

Whitepaper zo zet je écht in op preventie.



ADAPTICS.

Vital people, healthy business.

Inhoudsopgave.

Preventie: wat is dat?

Test: wat is preventie?

Definitie preventie

Dit kost verzuim

3

3

4

4

Wat levert preventie op?

De medewerker

De organisatie

5

5

6

Het preventiebeleid

Wat maakt een goed preventiebeleid?

Rolverdeling

5 stappen voor een sterk preventiebeleid

7

7

8

9



Preventie: wat is dat?

Voorkomen is beter dan genezen. Dat weten we allemaal. Preventie is daarom een hot topic. Maar als je kijkt waar een werkgever het meeste geld aan uitgeeft, dan zijn dat de medewerkers die al zijn uitgevallen of dreigen uit te vallen. Is dat dan preventie? Nee, dan ben je al te laat. Wat is dan wel preventie? En hoe zet je dat in voor jouw organisatie? Je leest het in dit whitepaper.



In hoeveel van onderstaande blokken herken jij jouw organisatie?



Het geld en de aandacht binnen mijn organisatie gaan vooral naar verzuimende medewerkers. Dit is ook de aanleiding (geweest) om aan de slag te gaan met een preventiebeleid.

Wat ons betreft niet de juiste motivatie. Gelukkig zien we steeds vaker dat organisaties aan de slag gaan met vitaliteit vanuit het geloof dat dit iets bijdraagt binnen hun organisatie.



Het rapport van ons PMO of PAGO belandt in een bureaula en halen we er na 3 jaar weer uit om opnieuw aan de wettelijke verplichting te voldoen.

Het moge duidelijk zijn dat je in dit geval niet met preventie bezig bent.



In ons beleid focussen wij ons op de mensen die in een risicoprofiel vallen.

Heel goed dat je opvolging biedt. Maar is een focus op mensen die in een risicoprofiel vallen wel preventie? Wat ons betreft niet helemaal, want zij hebben al een verhoogd risico op uitval. Dit wil je voor zijn.



Na het uitvoeren van een PMO of PAGO blijft er weinig geld over voor het inzetten van interventies.

Onderzoek doen zonder gerichte opvolging met effectieve interventies heeft geen zin. Naast inzicht wil je ook impact realiseren om echt met preventie bezig te zijn.



Wij bieden medewerkers workshops of trainingen. Hier komen echter vaak de mensen op af al aardig vitaal zijn.

Goed dat jullie medewerkers de optie geven stil te staan bij hun vitaliteit. Om nog breder op preventie in te zetten is het, hoe uitdagend dit ook is, belangrijk dat ook de groep die het het hardst nodig heeft deelneemt.



Ons vitaliteitsbeleid wordt niet breed gedragen binnen de organisatie. Leidinggevendenzet zich er niet actief voor in, of weten er weinig van.

Leidinggevendenzetten een belangrijke voorbeeldfunctie richting hun medewerkers. Het is dus heel belangrijk dat zij het vitaliteitsbeleid uitdragen om zo participatie door medewerkers te stimuleren.

Herken jij je in één of meerdere blokken? Dan ben je nog niet (écht) met preventie bezig. Net als een groot deel van de organisaties in Nederland. Tijd om hier verandering in te brengen!

Als bovenstaande allemaal geen preventie is? Wat is het dan wel?

pre•ven•tie

Het woord preventie komt uit het Latijn en betekent letterlijk **voorkomen**. In dit geval gaat het om verzuimpreventie: voorkomen dat een medewerker uitvalt.

Uitval van medewerkers kan door heel veel dingen worden veroorzaakt. Het is dan ook lastig om de focus van het preventiebeleid te bepalen. Door het uitvoeren van een grootschalig onderzoek, zoals een Preventief Medisch Onderzoek, breng je in kaart hoe het met de organisatie gaat. Je onderzoekt zowel waar de huidige risico's liggen, als waar mogelijke risico's kunnen ontstaan. Door dit in kaart te brengen en hier vervolgens actie op te ondernemen, zet je in op preventie. Zo kun je jouw medewerkers versterken.

