

Een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) is één van de instrumenten om de gezondheid van werknemers vast te stellen. Een PMO+, inclusief een halsslagaderonderzoek, is andere koek. “Zo’n onthulling over mogelijke risico’s die je loopt tussen nu en tien jaar, komt binnen bij medewerkers. En door een goede begeleiding kun je goede resultaten behalen en verandert de leefstijl van medewerkers daadwerkelijk”, zegt bedrijfsarts Jurriaan Blekemolen.

# ‘Duurzame inzetbaarheid moet bij bedrijven in de genen zitten’

Een daling van het ziekteverzuim met 1% scheelt alle bedrijven samen jaarlijks € 2,6 mld aan kosten. Per werknemer komt dat neer op € 400 per dag. Gezonde werknemers zorgen bovendien voor een hogere productiviteit. Een toename hiervan met 1% door duurzaam werken is goed voor € 6 mld extra per jaar. Voor een bedrijf met honderd werknemers staat dat gelijk aan een jaarlijkse omzetstijging van € 95.000. Deze cijfers noemde voormalig staatssecretaris Paul de Krom op 10 oktober jl. tijdens de slotbij-

eenkomst ‘Duurzame inzetbaarheid’. Deze cijfers tonen het belang aan van duurzame inzetbaarheid van medewerkers en dus ook van preventief medisch onderzoek. De vraag is of fruit op tafel of het aanbieden van een cursus ‘Stoppen met roken’ genoeg is of dat er meer nodig is. Want uiteindelijk gaat het om gedragsverandering.

Werknemers moeten hun leefstijl aanpassen en dat vraagt om veel doorzettingsvermogen. Een echo van de halsslagader is een goede uitkomst.

## ECHO HALSSLAGADER

De echo van de halsslagader meet diens conditie. Zo wordt onder meer de wanddikte gemeten, de vernauwing van de halsslagader en de zogeheten plaquevorming. Zachte plaques zijn kleine opeenhopingen van cholesterol, vetten en gladde spiercellen die zich nestelen in de slagaderwand. Deze vorm is gevaarlijk. Wanneer een zachte plaque ontsteekt, kan zij barsten of losscheuren waarbij de inhoud in de bloedbaan terecht komt. Hierdoor kunnen de haarvaten verstopt raken en het achterliggende deel krijgt geen zuurstof meer en sterft af. Dit noemen we een infarct of beroerte. De conditie van de halsslagader wordt aangegeven van A tot en met E. Waarbij A goed is, B voldoende, C matig, D onvoldoende en E gewoon slecht.



