

## Arbovisie 2040

Reactie van de Beroepsvereniging Arbeids- en Organisatiedeskundigen (BA&O)

23 juli 2020

### Inleiding

De BA&O heeft de uitnodiging van het Ministerie van SZW opgepakt om haar reactie in te brengen over de invulling van de Arbovisie 2040. Deze reactie is hieronder uitgewerkt. We volgen daarbij de thematische indeling zoals die is gehanteerd in de startnotitie Arbovisie 2040 van het Ministerie.

Als BA&O zijn we betrokken geweest bij de focusmeetings van mei, juni en juli. Ook zijn we aangehaakt bij het meerjarenplan verbetering naleving RI&E en de brede maatschappelijke samenwerking voor het terugdringen van burn-out. Vanuit deze ervaringen willen we een reactie geven op de startnotitie ArboVisie 2040.

### Vooraf

De startnotitie ArboVisie 2040 geeft een herkenbaar beeld over de huidige situatie van veilig en gezond werken. Dat geeft een goede basis van waaruit de discussie kan worden gevoerd voor de toekomst. De vele stakeholders, ieder vanuit hun eigen perspectief, kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan deze discussie en vanuit hun deskundigheid en belang input geven voor een toekomstbestendig Arbostelsel. Het belang van integrale en flexibele samenwerking, met name gericht op **preventie**, lijkt ons de grootste uitdaging.

### De thema's

Hieronder onze reactie op de thema's zoals deze vastgesteld zijn in de notitie 'Op weg naar de Arbovisie 2040!'. Gezien de sterke onderlinge verbondenheid zal onze reactie op de thema's dan ook enigszins overlappen.

### Stelsel

In de Arbovisie 2020 lag de verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werken bij de werkgever en medewerkers. Wat ons betreft is dat nog steeds een heel passend uitgangspunt. De focus dient meer op preventie te liggen waarmee de uitvoering van wettelijk verplichte taken bijdraagt aan succesvolle bedrijfsvoering. Wij zijn van mening dat een financiering die preventie bevordert, daaraan bij kan dragen. Dat kan op diverse niveaus in het stelsel gerealiseerd worden. Zo kan bijvoorbeeld een subsidie voor de inzet van een Arbo-kerndeskundige bij de inventarisatie van prioritaire risico's bijdragen aan de kwaliteit van de inventarisatie. Anderzijds kan de verplichte opname van alle kerndeskundigen in het basiscontract daar ook aan bijdragen. Daarnaast kan een Arbobudget voor medewerkers een positieve invloed geven. De medewerkers worden daarmee verantwoordelijk om hun kennis, kunde en vaardigheden voor het omgaan met arbeidsrisico's op orde te houden binnen de context van de eigen arbeidsomgeving. Ook zijn er nu al mooie voorbeelden op cao-niveau om medewerkers de ruimte te bieden voor een jaarlijks of 2-jaarlijks duurzame inzetbaarheidsgesprek. Dit gesprek kan gevolgd worden door een plan van aanpak wat de medewerker in overleg met zijn werkgever vorm geeft.

## **Preventie**

Signalen en klachten van werkdruk, ongewenst gedrag en agressie lopen op en uit zich in klachten van werkstress en zelfs burn out. Op dit moment voert uw eigen directie een onderzoek uit (door TNO) naar het onderwerp burn-out om de trend van stijging van deze klachten sinds 2013, te kunnen duiden. Het eerste beeld is dat een combinatie van diverse factoren gelegen in het werk, persoon en maatschappij van invloed lijken te zijn op het ontwikkelen en de stijging van burn-out klachten. Een eerste conclusie is dat werk gerelateerde kenmerken zoals hoge taakeisen in het werk, weinig sociale steun van de leidinggevende en het ontevreden zijn met de werk-privé balans de ontwikkeling van burn-out klachten versterkt. Dit vraagt om een sterke preventieve aanpak op de werkvloer. Onderwerpen als belasting-belastbaarheid van een functie, werk-privé balans, ontwikkelingsmogelijkheden, voorlichting en instructie en stijl van leidinggeven dragen bij aan preventie.

Ook het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid kan nadrukkelijker worden aangezet vanuit preventie. Zeker als daarin aandacht is voor risicogroepen voortkomend uit het onderzoek naar burn-out en de maatschappelijke ontwikkelingen rondom mantelzorg.

