

HOE WORDT ARBO WEER SEXY?



HUUB PENNOCK

Werkt als gecertificeerd ergonoom bij ergo-balans (www.ergo-balans.nl) en De Goede Praktijk (www.degoedepraktijk.nl). Reageren? Stuur een mail naar h.pennock@ergo-balans.nl.

Duurzame inzetbaarheid is in bedrijven op twee niveaus aan te pakken. Op organisatieniveau en via de werknemers.

Op organisatieniveau is het bijvoorbeeld belangrijk om een goede mix van brede en specialistische functies te creëren en het loopbaanbeleid daarop aan te laten sluiten. Daarnaast zijn goede arbeidsomstandigheden uiteraard van eminent belang; werknemers moeten immers tot aan hun pensioen lichamelijk en mentaal gezond kunnen blijven werken. Kijken we op het werknemersniveau, dan bestaat er een heel scala aan interventies: programma's om vitaliteit en leefstijl te beïnvloeden, bedrijfsfitness, bevlogenheid, amplitie, employability, scholing. Grote gemene deler is dat het uitgangspunt de werknemer is.

Duurzaam

Op organisatieniveau is vaak sprake is van bronaanpak. Voordeel hiervan is dat andere maatregelen niet meer nodig zijn. Maatregelen op individueel niveau zijn niet meer nodig omdat het risico geëlimineerd is. Een ander voordeel van het aanpakken op organisatieniveau is dat

de aanpak duurzaam is. Goede arbeidsomstandigheden en gezonde functies realiseer je immers voor langere termijn en verdwijnen niet als het personeel – zoals tegenwoordig vrij snel gebeurt – vertrekt. Kies je voor een aanpak op werknemersniveau dan help je daarmee eigenlijk een volgende werkgever in het zadel; die krijgt een vitale werknemer zonder dat hij daarvoor hoeft te betalen. Het accent in Nederland bij de aanpak van duurzame inzetbaarheid is de laatste jaren verschoven van organisatie- naar individueel niveau. Arbo met het accent op bronaanpak is niet sexy meer en is steeds lastiger op de agenda te krijgen. Hoe komt dat?

Verschuiving

Een van de belangrijkste oorzaken is volgens mij dat duurzame inzetbaarheid steeds meer het terrein is van HR- en steeds minder van arboprofessionals. Terwijl gezond en veilig werken wel een essentiële peiler is in een beleid rondom duurzame inzetbaarheid. En de lijn? Die wil zo min mogelijk gedoe. Sleutelen aan de organisatie van het werk is op korte termijn veel gedoe, dus niet aantrekkelijk. Oplossingen? Aan de lijn veel explicieter laten zien dat goede arbeidsomstandigheden geld opleveren en leiden tot minder geklaag (dus op termijn ook minder gedoe) van werknemers. En actief de samenwerking met HR en die lijn opzoeken, zodat een geïntegreerde aanpak ontstaat. Samenwerking tussen HR, de arboprofessional en de lijn. Gezonde werknemers, gezond werk en een positieve invloed op het bedrijfsresultaat. Ik noem het in het kader van die samenwerking dan ook duurzaam gezond werken.

‘Duurzame inzetbaarheid is helaas steeds vaker een HR-onderwerp’