Dit kost een verzuimende medewerker

Zet je niet goed in op preventie? Dan voorkom je simpelweg geen verzuim. En dat kost jou als organisatie aardig wat:



**Gemiddeld €250
kosten per dag**



Minder productie



Minder omzet



Wat levert preventie op?

Nu we duidelijk hebben wat preventie is én wat verzuim kost nemen we je mee in wat preventie jouw medewerkers én jouw organisatie oplevert. Hierin is het belangrijk een koppeling te maken tussen preventie en vitaliteit.



De medewerker...



wordt meer
bevlogen



krijgt een beter
werkvermogen



scoort beter op
vitaliteit

“Vitaliteit is de energie, motivatie en veerkracht waarmee je in het leven staat, en het vermogen om jezelf fysiek, emotioneel, mentaal en spiritueel te ontwikkelen.”

Een vitale medewerker heeft de **energie** om de dingen te doen die hij of zij graag doet, de **motivatie** om zijn of haar doelen te behalen en voldoende **veerkracht** om met tegenslagen om te gaan. Vitaliteit is meer dan alleen een gezonde leefstijl. **Een preventiebeleid moet dus ook uit meer bestaan dan alleen gezondheidsinterventies** zoals fruit op het werk of een sportabonnement. Het gaat om het totaalplaatje van fysieke, mentale en emotionele gezondheid.

Psychologische basisbehoeften

Onderliggend aan vitaliteit liggen de psychologische basisbehoeften: autonomie, binding en competentie. Door een medewerker te voorzien in zijn psychologische basisbehoeften wordt de vitaliteit vergroot.

Autonomie: Stress onder controle, keuzevrijheid, weten wie je bent en wat je wil

Binding: Sociale verbondenheid, waardevolle relaties, veiligheid binnen de groep

Competentie: Gewaardeerd worden door de groep(en) waar je toe behoort

De psychologische basisbehoeften zijn universele bronnen van **motivatie** voor een mens. Heel simpel gezegd: vanuit motivatie volgt energie en ook de wil om energie te krijgen. Veerkracht begint met de wil om op te staan als je valt. Een medewerker moet dus op de juiste manier gemotiveerd worden, met aandacht voor zijn of haar basisbehoeften, om zo zijn of haar vitaliteit te vergroten.

Preventiebeleid is dus eigenlijk een vitaliteitsbeleid. Voor de eenduidigheid blijven we in dit whitepaper spreken van preventiebeleid. Door medewerkers de kans te geven om aan hun vitaliteit te werken, verzuimen zij uiteindelijk minder.

De organisatie

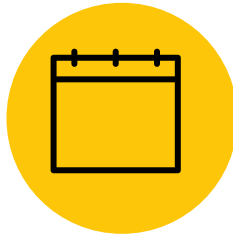
Inzetten op vitaliteit van medewerkers heeft niet alleen voor de medewerkers zelf veel voordelen. Ook de werkgever heeft hier veel aan. Door een goed preventiebeleid te voeren:



