

Het ideale leerproces voor goed werk en inzetbaarheid

Het nieuwe arbobeleid vraagt om nieuwe bijscholing voor arboprofessionals en nieuwe leeraanbiedingen voor bedrijven

In dit artikel staat een pleidooi om leiding en medewerkers zelf meer te laten meepraten en participeren in het denken over arbeid, arbo, goed werk en gezond presteren. Voor arboprofessionals is dat soms niet makkelijk. Ze moeten een stap terug doen en niet in de eerste plaats toetsend en beoordelend maar luisterend optreden. Echte belangstelling krijg je als je instrumenten gebruikt waarin niet alleen gevraagd wordt naar risico's maar ook antwoord wordt gezocht op vragen zoals: wat is er nodig om hier goed te kunnen werken, welke verbeterideeën hebben jullie zelf?

Dat stelt ook eisen aan nieuwe competenties voor arboprofessionals. Zo moet je leren rekening te houden met de verschillende leerstijlen en inzicht krijgen in maatwerk leermethodieken.

De echte uitdaging bestaat uit het vinden van werkvormen en beleidsprogramma's waarin leiding en medewerkers zelfstandig aan de gang kunnen en door hen zelf begeerde resultaten kunnen bereiken.

Eind maart 2012 heeft staatssecretaris Paul de Krom met een brief aan de Tweede Kamer al of niet ongewild een grote knuppel in het arbobedrijvenhok gegooid. De belangrijkste expliciete boodschap was dat de overheid een ongedacht snelle terugtocht plant bij regelgeving en beheersing van arbeidsomstandigheden. En de belangrijkste impliciete boodschap was dat de werknemers zelf meer verantwoordelijk worden voor hun eigen arbeidsomstandigheden. Er zijn veel mensen die daar de nadelen van zien. Maar er zijn ook voordelen: tijd voor een nieuw bedrijfsbeleid t.a.v. arbeid, inzetbaarheid en prestatie. Vaarwel arbo, welkom goed werk!

De case van het Catshuis

De mededelingen van staatssecretaris De Krom zijn kort en duidelijk. Het gaat goed. Het rapport Arbobalans 2011 van het TNO laat dat uitgebreid zien. In het algemeen waarderen de Nederlandse werknemers hun arbeidsomstandigheden hoger dan hun collega's in andere Europese landen. Het verzuim is al enige jaren geleden gedaald naar 4,3% en sindsdien gestabiliseerd. Dat geeft ruimte voor minder overheid en meer marktwerking. De eisen t.a.v. arbeidsomstandigheden kunnen en zullen daarom worden teruggebracht tot de eisen die op Europees

niveau gelden. Preventie en toezicht zullen worden verminderd. De handhaving blijft. Ofschoon, bedrijven die zelf een gecertificeerd (OSHAS) arbosysteem opbouwen hoeven niet meer te worden geïnspecteerd. Alleen bij bedrijven die brokken maken zal door de Inspectie SZW (waarin de vroegere Arbeidsinspectie is ondergebracht) nog worden geïnspecteerd.

De bedrijven moeten dus zelf aan de bak. En dat kan. Onderzoek heeft uitgewezen dat bedrijven die investeren in arbozorg daar financieel veel baat bij hebben gehad. Bij dat marktdenken hoort ook het uitgangspunt dat werknemers zelf meer eigen verantwoordelijkheid moeten gaan dragen voor hun eigen arbeidsomstandigheden. De overheid plant daarvoor een informatievoorziening, bijvoorbeeld ten aanzien van het nieuwe werken.

Analyse

Het voorgenomen beleid van de staatssecretaris is niet verrassend. Maar de onderbouwing wel. Er staan namelijk nogal wat rariteiten in. De Europese eisen t.a.v. arbeidsomstandigheden zijn niet in de eerste plaats gericht op gezondheid maar op het gelijkschakelen van concurrentieverhoudingen. Ze zijn geen doelvoorziening maar een bodemvoorziening. In een beperkt aantal bedrijven is het arbosysteem goed op orde, maar in het merendeel moet er nog steeds bij voortduring aan worden gewerkt. Het verzuim is niet stabiel maar gestegen. De Krom noemt zelf dat er per jaar 390.000 gevallen van gezondheidsschade door het werk voorkomen. Dat zijn er nog altijd honderdduizend meer dan in het verkeer (VROM, 2012). Hoe zou Nederland reageren op het bericht dat de verkeerspolitie wordt verkleind omdat er nog maar 290.000 ongevallen met gezondheidsschade voorkomen? Bij de eigen verantwoordelijkheid van werknemers wordt niet gedoeld op het werk bij bedrijven maar op thuiswerken of “werken” op afstand.

Maar de eigenlijke analyse betreft twee andere punten.