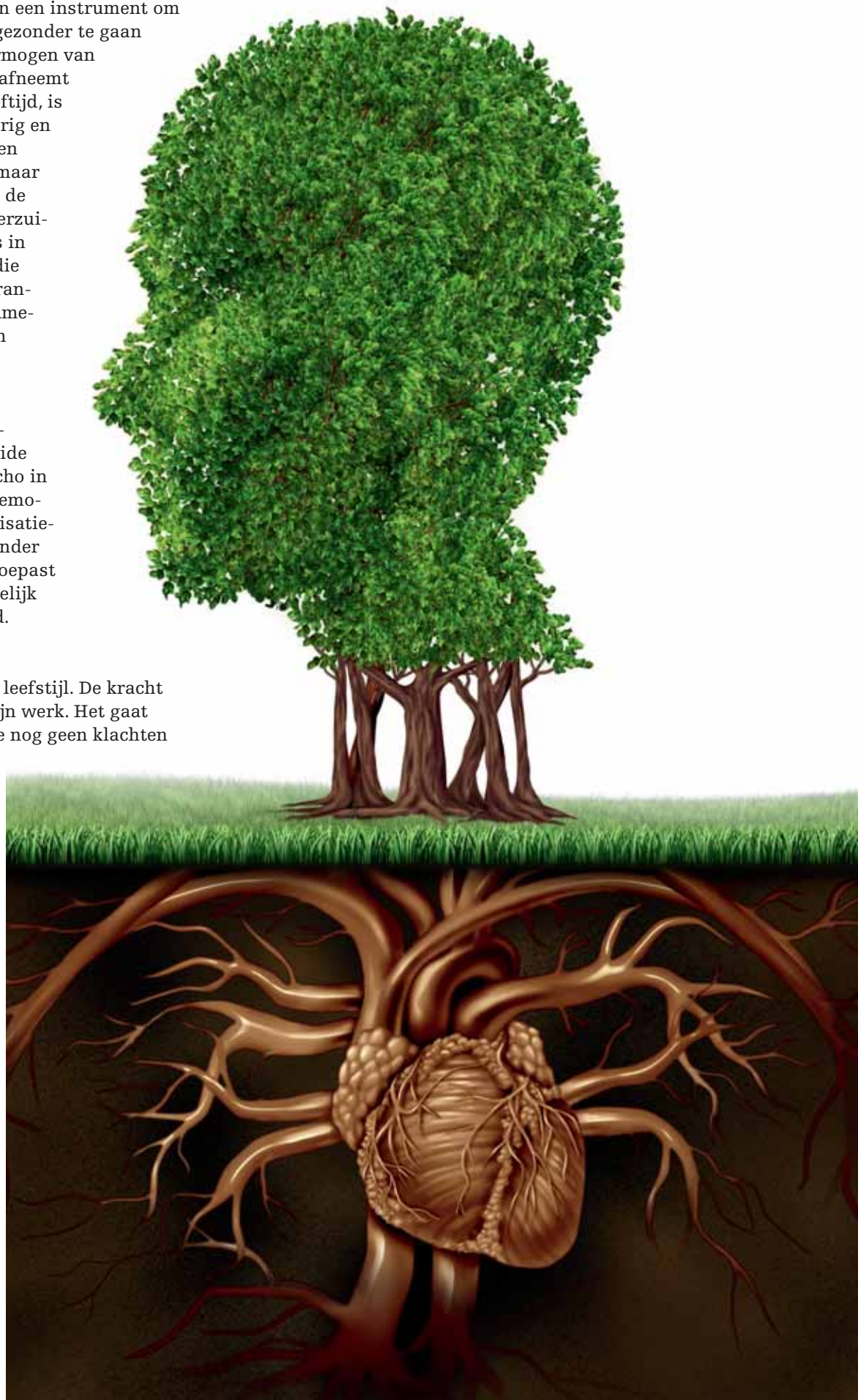
## Onthulling

De echo van de halsslagader, CIMT geheten, is door Ruud Braams, directeur van intermediair Heilbron Amsterdam, uit Amerika naar Nederland gehaald. "Wij zochten een instrument om werknemers te bewegen gezonder te gaan leven. Omdat het werkvermogen van 45-plussers bijna lineair afneemt met de stijging van de leeftijd, is hun verzuim vaak langdurig en dus kostbaar. Arbodiensten richten zich op verzuim, maar je moet je juist richten op de mensen die nu nog niet verzuimen. De standaard PMO's in Nederland voldoen niet, die leiden niet tot gedragsverandering. De resultaten in Amerika waren verbluffend en deze echo geeft een heel krachtig beeld van de risico's", zegt Braams. Hij richtte met de artsen achter de echo het bedrijf Vitide op en introduceerde de echo in Nederland. Jurriaan Blekemolen, bedrijfsarts en organisatieadviseur, was dusdanig onder de indruk dat hij het nu toepast en al menig wetenschappelijk artikel heeft gepubliceerd.

## Leefstijl

"Zo'n echo zegt alles over leefstijl. De kracht van het beeld doet hier zijn werk. Het gaat er niet om dat mensen die nog geen klachten hebben, opeens ziek zouden zijn. Nee, integendeel. Zo'n onthulling geeft mensen houvast om daadwerkelijk aan de slag te gaan en zo ziek worden te voorkomen. Het mooie van deze meting is dat hart- en vaatziekten reversibel zijn. Neem je de oorzaak weg, dan zal bij 90% van de mensen het echobeeld na verloop van tijd verbeteren en daarmee ook het risico op een infarct kleiner worden. Ongeveer driekwart van de onderzochte mensen onderneemt actie en gaat gezonder leven", volgens Blekemolen.

Niet alleen bleek dat bij Schiphol, waar hij het vijf jaar geleden voor het eerst toepaste, maar ook bij vele andere bedrijven in Nederland. Zo



ook bij staalbedrijf ODS, Schenk Tanktransport en bouwmarkt en tuincentrum Hornbach.

### Structureel

ODS telt vierhonderd medewerkers, waarvan de gemiddelde leeftijd 47+ is. Het bedrijf telt drie grote magazijnen en het werk in deze magazijnen is zwaar. Overigens waren die zware werkzaamheden geen aanleiding om aan de slag te gaan met PMO's en de zogeheten Workability Index (WAI), die het werkvermogen van werknemers meet.

je bewust van je gezondheid", vertelt HR-manager Koos den Dunnen. "In eerste instantie boden we de echo aan voor medewerkers boven de 40 jaar. Dat hebben we losgelaten en nu kan iedereen er gebruik van maken. De medewerkers doen er vrijwillig aan mee en alles staat onder strenge geheimhouding. Wat wij zagen, is dat de medewerkers er onderling over spraken en met elkaar aan de slag gingen", aldus Den Dunnen.

