



Samenvatting

Werknemers hebben volgens de Arbowet recht op een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Toch biedt slechts elf procent van de werkgevers met minder dan honderd medewerkers zijn personeel een PMO aan. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de benodigde kosten en tijdinvestering. Een laagdrempeliger alternatief is om het PMO in te zetten als een instrument om – middels een digitale vragenlijst – medewerkers aan te zetten zelf aan de slag te gaan met hun gezondheid. Laagdrempelige tools kunnen vervolgens helpen de intrinsieke motivatie hiervoor aan te wakkeren. Zodoende kan het PMO een middel zijn bij het realiseren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Periodiek Medisch Onderzoek Een thermometer voor de organisatie

Een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) biedt inzicht in de gezondheidsrisico's en laat zien waar in de organisatie verbeteringen mogelijk zijn. Ook kan het worden ingezet als instrument om medewerkers te helpen de eigen gezondheid te monitoren en te verbeteren om zodoende de duurzame inzetbaarheid te vergroten.



Werknemers hebben volgens de Arbowet recht op een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). Dit is een verzameling van methoden die bedrijfsartsen inzetten om de gezondheid van medewerkers te monitoren en te verbeteren. De verplichting in de Arbowet is er niet voor niets. In de praktijk blijkt dat organisaties met behulp van een PMO potentiële gezondheidsrisico's bij medewerkers vroegtijdig kunnen opsporen en maatregelen kunnen treffen om de risico's voor deze aandoeningen te verminderen. Door medewerkers alleen al adviezen te geven over hoe beter om te gaan met hun persoonlijke gezondheidsrisico's, kunnen ze hun gedrag aanpassen en hun gezondheid – in ieder geval deels – verbeteren en bestendigen.

Gemiste kans

Toch biedt slechts elf procent van de werkgevers met minder dan honderd medewerkers zijn personeel een Periodiek Medisch Onderzoek aan. Bij werkgevers met meer dan honderd medewerkers is dit percentage 44 procent,

zo blijkt uit een rapport van onderzoeksbureau Panteia. Een gemiste kans, zo lijkt het. Want door de persoonlijke gezondheidsrisico's van alle medewerkers in kaart te brengen, wordt duidelijk waar deze risico's zich in de organisatie bevinden; bij welke afdelingen, welke functies, werkzaamheden, enzovoorts. Wanneer dit duidelijk is, kan een organisatie de betreffende groepen medewerkers gericht en persoonlijk adviseren en ondersteunen, zodat gezondheidsrisico's zoveel mogelijk tijdig worden afgewend.

Stiefkindje

Dat het PMO een stiefkindje is in menig organisatie heeft waarschijnlijk te maken met de kosten en tijdinvestering. Een traditioneel PMO levert weliswaar een rapport op met suggesties voor interventies bij medewerkers voor wie dat nodig is, maar lang niet altijd worden deze suggesties ook daadwerkelijk opgevolgd. Het uitwerken van de verbeterplannen kost tijd en geld en niet zelden belandt zo'n

PMO: wat is het?

Het Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) brengt de leefstijl en conditie van medewerkers – zowel lichamelijk als geestelijk - in kaart. Op basis van de resultaten kunnen acties worden ondernomen om de conditie te verbeteren. Het gaat bij een PMO dus niet alleen over onderzoek, maar evenzeer om acties. Een PMO appelleert daarmee aan de verantwoordelijkheden die de individuele medewerker heeft voor zijn of haar eigen gezondheid. De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om medewerkers een PMO aan te bieden. Werkgever en ondernemingsraad zijn actief betrokken bij de voorbereiding en uitvoering van de PMO.

PMO nieuwe stijl

PMO nieuwe stijl begint met:

- Een digitale vragenlijst over gezondheids- en werkgerelateerde thema's.

Als hiertoe aanleiding is:

- dan worden medewerkers geattendeerd op tools voor zelfmanagement (denk aan e-coaching of een cursus stoppen met roken).

En als er meer aan de hand lijkt:

- dan krijgt de medewerker het advies zich te vervoegen bij de eigen huisarts en/of bedrijfsarts. Eventueel kan de werkgever de medewerker ook een lichamelijk onderzoek aanbieden, zodat sprake is van een volledig PMO. Met name als de klachten werkgerelateerd lijken te zijn.

rapport in een diepe la. Het gevolg is dat de risico's van verzuim en de daarmee gepaard gaande hoge kosten van loondoorbetaling en vervanging van medewerkers niet worden aangepakt. Met alle gevolgen van dien.