Ten eerste een visie op arbobeleid. De staatssecretaris neemt afstand van een beheerssysteem door de overheid. Dan zou je een visie kunnen verwachten op de mogelijkheden voor nieuw en eigen beleid van de bedrijven zelf. Maar die ontbreekt. In plaats daarvan geeft de staatssecretaris aan dat bedrijven zelf OHSAS-achtige-arbo-systemen moeten opbouwen. Op dat punt had hij beter ondersteuning kunnen bieden aan de trend en ambitie om arbeid en arbeidsomstandigheden goed bespreekbaar te maken in bedrijven. Niet de systemen maar de mensen moeten zorgen voor succes.

En ten tweede is er de visie op de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de gezondheid van de werknemers. De staatssecretaris onderbouwt zoals gezegd zijn beleid met gegevens uit het rapport Arbobalans 2011 van TNO. En wie dat rapport inkijkt ziet dat het heel raar in elkaar zit. De door de staatssecretaris genoemde gegevens zijn er even makkelijk in terug te vinden als gegevens die dat tegenspreken. Zo valt te lezen dat 90% van de werknemers van mening is goed gezond te zijn maar dat 38% aangeeft chronische gezondheidsklachten te hebben en 60% denkt dat het qua inzetbaarheid niet haalbaar is langer door te werken. Ook ten aanzien van feitelijke arbeidsrisico's wisselen de tegengestelde gegevens elkaar af. Dat is niet zo wonderlijk. Beweringen over een gemiddeld goed niveau zeggen niets over de werkelijkheid in bedrijven. Het wordt steeds duidelijker dat in het bedrijfsleven een tweedeling plaats vindt in aandacht en gebrek aan aandacht voor arbeid. En dat is goed terug te vinden: de arbeidsomstandigheden zijn prima, maar Nederlandse werknemers hebben veel last van werkdruk, fysieke belasting, gevaarlijke stoffen, eenzijdige repetitieve bewegingen en nog een rijtje van tegenvallers.

Niet nieuw maar wel erg lastig is dat er een groot verschil is tussen de beoordeling door werkgevers en werknemers. De eerste zien beduidend minder risico's dan de tweede. De samenvatting van de Arbobalans is daarom een paradox die nog moet worden opgelost: de overheid ziet vooral de zon, de werkgevers zien wolken en volgens de werknemers is het regenachtig in arboland. En vergelijk je de visie van de overheid met die van "de markt" dan leidt dat tot de vraag: gaat het om mensen of systemen?

De zwakte van systemen.

Aan specifieke arboprofessionals geeft het nieuwe beleid wellicht een kans om zelf OHSAS-systemen voor bedrijven te ontwerpen om de Inspectie SZW tevreden te houden. Uiteraard is er niets tegen hun deskundigheid, maar de kans is wel groot dat het vooral boeken voor in de kast oplevert. Het is het systeem van de vacante verantwoordelijkheid. De werkgever is verantwoordelijk voor het maken van het boek, de werkgever, de werknemer en de Inspectie weten dat er een boek is en niemand is er nog verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden.

De kracht van mensen

De trends en ambities gaan een andere kant op. Arbeid is mensen werk. En arbo en inzetbaarheid dus ook. En er is al veel. Misschien wel te veel. Sturen op veiligheidscultuur, bravo-projecten, ontdekken van energiebronnen, werkdruk en time-management, agressie-beleid, tilcursussen u noemt het en er is een levendige reclame voor modellen, instrumenten, bureaus en visies die, voor zover geen duidelijk onzin of oude wijn in nieuwe zakken, wel degelijk voor een stukje verbetering of een periode van plezier kunnen zorgen.

Interessanter zijn de aanzetten tot integrale verbetering al zijn die voorlopig vooral bekend uit verslagen van projecten in bijzonder ambitieuze bedrijven. Het voordeel is dat ze worden opgezet vanuit de wil om tot samenhangende verbeterprojecten te komen vanuit een integrale visie op gezondheid en gezond werk. Daarmee onderscheiden ze zich meteen van activiteiten en projecten die gericht zijn op de aanpak van een of meer bijzondere problemen of op tekortkomingen t.a.v. eisen van de Inspectie SZW. De insteek is breder en positiever. En meestal zit er een doordacht meerjaren programma aan vast dat duidelijkheid en zekerheid biedt aan alle betrokkenen. Een nadeel is dat wel vooraf vereist is dat een bedrijf en dan met name de directie van een bedrijf er ook echt voor wil gaan. Met andere woorden: ze werken vooral voor de positieve doeners en de vroege dromers in ondernemend Nederland. En dan onder leiding van een meestal externe ervaren deskundige die automatisch het vertrouwen heeft van alle participanten.

Vertrekpunt voor een eigen leerproces

De werkelijkheid is in veel organisaties anders. Heel vaak is er maar één of zijn er twee interne (beleids)medewerkers verantwoordelijk voor het arbo- en gezondheidsbeleid. Met het ene oog gericht op het bedrijf, met het andere oog gericht op wetgeving en met een derde oog gericht op de mogelijke begrotingsruimte stellen ze adviezen en jaarplannen op. Die ze, na goedkeuring, in hun eentje moeten proberen te realiseren in hun bedrijf. Dat is geen gemakkelijke zaak. Als je namelijk niet vanuit het eigen vakgebied maar vanuit bedrijfskundige hoek naar "je klanten", directie, leidinggevenden en medewerkers kijkt, dan zie je dat die met hun hoofd ergens anders zijn.