### Herhaling

"Bij ODS hebben we de meting na de start in 2008 nog twee keer herhaald. Wat we daar zien, is een daadwerkelijke structurele verandering van leefstijl", zegt bedrijfsarts Blekemolen. "Dat is het mooie als je een aantal jaren in een bedrijf met deze materie bezig bent. Als je bijvoorbeeld kijkt naar het beeld van een roker, dan zie je op de echo dat de halsslagader is vernauwd en er aanwezigheid van zachte plaques wordt geconstateerd. Bij de mensen die gestopt zijn met roken, verdween de plaque en de vernauwing werd minder", aldus Blekemolen. "Uit de PMO's bleek dat eind 2011 veel gemeten waarden veel gunstiger waren. BMI's waren afgenomen, minder rookgedrag, lagere bloeddruk en lagere cholesterolwaardes."

---

## 'We zien een structurele verandering in leefstijl door de echo van de halsslagader'

---

"Wij hebben het breder getrokken dan wettelijke verplichtingen. Wij wilden een mate van bewustwording realiseren bij onze medewerkers: wees

## VCN actief met verzuimvolmachten!

VCN is een service-organisatie die complete ondersteuning biedt aan het professioneel, lokaal werkend intermediair. Om deze doelstelling na te streven heeft VCN verzuim toegevoegd aan haar dienstverlening.

VCN werkt vanuit deze gedachten: Snel gebruik maken van alle interventiemogelijkheden op het moment dat uw medewerker wegens ziekte uit het arbeidsproces is en direct de juiste partijen bij elkaar brengen. Immers iedereen heeft er belang bij dat de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk is. Hierbij ondersteunen wij de werkgevers op het gebied van verzuimmanagement.

VCN werkt samen met lokale arbodiensten waardoor u hierin keuzevrijheid behoudt. Samen ondernemen met de local hero, dat is waar VCN goed in is!

Met de vier verzuimvolmachten, te weten De Goudse, AEGON, ASR/Amersfoortse en Nationale Nederlanden, kan VCN u altijd voorzien van een passend voorstel.

Wilt u ook het gemak van één aanspreekpunt voor al uw verzuimverzekeringen? Neem dan direct contact op met onze verzuimafdeling op telefoonnummer 040-2907575 of per e-mail [verzuim@vcn.nl](mailto:verzuim@vcn.nl)

### VCN

Verzekerings Combinatie Nederland B.V.

De Pinckart 48 / Postbus 130 / 5670 AC Nuenen  
t 040 290 75 77 / e [info@vcn.nl](mailto:info@vcn.nl) / i [www.vcn.nl](http://www.vcn.nl)

VCN biedt complete ondersteuning aan onafhankelijke intermediairs.

**VCN**  
Samen Ondernemen

## Wakker schudden

“Wij vonden het belangrijk om mensen wakker te schudden. Wij willen verder niets over de uitslagen weten. Wij bemoeien ons ook niet met de leefstijl van onze medewerkers. Daar hebben we niets over te vertellen”, zegt Den Dunnen. “Waar leg je dan de grens? Nee, ons doel was en is mensen wakker schudden. We hebben de meting ook tegen gereduceerd tarief aan familieleden aangeboden. Daardoor wordt er thuis ook over gepraat. Maar uiteindelijk moeten de mensen het zelf doen”, meent Den Dunnen.

Blekemolen bevestigt dat. “Wij geven de mensen adviezen mee en houden een gesprek met ze over de uitkomsten van het onderzoek, een zogeheten motiverende gespreksvoering (motivational interview). Maar ze moeten zelf aan de slag. Overigens is het zo dat het wel uitmaakt wie het motivational interview doet. Onze ervaring leert dat – ondanks trainingen – niet iedere bedrijfsarts daar geschikt voor is. Als uit de echo naar voren komt dat mensen een risico lopen, seinen wij ook de huisarts in. Het kwam voor dat mensen naar de huisarts gingen en erover vertelden. De huisarts vroeg of er klachten waren. Nee? Wat doe je dan hier? Dus nu informeren wij zelf de huisartsen en is er veel meer begrip”, zegt Blekemolen. ODS biedt zijn medewerkers wel faciliteiten om te bewegen en te sporten en het is ook mogelijk om in de kantine een ‘gezonde hap’ te eten. “Maar de keus is aan de medewerker. Wij waken voor betutteling”, aldus Den Dunnen.