**groeit het
werkvermogen**



**groeit de
productiviteit**



**daalt het
verzuim**



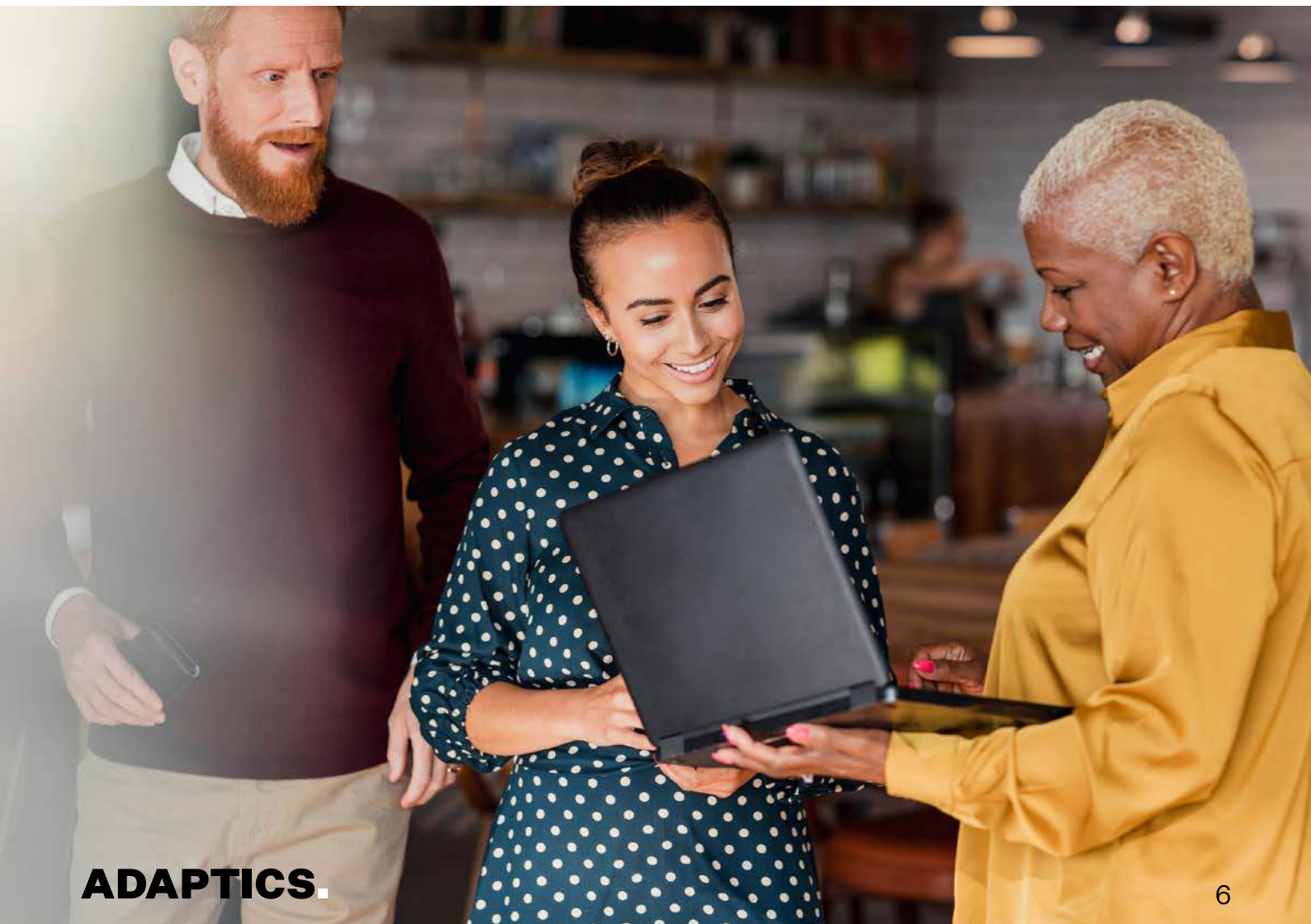
**stijgt het aantal
klanten**



**stijgt de
klanttevredenheid**

Goed preventiebeleid levert dus uiteindelijk geld op. De hoeveelheid geld maak je inzichtelijk door het opstellen van een businesscase. Hiervoor moet je een aantal dingen weten, zoals de huidige productiviteit en het ziekteverzuim. Daarmee bereken je het productiviteitspotentieel. Daarna kijk je welke factoren jij kunt beïnvloeden. Zo ben je in staat precies te achterhalen wat het effect van preventiebeleid op jouw organisatie zou zijn. [Meer informatie over het opstellen van een businesscase lees je hier.](#)

In de huidige krappe arbeidsmarkt is een goed preventiebeleid een **mooie arbeidsvoorwaarde**. Door te laten zien dat je waarde hecht aan vitale medewerkers, word je een aantrekkelijkere werkgever. Dit helpt met het binnenhalen én behouden van talent. Volgens het Service Profit Chain model leiden bevlogen medewerkers voor bevlogen klanten, wat weer leidt tot bevlogen aandeelhouders.



