuim, weten de meeste werkgevers er niets van. Slechts weinig werkgevers zijn bereid om te investeren in de vitaliteit van werknemers, terwijl de kosten al na een jaar zijn terugverdiend. Daarna zijn er grote besparingen."

Baanonzekerheid

De vraag is natuurlijk waarom mensen doorwerken, terwijl ze met hun gezondheid sukkelan. Watzel ziet twee belangrijke redenen. Een is dat chronische ziekten

tegenwoordig beter behandelbaar zijn met medicijnen dan vroeger, waardoor meer mensen kunnen werken. "Op zich natuurlijk een goede ontwikkeling mits de werkgever het functioneren van deze medewerkers goed monitort. Anders kan werken juist negatieve gevolgen hebben." Presentisme is volgens Watzel ook een beschermingsmechanisme om het potentiële verlies van een baan en de daarmee gepaard gaande financiële nadelen te vermijden. "Dit komt vooral voor bij jongeren en bij ouderen die niet meer maximaal productief zijn. Mensen houden vast aan wat ze hebben en doen niet gauw een stapje terug. Zij zullen moeten beseffen dat baanonzekerheid de nieuwe werkelijkheid is en hun leven actief moeten sturen."

Loyaliteit tegenover klanten of organisatie speelt eveneens een rol. "Dat zie je veel in het onderwijs, de zorg en oudere familiebedrijven", zegt Van Zetten. "Mensen willen collega's en klanten niet tekort doen en zijn er trots op dat ze er altijd zijn. Ook is er vaak een bepaalde vorm van sociale druk om door te werken." Van Zetten noemt verder technische ontwikkelingen als internet en mobiele telefoon. Naar zijn mening gaan veel mensen hier niet goed mee om. "Hoe vaak gebeurt het niet dat iemand 's avonds nog werkmailtjes beantwoordt of vlak voor het slapen aan het appen is? Daarmee wordt het dagelijkse energieverbruik verlengd en dat heeft gevolgen voor de fysiologie."

Goud waard

Hoe kunnen werkgevers voorkomen dat medewerkers met gezondheidsklachten te veel hooi op hun vork nemen? Het gaat om het beïnvloeden van gedrag, stelt Peter Flach. "Door middel van coaching kunnen mensen leren hoe ze goed met hun ziekte kunnen omgaan. De steun van collega's en vooral de manager is daarbij erg belangrijk. Het scheelt aanzienlijk als de leidinggevende meedenkt over een geschikt takenpakket, waarmee de medewerker om zijn medische beperking heen kan werken. Een goede





leidinggevende is goud waard.”

De grootste valkuil is volgens Cobi Wattez om het probleem voor elkaar te verzwijgen. “Wederzijds vertrouwen is de sleutel tot succes. Ik hoor vaak van werkgevers dat mensen niet gemakkelijk over verminderd functioneren praten. Het is het beste als een medewerker uit zichzelf het probleem aankaart en daarbij niet vanuit angst praat, maar een constructief voorstel doet.”

Hiervoor is het nodig dat de leidinggevende een oplossingsgericht gesprek voert, vindt Wattez. “Stel de vraag aan de medewerker: wat heb je nodig om goed te functioneren? Maar ook: wat kun je voor de organisatie betekenen? Zo kan samen een stap in de goede richting worden gezet.”

Dit vraagt lef van de manager, voegt Wattez eraan toe. “Veel leidinggevendenden hebben de neiging om te veel mee te voelen en de medewerker maar naar huis te sturen. Vooral vrouwelijke managers kunnen daar last van hebben. Mannelijke managers zwijgen vaker: zolang ik niets zeg, is er geen

probleem. Een gezond gesprek gaat echter twee kanten op. Verzuimprofessionals moeten managers hierbij ondersteunen. Het is eventueel mogelijk dat een professional het gesprek aangaat, bijvoorbeeld een inzetbaarheidscoach of een preventiemedewerker. Maar de manager kan leren om een goed oplossingsgericht gesprek te voeren.” Elbert-Jan van Zetten heeft het over de context van de werknemer. “Hoe gaat de medewerker om met werk, wonen en relaties? Is meer dan een van deze drie aspecten uit balans, dan is bij de medewerker van alles aan de hand. Ik heb de ervaring dat het helpt als de manager het gesprek over zulke zaken aangaat. Dit creëert een bepaalde tevredenheid bij de medewerker: ik word gezien en gewaardeerd.”

Visie op vitaliteit

Werknemers die bij ziekte doorwerken, zijn vaak gebaat bij aanpassingen van het werk en de arbeidsomstandigheden. Vooral maatregelen om de werkdruk te verminderen

zijn nuttig, stelt Wattez. “Met een beetje creativiteit is er veel mogelijk. Denk aan flexibele werktijden, frequentere pauzes en aanpassing van het takenpakket. Vreemd genoeg bieden werkgevers deze aanpassingen niet zo vaak aan, terwijl werkdruk juist gemakkelijk te beïnvloeden is. Hier is bij de meeste bedrijven nog een inhaalslag mogelijk.”