## Vergoeding

In 2008 deden bij ODS 215 mensen mee aan het PMO, in 2009 waren dat er 174. In 2011 deden er 277 medewerkers mee. Ongeveer 104 mensen hebben het onderzoek tweemaal gedaan. “Dat is wat ons betreft een mooi resultaat. Wij hebben via onze verzekering een werkgeverspakket en daarin zit de voorziening dat het een keer per twee jaar vergoed wordt. Wij zijn erg gespist op de privacy. Dus de uitslagen gaan uiteraard ook niet naar de zorgverzekeraar. Als het niet meer vergoed zou worden, betalen we het zelf als ODS of we vragen de werknemers bij te betalen”, aldus Den Dunnen. In 2013 biedt ODS het PMO weer aan en in 2015 wordt opnieuw de interesse gepeild.

## Motivatie

Zowel Ruud Braams als Jurriaan Blekemolen ervaren dat de werkgever vaak zelf de ambitie heeft: ik wil er wat mee. “Het moet wel in de genen van het bedrijf zitten, anders begin ik er liever niet aan”, zegt Braams. “Een PMO aanbieden is een wettelijke verplichting, maar bijna niemand weet dit en houdt zich er niet aan.”

Zijn beeld wordt overigens bevestigd door zowel

## WORKABILITY INDEX

De in Finland ontworpen Workability Index (WAI) meet het werkvermogen van medewerkers aan de hand van een vragenlijst. De WAI maakt risico's op uitval zichtbaar en is daarom een uitstekend hulpmiddel in combinatie met een preventief medisch onderzoek. Een PMO kijkt vaak alleen gezondheid gerelateerd en een WAI geeft ook inzicht in andere zaken, zoals slecht slapen et cetera. “Door gebruik van de WAI kunnen we met bijna 100% zekerheid zeggen welke werknemers straks gaan uitvallen. Als je dat weet, kun je op maat een interventie doen”, aldus bedrijfsarts en organisatieadviseur Jurriaan Blekemolen.

de HR-manager van Hornbach als van Schenk Tanktransport. “Wij hebben vitaliteit hoog in het vaandel”, zegt Chris van den Akker, HR-manager bij Hornbach. “Als Schenk Tanktransport besteden we veel aandacht aan ‘Fit op de rit’, heeft arbo onze permanente aandacht, maar kijken we nadrukkelijk rond wat er nog meer is te krijgen”, aldus John van den Akker, HR-manager bij Schenk. “En dat is bijvoorbeeld deze PMO+. Na een uitgebreid voorlichtingstraject, ook van het management en de OR, zijn we in juni van dit jaar gestart. Het is geheel vrijblijvend, maar er zijn nu al ongeveer 130 werknemers die de PMO+ en dus de echo gedaan hebben. De ervaringen zijn positief”, aldus John van den Akker. Schenk telt 650 medewerkers, waarvan 570 chauffeurs.

## Zorgmakelaar

Bij Hornbach en Schenk verzorgen Agis en CZ via Heilbron Amsterdam de zorgcollectiviteiten. Agis biedt vanuit de collectiviteit bij deze klanten een vergoeding voor het PMO aan. Beide verzekeraars bieden ook nog andere diensten aan. Zo biedt CZ

## Werkgevers zijn verplicht een preventief medisch onderzoek aan te bieden

bij Schenk Tanktransport de ‘GezondeWerkPlek’ aan, een website voor medewerkers met uitgebreide informatie en persoonlijk advies via online testen en coaches om gezond en fit te blijven. Verder maakt Schenk gebruik van de ‘Zorgmakelaar’, deze adviseert welke interventies het best kunnen worden ingezet en waar dat het snelst mogelijk is. “Het PMO is niet via ons door Schenk ingezet”, zegt Brigitte Leferink, manager intermediair bij CZ. “Wij hebben wel aangeboden om bijvoorbeeld

de leefstijlcoach in te zetten voor vervolgacties naar aanleiding van de resultaten uit het PMO." Agis staat op het standpunt dat zonder follow-up er geen health checks gedaan moeten worden. "Dat is zonde van het geld", aldus Ria Dijkstra-de Groot, directeur verkoop bij Agis. "Wij hebben programma's in de preventieve sfeer, zoals Prevent Care Plus. Maar ook een module Arbeid die werkgevers kunnen afnemen en waar wij delen of onderdelen vergoeden. Blijft overeind dat je het wel moet doen. Het neemt een barrière weg voor werkgevers, maar we betalen niet alles", aldus Dijkstra.