Het preventiebeleid.

Aan de basis van goede preventie ligt een onderbouwd preventiebeleid. Onderstaand delen we hoe een goed preventiebeleid eruit ziet, wie welke rol heeft om het beleid tot een succes te maken binnen de organisatie én welke vijf concrete stappen je moet nemen voor het ontwikkelen van een effectief preventiebeleid.



Wat maakt een goed preventiebeleid?

Om een preventiebeleid te ontwikkelen heb je eerst inzicht nodig. Dit verkrijg je het beste door **kort op de bal** te zitten. Hanteer een vaste cyclus waarin je inzicht krijgt in waar jouw organisatie staat.

Monitoren en effectmetingen

Vanuit onderzoeks- of verzuimdata onderzoek je waar de zere plekken zitten. Aan de hand van deze data ontwikkel je een preventiebeleid waarin je vastlegt wat je gaat doen betreft deze zere plekken. Belangrijk hierin is interveniëren. Dat kan door eerst verder onderzoek te doen, gesprekken te voeren of gelijk door een interventie toe te passen. Daarna blijf je monitoren hoe jouw organisatie ervoor staat. Zo ben je in staat mogelijke problemen op tijd te signaleren en kun je op tijd ingrijpen. Daarnaast geeft dit inzicht in het effect van ingezette interventies. Nieuwe inzichten verwerk je telkens weer in je beleid.

Eigen regie medewerker

Met kort-cyclisch meten stimuleer je de eigen regie van medewerkers. Doordat zij regelmatig inzicht krijgen in hoe zij scoren op enkele vitaliteitsthema's, signaleren zij sneller een eventuele afname in vitaliteit. Zo zijn zij zelf gemakkelijker in staat actie te ondernemen. Bijvoorbeeld door het inzetten van een passende interventie uit jullie interventieaanbod. Denk aan vitaliteitscoaching, vitaliteitstrainingen of webinars.

Constance cyclus

Op deze manier ontstaat een constante cyclus: verkennen, onderzoeken, advies inwinnen, interveniëren, monitoren. Het vitaliteitsbeleid is dus continu in ontwikkeling en wordt als het ware gevoed door de resultaten van het onderzoek.

Borging van beleid

Gedragsverandering vindt niet plaats van vandaag op morgen. Zorg daarom voor een duurzaam preventiebeleid, dat over meerdere jaren gaat. Een goed doordacht programma heeft meer effect dan losse activiteiten. Daarnaast is het belangrijk dat vitaliteit een structureel thema blijft binnen de organisatie. Zo weten medewerkers ook dat het aandacht krijgt en verdient. Dit noemen we actief vitaliteitsmanagement.





Rolverdeling voor een succesvol preventiebeleid.

Door op verschillende niveaus (organisatie, team, leidinggevende en individu) beleid te voeren, gaat het onderwerp vitaliteit echt leven en wordt het breed gedragen binnen de organisatie. Maar wie heeft nou welke rol binnen de organisatie in het succesvol maken van het preventiebeleid?

Leidinggevenden

Uit onderzoek blijkt dat leidinggevenden essentieel zijn in het laten slagen van preventiebeleid. Betrek hen daarom bij het ontwikkelen van het beleid, zodat zij snappen waarom dit belangrijk is en achter de inhoud staan.

Leidinggevenden kunnen teams en medewerkers motiveren en enthousiasmeren om met hun vitaliteit aan de slag te gaan. Het is daarom belangrijk om leidinggevenden goed te trainen in bijvoorbeeld gespreksvoering. Neem daarbij de psychologische basisbehoeften in acht: autonomie, binding en competentie. Vitaliteit is persoonlijk. Een leidinggevende moet daarom een omgeving bieden waarin medewerkers zich veilig voelen om te delen hoe het met hen gaat. Dat kenmerkt vitaal leiderschap.

