

Onbekend maakt onbemind?

Door: Brigitte van de Water

In Nederland kennen we in de Arbowet vier kerndeskundigen die zich bezighouden met de relatie tussen arbeid en gezondheid en de gevolgen hiervan voor werknemers: de arbeidshygiënist, de veiligheidskundige, de bedrijfsarts en de arbeids- en organisatiedeskundige: de A&O'er. Deze laatste is echter niet zo bekend bij veel organisaties.



De bedrijfsarts staat de laatste tijd volop in de schijnwerpers. Men vraagt zich af wat de meerwaarde van de bedrijfsarts is nu “eigen regie” bij verzuim bij veel werkgevers de boventoon voert? En voor wie is de bedrijfsarts nu eigenlijk? Voor de werknemer of de werkgever? Ook blijkt uit recent onderzoek dat veel bedrijfsartsen in loondienst niet echt gelukkig zijn in hun werk. Voor de bedrijfsarts die zzp'er is en meer autonomie geniet, is dat (nog) niet het geval.

Onbekend en onbemind?

Bij al deze aandacht voor de bedrijfsarts horen we niets over de arbeids- en organisatiedeskundige. Hoe komt dit? Heeft de A&O geen aandacht nodig? Is de A&O'er wel voldoende bekend bij zijn publiek, de werkgevers? En wat is de meerwaarde van de A&O'er? Of maakt onbekend ook de A&O'er onbemind? Om deze vragen te kunnen beantwoorden ga ik eerst een klein stukje terug in de geschiedenis. De A&O'er bestaat officieel sinds de aanpassing op de arbowetgeving van 1994. Daarmee is zij de jongste van de vier kerndeskundigen. Circa vijf á zes jaar geleden werkten de meeste A&O'ers nog bij arbodiensten. Hier werden deze adviseurs weggezet bij de afdeling “Verzuim”. Wat ze daar deden was bij niet zoveel mensen bekend. Iets met risico-inventarisaties en af en toe een verzuimtraining?

Met de wijziging van de Arbowet in juli 2005 kregen werkgevers meer mogelijkheden tot maatwerk van deskundige ondersteuning bij hun arbo- en verzuimactiviteiten. Mede door de slechte profilering van de A&O'er binnen arbodiensten zijn er toen veel klappen gevallen binnen deze afdelingen verzuim. De A&O'er heeft dit grotendeels aan zichzelf te danken. De A&O'er heeft verzuimt (!) om zijn meerwaarde als deskundige op het gebied van veranderekunde aan te tonen en is daarmee vrijwel geheel verdwenen uit de arbo hoek. Dit ten gunste van de andere kerndeskundigen? Kunnen we het tij nog keren? Of is het al te laat?

Profilering

De A&O'er is niet in een “hokje” te plaatsen. Anno 2011 vind je ze zowel bij profit- als non-profit organisaties. Net als bij de bedrijfsartsen stijgt ook binnen deze beroepsgroep het aantal ZZP'ers met eigen adviesbureaus gestaag.

De vraagstukken waar een A&O'er heden ten dage mee geconfronteerd wordt zijn divers.

- Ontwikkelen en implementeren van arbozorgsysteem.
- Effectieve inrichting van arbozorg en arbeidsinhoud.
- Verzorgen van trainingen, workshops.
- Vergroten van grip op arbeidsverzuim binnen organisaties.
- Vormgeven en implementeren van gezondheidsbeleid (IGM) en re-integratiebeleid.
- Vormgeven en implementeren beleid Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA).
- Opstellen, uitvoeren, toetsen en adviseren rondom RI&E en Plannen van Aanpak.
- Voorkomen van stress en psychisch verzuim via verbetering van de organisatie van het werk.
- Vergroten van de effectieve stijl van leidinggeven waardoor beperking van conflicten op de werkvloer.
- Ondersteuning van het management om de rol van case management bij verzuim op te pakken.
- Werkbelevingsonderzoek.
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Er zijn A&O'ers bezig met het schrijven van beleidstukken, het geven van trainingen en het opstellen en toetsen van RI&E's. De A&O'er is hierdoor lastig te plaatsen en moeilijk te vinden voor de klant met een vraagstuk. Profilering van de A&O'er is daarmee van levensbelang en een hot issue voor de beroepsgroep.

De meerwaarde van de A&O'er

De A&O'er is in brede zin bezig met vraagstukken op het gebied van verbeteren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit vertaalt zich in onderwerpen als begeleiden van reorganisaties, verbeteren van medewerkertevredenheid, werkbelevingsonderzoeken, preventie van verzuim, onderzoek naar oorzaken en opvang na agressie en geweldincidenten, kwaliteit van leiderschap en samenwerking binnen teams. En *last but not least*, een gecertificeerde A&O'er kan een werkgever adviseren en ondersteunen bij het opstellen, uitzetten en uiteindelijk toetsen van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).

De sterke kracht van een A&O'er is dat hij altijd de samenwerking aangaat en de verbinding zoekt met andere (arbodeskundige) professionals, zowel binnen als buiten de organisatie. Op die manier zet de A&O'er diverse kwaliteiten in en wordt het vraagstuk van de klant vanuit diverse invalshoeken bekeken. Deze multidisciplinaire aanpak resulteert in een gedegen advies of een op maat gemaakte oplossing, verrassend en creatief.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Op dit moment is er bij werkgevers een toename van belangstelling voor de onderwerpen Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid. En terecht. Thema's waar een A&O'er zich dagelijks mee bezighoudt en die als veranderkundige kennis van zaken heeft om organisaties in beweging te krijgen op deze thema's. Een uitgelezen kans voor de A&O'er om zich juist nu op deze thema's als professional te profileren.

Onbekend maakt zeker ook onbemind. De A&O'er zal zich in al zijn diversiteit sterker moeten profileren. Daarmee wordt hij zichtbaarder voor zijn klanten. De huidige thema's Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid zijn daar bij uitstek geschikt voor. Daar liggen de kansen. Met dit artikel is daartoe een eerste aanzet gegeven.

Birgitte van de Water MWO, Stafffunctionaris Arbo, Verzuim, Re-integratie. Carante Groep. www.carantegroep.nl