Eigen regie

Een laagdrempeliger alternatief is om het PMO in te zetten als een instrument om medewerkers aan te zetten zelf aan de slag te gaan met hun gezondheid. Hiermee wordt het PMO een tool voor zelfmanagement, dat begint met een digitale vragenlijst over gezondheids- en werkgerelateerde thema's. Vervolgens krijgen medewerkers digitale tools aangeboden waarmee ze zelf aan de slag kunnen. Desgewenst, of indien nodig, kan een fysiek onderzoek plaatsvinden. Deze aanpak sluit aan bij de maatschappelijke tendens dat burgers en medewerkers meer en meer zelf de regie voeren over hun gezondheid en er zelf voor zorgen dat ze duurzaam inzetbaar zijn, en die door werkgevers steeds meer wordt overgenomen.

Digitale mogelijkheden

De mogelijkheden om een PMO zo in te zetten dat medewerkers zelf met de resultaten aan de slag kunnen, worden steeds groter. De afgelopen jaren zijn er tal van digitale tools – on- en offline – op de markt gekomen die medewerkers kunnen ondersteunen bij het omgaan met hun eigen gezondheid. Denk aan online cursussen en apps over 'stoppen met roken', 'afvallen', 'meer bewegen' en 'beter

slapen' (e-coaching), en workshops 'omgaan met veranderingen' en 'mindfulness'. Werkgevers richten hiertoe steeds vaker een digitaal aanbod in op hun intranet, dat vaak onderdeel uitmaakt van het eHRM-systeem. Steeds meer werkgevers besluiten hun medewerkers een budget van enkele honderden euro's te geven om – al dan niet met hun leidinggevende – zelf aan de slag te gaan met hun gezondheid of inzetbaarheid. De werkgever faciliteert, de medewerker kiest en regelt zelf de rest. En zo krijgt de gedeelde verantwoordelijkheid op een evenwichtige manier vorm.

Intrinsieke motivatie aanwakkeren

Op deze manier is het Periodiek Medisch Onderzoek een trigger waarmee de medewerker zelf aan de slag kan. Het maakt de medewerker bewust van zijn of haar gezondheidsrisico's en de laagdrempelige tools kunnen helpen de intrinsieke motivatie om te werken aan de eigen gezondheid, aan te wakkeren. Zodoende kan het PMO een middel zijn bij het realiseren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Verbetering van de gezondheid begint immers met bewustwording. Hiermee is het PMO meteen van nut voor alle medewerkers: gezond en niet gezond. En als de digitale vragenlijst aanleiding geeft om bepaalde medewerkers nader te testen (geestelijk en/of lichamelijk), kan dat altijd nog. Medewerkers hebben zoals gezegd bovendien een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om hun gezondheid. Mochten ze vragen of zorgen hebben over hun gezondheid, dan kunnen ze deze ook voorleggen aan hun eigen huisarts of de bedrijfsarts.

Vaker en actueler

Omdat een digitale screening en het aanbieden van zelfmanagementtools vaak niet meer kost dan vijf tot tien euro per medewerker, zou zo'n PMO niet eens in de drie jaar, maar bijvoorbeeld eens per jaar kunnen worden uitgevoerd. Hiermee heeft een werkgever voor minder geld meer en betere stuurinformatie in handen. Een werkgever heeft zodoende bovendien elk jaar een actueel overzicht van de gezondheidsrisico's voor zijn medewerkers en een effectieve trigger tot meer zelfmanagement van deze medewerkers. Een bijkomend voordeel is dat het PMO op deze manier eenvoudig kan worden aangeboden aan alle externen die voor de organisatie werken. De meerkosten ervan zijn immers beperkt en een digitale vragenlijst kan – in tegenstelling tot een fysiek onderzoek – op elk moment en vanaf elke locatie worden ingevuld. Het stelt werkgevers dus ook nog in staat om de arbeidsrisico's voor flexwerkers te beperken.

Goede afspraken

Voorwaarde is wel dat de afspraken die gemaakt zijn per branche, sector of medezeggenschap een dergelijke invulling van het PMO toestaan. Ook is het van belang om – in verband met risico's en aansprakelijkheid – medewerkers duidelijk aan te geven dat ze naar aanleiding van de bevindingen uit de vragenlijst zelf geacht worden aan de slag te gaan met de door de werkgever aangeboden tools, en bij twijfels of klachten naar de huis- of bedrijfsarts te stappen. Maar als voor iedereen duidelijk is wat wel en niet kan, en wie verantwoordelijk is voor wat, biedt 'PMO nieuwe stijl' volop kansen om medewerkers fit en gezond te houden.

Wilt u meer informatie over dit onderwerp of advies hoe u duurzame inzetbaarheid en zelfmanagement van uw medewerkers in uw organisatie het beste kunt oppakken? Neem dan contact op met VGZ via zakelijk@vgz.nl of bel 088- 131 35 00. Of kijk op vgz.nl/inzetbaarheid.



COÖPERATIE VGZ

**Voorop in gezondheid en zorg.
Voor iedereen.**