Een verhoogd risico op burn-out heeft ook te maken met persoonskenmerken. Hier kan preventie eveneens bijdragen door medewerkers de mogelijkheid te bieden de persoonlijke weerbaarheid te versterken/vergroten. Zoals hierboven bij het thema 'Stelsel' beschreven kan een jaarlijks duurzame-inzetbaarheidsgesprek (vastgelegd in de cao) daaraan bijdragen. De inzet van de A&O-er voor zo'n gesprek tijdens het arbeidsomstandighedensprek (verplichting voor werkgevers) biedt goede preventieve mogelijkheden.

Graag gaan we dan ook in op de uitnodiging van uw directie om mee te denken over het onderwerp 'burn-outklachten' en meer in het bijzonder over een mogelijke brede maatschappelijke samenwerking. Het Manifest Werkstress, wat wij op dit moment aan het schrijven zijn, kan daaraan bijdragen.

PSA is eveneens gebaat bij een meer nadrukkelijke plaats in de RI&E en PAGO. Wij zijn van mening dat positief taalgebruik (uitgaande van positieve psychologie) al bij kan dragen. De term 'psychosociale arbeidsbelasting' is een veel omvattende en weinig prikkelende term die op de werkvloer niet wordt ervaren als iets waaraan gewerkt dient te worden. Een andere term kan bijdragen om meer het gevoel te geven dat het een onderwerp is waaraan de werkgever en medewerker gezamenlijk kunnen werken. De term 'welzijn', die voorheen in de wet werd beschreven of de term 'werkplezier' die nu in swang is, spreken meer aan en sluiten aan bij het voorstellingsvermogen van werkgever en medewerker.

## **Deskundige ondersteuning**

Zoals ook onze collega kerndeskundigen al hebben aangegeven vinden ook wij dat de deskundige ondersteuning door kerndeskundigen contractueel moet worden vastgelegd in een 'basis contract plus'. Hiermee wordt benadrukt dat de inzet van kerndeskundigen een waardevolle aanvulling biedt bij het goed vormgeven van arbozorg binnen een organisatie. Deze kans is naar onze mening gemist in de herziening Arbowet 2017. Nu wordt alleen de bedrijfsarts vastgelegd in een contract. Dit geeft een te smalle basis voor de doelstelling om preventie te bevorderen.

Verduidelijking van de rol van de preventiemedewerker is aan te raden. Wij pleiten ervoor dat de preventiemedewerker de rol van (intern) procesbegeleider krijgt om arbozorg in zijn organisatie te kunnen organiseren en coördineren. Met de opname van alle kerndeskundige in basiscontract, krijgt de preventiemedewerker voldoende mogelijkheden om deskundige ondersteuning in te schakelen om de prioritaire risico's in zijn organisatie aan te pakken. Daarmee wordt de rol van preventiemedewerker meer concreet en voorkom je dat er een grote diversiteit aan inhoudelijke kennis en kunde bij de preventiemedewerker aanwezig moet zijn wat vaak niet realistisch is.

### **Bevorderen naleving**

Het start- en ijkpunt voor arbeidsorganisaties als het gaat om veilig en gezond werk is de RI&E. Het vergroten van de naleving door bedrijven is van essentieel belang. De BA&O ziet als een belangrijke verbetering het loslaten van de volledigheidseis van de RI&E (zoals ook wordt bepleit door de NVvA). De Arbowet is zo ver opgetuigd dat het moeilijk is om aan alles te voldoen. De volledigheidseis maakt dat daardoor geen prioriteiten gelegd kunnen worden en dat veel organisaties afhaken om te werken aan gezond en veilig werken. Met het loslaten van de volledigheidseis kan de aandacht uitgaan naar de prioritaire arbeidsrisico's in de organisatie. Dit maakt uitvoering van de RI&E overzichtelijker, aantrekkelijker en meer behapbaar en het toezicht op naleving door Inspectie SZW beter uitvoerbaar.

We zijn daarom benieuwd naar uitwerking van het meerjarenplan RI&E en op welke wijze de volledigheidseis losgelaten kan worden. De BA&O heeft geparticipeerd in het onderliggende beleidsonderzoek en is betrokken bij de uitwerking hiervan.

Preventief werken aan veilige en gezonde werkomstandigheden kan gestimuleerd worden door partijen als (verzuim)verzekeraars, branche- en sectororganisaties. De verzekeraars kunnen, in het kader van een reductie van verzuimkosten, het planmatig werken aan en het verbeteren van aan de arbeidsomstandigheden belonen. Daarbij kan gedacht worden aan het vergoeden van kosten of reductie op de premie als het plan van aanpak van de RI&E succesvol wordt uitgevoerd. Een ander voorbeeld is het verplicht inschakelen van een kerndeskundige om het bedrijf te ondersteunen bij het vaststellen van en werken aan hun prioritaire risico's. De NVvA heeft in hun reactie op de ArboVisie 2040 een mooi voorbeeld gedeeld.