"Interessant voor werkgevers is de Agis Bedrijfs-Zorgcoach. Die hebben we net geïntroduceerd en die kan voor werkgevers en werknemers bemiddelen in bijvoorbeeld wachtlijsten en ontdebelling van zorgkosten", vertelt zij.

### Goed instrument

Volgens Dijkstra kunnen de PMO+ en de Workability Index zoals door Vitide in de markt gezet, goede instrumenten zijn om de schadelast te beperken. "Het zijn bewezen instrumenten, maar er leiden meer wegen naar Rome. Maar ook nu zeg ik dat het vervolgtraject van wezenlijk belang is, dus niet alleen meten. En dat vervolgtraject moet aansluiten bij de cultuur en ontwikkelwijze

---

## *'Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers is pure noodzaak'*

---

van het bedrijf. We hebben het tenslotte over gedragsverandering", aldus Dijkstra.

Heilbron Amsterdam voert samen met haar klanten een actief beleid gericht op het verbeteren van leefstijl, samen met zorgverzekeraars. Agis gaat een aantal thema's ondersteunen. "In januari starten we met stoppen met roken en in mei met voeding. Daarbij zetten we bij Hornbach een diëtist in. Deze thema's zijn gericht op leefstijl en daarvan doen we er twee tot drie per jaar", aldus Dijkstra.

### Verantwoordelijkheid

Hornbach wil er alles aan doen om zijn werknemers gezond te krijgen en te houden, maar stelt wel nadrukkelijk dat het uiteindelijk de verantwoordelijkheid van de werknemer is. "Hornbach telt bijna 1.200 medewerkers waarvan het merendeel bezig is met verkoop, laden en lossen en vakken vullen. De mensen kunnen bij ons vrijblijvend meedoen. In de 30+ categorie doet 60% mee. Met dat aantal ben ik zeer tevreden. Verder gebruiken

we allerlei instrumenten om bewust gezond leven onder de aandacht te krijgen. Zo maken we gebruik van narrowcasting en bijvoorbeeld de salarisstrook waar we ook aandacht schenken aan het onderwerp", aldus Chris van den Akker. Schenk Tanktransport zit er op een zelfde wijze in. "Wij hebben gecommuniceerd wat de mogelijkheden zijn. Elk jaar krijgt een derde van de populatie de mogelijkheid deel te nemen. Zo komt dus iedereen aan de beurt", aldus John van den Akker.

### Informerer

Bij Hornbach kreeg het managementteam een uitgebreide rapportage over de bevindingen. "Uiteraard alleen de grote lijn die geconstateerd is. De privacy is gewaarborgd. Ook internationaal maken we een verslag", zegt Chris van den Akker. "Wij kijken waar we kunnen verbeteren, we stimuleren het sporten, er komt één keer per drie maanden een diëtist en we stimuleren het bewegen op de werkvloer. Daarnaast geven we ook tiltrainingen en schromen we niet mensen aan te spreken op hun gedrag. We bemoeien ons niet met de leefstijl, maar we maken het wel bespreekbaar." De HR-manager van Hornbach is enthousiast over de samenwerking met Agis. "Zij denken goed met ons mee en leveren vanuit hun netwerk kennis die wij kunnen gebruiken."

De werknemers bij Schenk hebben tot nu toe enthousiast gereageerd op het PMO+. "De werknemers krijgen allemaal een rapportage. Als er een vervolgtraject aan vast zit, zijn die kosten voor de werknemer zelf. We hebben het dan over leefstijl. Mocht er een medisch traject aan vastzitten, gaat dat normaal via de eerste lijn. Ook wij staan op het standpunt dat de werknemer daar een eigen verantwoordelijkheid in heeft. Als de rapportage in orde is, ontvangt de werknemer deze per mail. Zit hij in de middengroep, dan wordt hij gebeld en de risicogeveallen krijgen een gesprek", vertelt John van den Akker.

### Conclusie

Met het verlengen van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 is duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers pure noodzaak. De inzet van preventief medisch onderzoek bestaat al veel langer in Nederland. Alle werkgevers zijn verplicht dit aan te bieden. Conform artikel 18 van de Arbwet. Met de komst van de PMO+ in combinatie met de WAI zijn de risico's veel inzichtelijker en kan er adequate begeleiding geboden worden, waarbij vooral wijzigen van leefstijl c.q. gedragsverandering, het voornaamste is. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit moet wel in de genen van het bedrijf zitten. Jammer is dat dit nog lang niet bij alle bedrijven in Nederland het geval is. ■

Door: Manon Vonk