Niet alleen aan de achterkant maar ook aan de voorkant zijn volgens Van Zetten maatregelen nodig. Gezondheidsbevorderende programma's zijn belangrijk om presentisme te voorkomen. De werkgever moet een visie op vitaliteit hebben en daarnaar handelen, zegt Van Zetten. “Het is belangrijk dat de werkgever de focus legt op gezondheid en niet alleen op het voorkomen en beperken van verzuim. Een duidelijke visie op vitaliteit zorgt voor een aanpak waarin individuele monitoring mogelijk is en de werkgever medewerkers gemakkelijker kan aanzetten tot een gezonder leven. Mensen kunnen training krijgen om bewuster met hun

DE DESKUNDIGEN



PETER FLACH is als coördinerend bedrijfsarts bij de Rijksuniversiteit Groningen medeverantwoordelijk voor de ontwik-

keling van het beleid voor arbo, gezondheid en verzuim. Flach geeft ook college aan studenten vanuit de sectie Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen. In 2014 is hij gepromoveerd op het onderwerp ‘verzuimbegeleiding voorbij de terugkeer naar werk’, waarbij presentisme een belangrijke rol speelt



COBI WATTEZ is arbeids- en organisatiepsycholoog. Zij werkt als adviseur bij Zorg van de Zaak, een netwerk van bedrijven op

het gebied van bedrijfszorg, leefstijlzorg en medische zorg. Wattez geeft vooral op organisatieniveau advies aan werkgevers, onder meer door metingen van uitputting en verzuim te verrichten.



ELBERT-JAN VAN ZETTEN is directeur en coach bij Beter Vitaal. Dit bedrijf ondersteunt vanuit een integrale benadering

organisaties en hun personeel bij het vergroten van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. In het verleden werkte Van Zetten als financieel en HR-manager bij een aantal bedrijven, totdat hij het roer omgooide en coach werd. Hij noemt dit zijn beste beslissing ooit.

Liefst **60%** van de werknemers gaat wel eens **ziek naar het werk**

energie omgaan. De verzuimbegeleiding moet hierop aansluiten en zich niet louter op protocollen baseren.”

Flach gaat specifiek in op de rol van de bedrijfsarts. “Wij hebben bij de universiteit een open spreekuur. Dat helpt. Medewerkers kunnen hun problemen op het werk met mij in vertrouwen bespreken. Soms kan ik met een paar tips al helpen. Het kan ook zijn dat ik de leidinggevende informeer over de mogelijkheden en beperkingen van iemand.” Of deze benadering mogelijk is, hangt sterk af van het contract van de werkgever met een arbodienst of bedrijfsarts. Flach: “Wanneer het contract sec over verzuimbegeleiding gaat, is er weinig ruimte voor het onderwerp presenteïsme. Ik vind de koppeling van de bedrijfsarts aan verzuim niet goed. Zijn rol hoort te zijn dat hij zich bezighoudt met de relatie tussen gezondheid en werk.”

Integrale blik

Tot slot de rol die de arbeidsdeskundige in het hele verhaal speelt. Peter Flach komt de arbeidsdeskundige eigenlijk niet tegen als het om presenteïsme gaat. “Ik denk wel dat je kunt nadenken over geschikte soorten werk voor iemand. Kijk of iemand het risico loopt om bepaald werk niet in de volle breedte te kunnen doen. Daarbij kun je je niet verlaten op het FML-systeem, want dat mist de verfijning voor een goede beoordeling. Je zult zelf moeten kijken welke functie het beste bij iemand past.”

Elbert-Jan van Zetten raadt professionals en dus ook de arbeidsdeskundige aan om integraal naar presenteïsme te kijken.

“Gefragmenteerd kijken levert een gefragmenteerde oplossing op en dus een gefragmenteerd effect. Daarom is het zo belangrijk

UWV EN PRESENTEÏSME

Ziek zijn en doorwerken is een zaak van werkgever en werknemer; UWV heeft geen formele rol. Wel kan het uitvoeringsinstituut soms verzekeringstechnisch te maken krijgen met presenteïsme:

Als mensen liever minder gaan werken dan zich ziek melden (zogenoeten medische afzakkers), kan dat ten slotte nadelig uitpakken. Vallen zij helemaal uit en komen ze via een WIA-beoordeling bij UWV terecht? Dan zijn ze slechts voor het lagere aantal uren verzekerd, terwijl achteraf geconcludeerd wordt dat iemand al ziek was in de functie met het hogere aantal uren.

UWV toetst als onderdeel van de WIA-beoordeling het re-integratieverslag van de werkgever. Ook kan UWV op verzoek van werkgever of werknemer een deskundigenoordeel geven als de re-integratie vastloopt. Dan blijkt soms dat er functioneringsproblemen zijn ontstaan, doordat de werknemer bij ziekte te lang heeft doorgewerkt. De reden kan zijn dat de werknemer zelf niet wil erkennen dat hij ziek is, maar er kan ook een cultuur van niet ziek melden heersen. Meldt de werknemer zich uiteindelijk toch ziek? Dan kan UWV achteraf concluderen dat een WIA-aanvraag achterwege had kunnen blijven, als de werkgever en werknemer adequaat hadden gereageerd.



dat je oog hebt voor fysieke, mentale en emotionele aspecten. Een integrale blik vraagt veel, maar levert ook veel meer op.”

Cobi Wattez wijst erop dat de arbeidsdeskundige kan bekijken welke aanpassingen nodig zijn. “Denk aan functie-inrichting

materialen en werkomgeving. Let er wel op dat de medewerker mogelijk een slachtofferrol inneemt. Dan zal je iemand oplossingsgericht moeten uitdagen. Zo zorg je ervoor dat de medewerker actief de regie

over zijn leven neemt.”