Verzuim, gezondheid, arbeidsrisico's liggen niet automatisch in de focus. De focus is gericht op werk. Soms op de strategie richting rendement, maar vaker op het werk van alle dag, of op het oplossen van problemen op de korte termijn. En tenslotte is het zeer

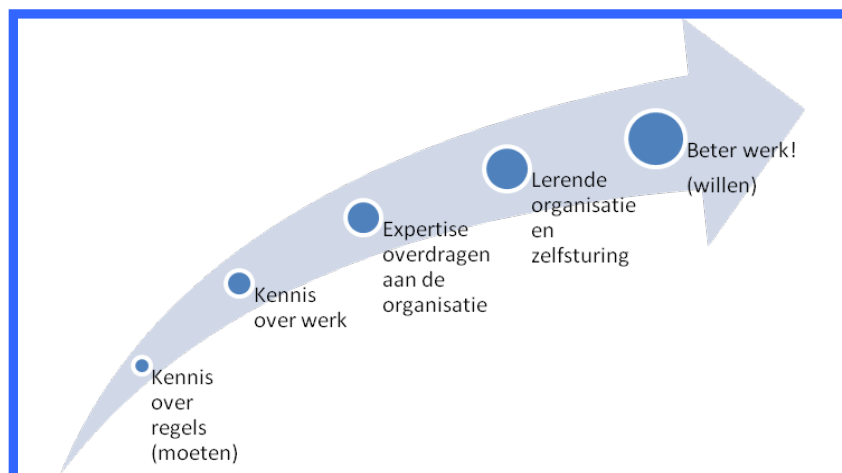
waarschijnlijk dat de beoordeling van risico's en daarmee de noodzaak er wat aan te doen inderdaad, zoals ook uit de Arbobalans 2011 blijkt, heel verschillend is bij experts, werkgevers en werknemers.

Nieuwe leerbehoeften?

De vraag is dan: hoe komt eigen gezondheidsbeleid wel in focus? Hoe krijg je draagvlak, actie, participatie en resultaten in een gewaardeerd en opbouwend meerjarenplan?

Vanuit onze academie zien we een grote hoeveelheid aanbiedingen om meer te leren van arbobeleid, Arbo instrumenten en innovatie van verzuimbeleid. En daar zijn we zelf ook onderdeel van.

Allemaal heel terecht. Nog beter is het professionals een opleiding aan te bieden in project-, proces-, en



programmamanagement. Daar zijn er te weinig van en daar ligt een groot probleem bij arboprofessionals. Wie dat heeft geleerd schiet aanmerkelijk beter op. Maar ergens krijg je toch het gevoel dat de invulling van de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven zoals staatssecretaris De Krom dat wil vraagt om meer dan vakkennis voor arboprofessionals. Het lijkt vooral nuttig om werkgevers, leidinggevend en medewerkers te leren zélf om te gaan met hun eigen verantwoordelijkheid voor goed werk en werkomstandigheden. Elke timmerman in opleiding moet zichzelf enigszins diplomeren in veilig werken, anders mag hij de steiger niet op. Maar wat is er dan tegen om leidinggevend en medewerkers in een kantoor of een winkel te leren zelf om te gaan met werkdruk, werkhoudingen en aandacht voor hun eigen inzetbaarheid? En waarom zouden managers en directieleden niet kunnen worden voorzien van ideeën en instrumenten om kennis te krijgen en te houden van goed werk op de werkvloer?

Het is leuker, deskundiger en beter om werknemers te voorzien van een passend zelfdenk-tool over arbeid dan ze eens per vier jaar per RIE te vragen wat ze vinden van werkdruk of sfeer van leidinggeven. Het is leuker en deskundiger en beter om leidinggevend te leren zelf (en in overleg met hun medewerkers) antwoord te geven op de vraag: wat is er nodig om goed te kunnen werken dan ze maandelijks verzuimcijfers te geven en eens per twee jaar te verrassen met de uitslagen van een MTO. Minstens één voorbeeld dat dat werkt kunnen we geven uit onze eigen praktijk. In de sector kinderopvang bleek nauwelijks of geen vraag naar hulpinstrumenten over werkdruk, verzuim of agressie. Maar de teamboekjes met zelfhulpmiddelen waren binnen twee maanden in een oplage van 46.000 stuks door de medewerksters zelf opgevraagd. En ze werden gebruikt ook.

Eigenlijk zijn Arboprofessionals beter af als er een nieuw bijvak voor ze komt. Leren beoordelen, meten en voorschrijven kunnen ze al. Leren anderen zelf met succes na te denken over goed werk zorgt er voor dat ze niet langer aan de zijlijn staan maar daar waar ze eigenlijk horen: bij de kern van de zaak.