Ook kunnen branche- en sectororganisaties naleving bevorderen door de inzet van kerndeskundigen als voordeel te bieden van hun lidmaatschap.

Deze alternatieve prikkels kunnen de naleving van Arboregelgeving stimuleren.

Ook ziet de BA&O een meer adviserende rol voor de inspectie bij de naleving van de Arboregelgeving. Daarbij dient integraal werken aan de arbeidsomstandigheden het uitgangspunt te zijn. De huidige werkwijze van de Inspectie SZW is het inspecteren van vooraf vastgestelde speerpunten/risico's. Hierdoor kunnen risico's waarvoor het bedrijf de naleving niet op orde heeft, gemist worden als dat niet tot de speerpunten van dat bezoek behoort. Door integrale aandacht te geven aan de arbeidsomstandigheden kunnen zij welwillende werkgevers, die nog niet goed weten hoe, adviseren hoe zij Arboregelgeving kunnen naleven.

Streng handhavende maatregelen blijven op hun plaats voor die werkgevers die bewust de Arboregelgeving omzeilen.

## **Arbeidsrisico's**

Werkstress, spanningsklachten en burn-out zijn de gevolgen van diverse signalen in de werkomgeving. Net zoals SZW ziet ook de BA&O dat deze arbeidsrisico's zich de komende jaren, gezien de maatschappelijke ontwikkelingen zoals werk-privé balans in combinatie met de belasting door mantelzorg, flexibilisering, technologisering e.d. nog meer zullen toenemen. Deze arbeidsrisico's zullen zeker niet afnemen, eerder toenemen tenzij wij in de dagelijkse bedrijfsvoering aandacht voor preventie en veilig en gezond werk, als vanzelfsprekend gaan meenemen, als een van de criteria die leidend zijn voor hoe we werk en de werksituatie organiseren. Deze arbeidsrisico's zijn bij uitstek het werkterrein van de A&O-er. Het is daarom zaak om de juiste kerndeskundige op tijd in te schakelen.

## **Kennis**

Zoals hierboven reeds aangegeven zullen werkstress, spanningsklachten en burn-out de komende jaren de belangrijkste arbeidsrisico's blijven in nagenoeg alle bedrijven en organisaties. Ook de noodzaak van preventie is al diverse malen aangehaald. Het onderzoek van uw ministerie naar burn-out en de daaruit voortvloeiende conclusies en adviezen zullen zeker meer inzicht geven over wat nodig is aan kennis, beleid en regelgeving voor dit onderwerp. De BA&O, als vertegenwoordiger van de A&O-er en de kerndeskundige voor deze risico's, volgt dit op de voet.

Ondertussen zal de kennis in bedrijven en organisaties vooral gericht dienen te zijn op herkenning en signalering en het organiseren van de juiste ondersteuning. Met betrekking tot PSA zijn hier vooral de preventiemedewerker, de HR-adviseur en de manager van belang. In de providerboog rondom organisaties dienen professionals te werken die zich richten op individuele begeleiding (bedrijfsmaatschappelijk werk, coaches, arbeidspsycholoog) en de organisatie en veranderkundige aanpak zoals de A&O-er.

Zoals bij het thema 'Deskundige ondersteuning' is beschreven, is de rol van de preventiemedewerker als intern procesbegeleider heel belangrijk. Door kennis en kennisontwikkeling daarop te richten kunnen andere professionals in het veld hierop aansluiten met inhoudelijke en specialistische kennis.

Ook het eerder aangehaalde Arbobudget voor medewerkers (thema 'Stelsel') en het jaarlijkse duurzame inzetbaarheidsgesprek kan bijdragen aan bewustwording van arbeidsrisico's, kennisontwikkeling en daarmee aan preventie.

## **Maatschappelijke opgave**

De strekking van de voorlopige formulering van de maatschappelijke opgave ondersteunen wij volledig. Graag zouden we hier een lans breken voor positief taalgebruik. Dat wat we willen bereiken i.p.v. dat wat we willen voorkomen!

Wij committeren ons graag aan een stevige gezamenlijke ambitie, waarin goede arbeidsomstandigheden vanzelfsprekend zijn. Opdrachtgevers en werkgevers zijn dan intrinsiek gemotiveerd om de juiste kaders te bieden voor gezond en veilig werken en werkenden maken daarvan op een goede manier gebruik.