Medewerkers

Door een PMO krijgen medewerkers inzicht in hun eigen vitaliteit. Zo zien zij waar zij zich nog op kunnen verbeteren. Het is vervolgens aan henzelf om daar acties op in te zetten. Als organisatie kun je wel interventies aanbieden, om zo je medewerkers de mogelijkheid te geven met hun vitaliteit aan de slag te gaan. Een duidelijk interventieaanbod met gepersonaliseerde interventies heeft het meeste effect. Daarbij is duidelijke communicatie belangrijk. Maak bijvoorbeeld gebruik van het enthousiasme van een aantal medewerkers en zet hen in als ambassadeur om collega's te motiveren.

Medewerkers bereiken

Sommige groepen medewerkers zijn lastiger te bereiken, bijvoorbeeld omdat zij laaggeletterd zijn of geen toegang hebben tot een computer op het werk. Hoe zorg je ervoor dat ook zij gebruik maken van de beschikbare middelen?

Het belangrijkste is om de drempel te verlagen. Zorg dat meedoen aan een onderzoek of het inzetten van interventies geheel vrijblijvend en anoniem is en dat er eventueel hulp gevraagd kan worden. Communi- ceer duidelijk wat het doel is van het preventiebeleid. Dat vergroot de kans op deelname. Door antwoord te geven op de vraag 'what's in it for me?' motiveer je medewerkers om mee te doen.

5 stappen voor een sterk preventiebeleid.

1. Verkennen



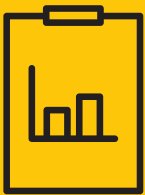
Wat speelt er binnen jouw organisatie? Waar verwacht je dat risico's liggen? Aan welke knoppen kun je draaien? Deze vragen beantwoord je vanuit de beschikbare data. Bijvoorbeeld een RI&E die nog in de kast ligt, of verzuimdata van de bedrijfsarts. Ook interviews over wat er speelt binnen de organisatie kunnen inzicht geven in het vitaliteitsvraagstuk.

2. Onderzoeken



Breng in kaart hoe jouw organisatie en jouw medewerkers ervoor staan met een PMO en houdt budget vrij voor de opvolging hiervan. Medewerkers kunnen naar aanleiding van de resultaten zelf aan de slag en de organisatie ziet hoe het er op groepsniveau voor staat.

3. Prioriteren en implementeren



Het onderzoek levert jou concrete inzichten op. Welke aandachtspunten komen eruit? Prioriteer de adviezen die je vanuit de onderzoekspartij hebt ontvangen. Waar ga je de komende tijd aan werken? En in welke volgorde?

4. Intervenieren



Zet interventies in rondom de thema's waaraan je wilt werken. Dat kan op verschillende niveaus: organisatie, team, leidinggevende of individu. Medewerkers zijn het meest geholpen met gepersonaliseerde interventies op basis van hun resultaten.

5. Monitoren



Monitor het effect van je beleid. Dit kan door te werken met aanbieders die een 0- en 1-meting aanbieden rondom afgenomen interventies. Of door kort-cyclisch enkele vitaliteitsthema's in kaart te brengen onder je medewerkers. Dit hoeft niet met een uitgebreid PMO, maar kan met een kortere vragenlijst die medewerkers bijvoorbeeld één keer per maand invullen. Zo heb je snel inzicht in het effect van je beleid, in plaats van dat je dit pas bij het volgende PMO zo'n drie jaar later weer meet. Gebruik deze data om je preventiebeleid te optimaliseren. Blijf dit proces herhalen voor een beleid dat effectief én up-to-date is.

Heb je nog vragen of wil je advies?

Onze Adviseurs vitaliteit en inzetbaarheid gaan graag vrijblijvend met je in gesprek. Plan onderstaand een adviescall in van 30 minuten.



[Adviescall plannen >>](#)