

A middle-aged man with a light beard and short brown hair, wearing a light blue button-down shirt, stands with his arms crossed against a red brick wall. He is smiling slightly at the camera. In the background, a blurred view of a modern building and greenery is visible.

‘Betere samenwerking is dé sleutel tot effectievere arbozorg’

SAMEN VERANTWOORDELIJK VOOR SOCIALE ZEKERHEID: DE A&O-DESKUNDIGE

Vergrijzing, flexibilisering, technologische innovatie: werk verandert momenteel in razend tempo, en dat betekent alle hens aan dek voor arbeids- en organisatiedeskundigen. Zij helpen organisaties de omstandigheden te creëren waarin medewerkers optimaal presteren, maar de huidige

snelle veranderingen zetten daar grote druk op. **Voorzitter Stefan Adriaansen van beroepsvereniging BA&O** pleit voor meer focus op samenwerking en preventie bij deze en andere professionals. ‘We komen te vaak pas in beeld als het al vijf over twaalf is.’

Arbeids- en organisatiedeskundigen (A&O'ers) behoren tot de in de Arbeidsomstandighedenwet erkende kerndeskundigen. Werkgevers zijn daarom verplicht om met deze professionals samen te werken als de situatie in hun organisatie hierom vraagt. Naast advisering gaat het onder meer om toetsing van (onderdelen van) de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) die elke werkgever hoort te hebben. De Beroepsvereniging Arbeids- en organisatiedeskundigen (BA&O) is echter ook los van deze wettelijke verplichtingen een actief en breder pleitbezorger van een gezond, veilig en productief werkklimaat. De juiste balans tussen mens, arbeid en organisatie is een essentiële voorwaarde voor succesvolle bedrijven en instellingen, zo luidt de rotsvaste overtuiging.

Unieke brede blik op werk

Wat de beroepsgroep volgens Adriaansen het meest onderscheidt van andere professionals is een unieke brede blik op werk. 'A&O'ers kijken zowel met een psychologische als met een bedrijfskundige bril naar werk- en gezondheidsvraagstukken,' zegt hij. 'Denk aan de bedrijfscultuur én de organisatie van het

werk. En aan de invloed van beide factoren op samenwerking, verbondenheid en werkplezier, of op negatieve aspecten zoals werkstress, ongewenst gedrag en psychologische onveiligheid.' Naast specifieke kennis vraagt deze brede insteek volgens de BA&O-voorzitter om een analyserende instelling. 'A&O'ers doen veel onderzoek naar de manier waarop bedrijven werk hebben georganiseerd en wat hierin beter kan. Denk bijvoorbeeld aan vragenlijstonderzoek en interviews met sleutelfiguren en groepsgesprekken met medewerkers.

'We bekijken arbovraagstukken door een psychologische en bedrijfskundige bril'

Op basis van de bevindingen geven we advies, trainingen en coaching aan het management, leidinggevenden, teams en individuele medewerkers.'

Spannend en veeleisend werk

De gesprekken op de werkvloer tonen nogal eens aan dat gebrekkige aansturing en onduidelijke afspraken of procedures goed functioneren in de weg staan en voor uitval zorgen. A&O'ers kunnen dan helpen heldere nieuwe regels vast te leggen en te implementeren. In de praktijk is vooral het aanpakken van de redenen voor problemen vaak spannend en veeleisend werk, zegt Adriaansen. 'Ga de werkelijke oorzaken van bijvoorbeeld werkgerelateerd verzuim maar eens bespreekbaar maken, daar is heel wat lef voor nodig. Zeker wanneer leidinggevenden zelf onderdeel van het probleem zijn door onredelijke ei-

sen te stellen, ongewenst gedrag te vertonen of niet adequaat in te grijpen als anderen voor een toxische werksfeer zorgen.'

Het MKB als zorgenkind

Een belangrijke zorg van Adriaansen is dat veel MKB-bedrijven de weg naar A&O-deskundigheid nog slecht weten te vinden. 'De echt grote organisaties hebben door hun omvang doorgaans van nature oog voor de uitdaging om werk goed te organiseren. De meeste zijn zich inmiddels ook goed bewust van het belang van duurzame inzetbaarheid. Kleine en middelgrote organisaties daarentegen komen vaak pas in actie bij verzuim en uitval, dus als er een acuut probleem is. Hier komen wij en andere professionals te vaak pas in beeld als het al vijf voor, of zelfs vijf over twaalf is. Er is dan bijvoorbeeld al een onoplosbaar arbeidsconflict ontstaan, of er zijn meerdere werknemers die langdurig verzuimen.'

Van symptomen naar oorzaken

Eén van de oorzaken is volgens Adriaansen dat bedrijven een groot deel van de dienstverlening op het gebied van preventie en verzuimbegeleiding verplicht afnemen. 'Hierdoor ervaren velen deze zaken als een moeite, niet als kansen om hun bedrijf sterker te maken.' Daarnaast speelt volgens hem een gebrek aan kennis en expertise een rol. 'Veel werkgevers zijn van goede wil, maar weten niet waar ze moeten beginnen om een gezondere, veiligere en prestatiebevorderende werkomgeving te creëren.' Het gevolg is volgens hem niet alleen dat verzuimcijfers en -kosten blijven stijgen. 'Minstens zo problematisch is dat de beschikbare deskundigheid vooral wordt ingezet om

OVER DEZE ARTIKELEREKES

In een tijd van grote uitdagingen voor de sociale zekerheid moedigt het RSC graag iedereen in het werkveld aan om eigenaarschap te tonen. Of het nu op dossier- of stelselniveau is: niemand kan de huidige knelpunten alleen oplossen. We zullen het samen moeten doen. Dat begint met weten wie je collega-professionals zijn en wat hen drijft. Waar staan en gaan ze voor? Waar dromen of liggen ze wakker van? Hoe kijken ze naar het stelsel en de toekomst? Deze artikelenreeks stelt naast deze vragen telkens één beroepsgroep centraal.

deze symptomen te bestrijden, en te weinig om de oorzaken aan te pakken. Begrijp me goed: individuele begeleiding en re-integratie bij verzuim zijn ontzettend belangrijk. Maar je zou nog liever willen dat we het collectief van onze beroepsbevolking beter tegen uitval gaan beschermen.'

Op zoek naar meer samenhang

De oplopende tekorten aan professionals vergroten de urgentie van dit probleem, weet Adriaansen. Hij ziet bijvoorbeeld dat bedrijfsartsen door toenemende tijdsdruk tijdens spreekuren beperkt aandacht kunnen besteden aan cliënten. Laat staan dat ze toekomen aan advies op bedrijfsniveau. Maar zijn kritische A&O-blik vertelt hem dat het werkelijke probleem dieper ligt en verder reikt dan de knelpunten waar individuele beroepsgroepen mee worstelen. 'De dienstverlening op het gebied van arbeidsgerelateerde zorg is over de hele linie te versnipperd, alle professionals werken te veel op hun eigen eiland. De een let dan bijvoorbeeld uitsluitend op werkdruk, de ander op gevaarlijke stoffen. Dat is niet alleen een inefficiënte manier om met de beperkte capaciteit om te gaan. Bovenal ontbreken de samenhang en de aandacht voor het volledige plaatje.'

Samenwerking als sleutel

Wat beroepsgroepen daarom dringend moeten gaan doen is elkaar consequent bij vraagstukken betrekken, vindt Adriaansen. 'Betere samenwerking is dé sleutel tot effectievere arbozorg,' zegt hij mede op basis van de ervaringen binnen Richting, de arbodienst die hij zelf mee oprichtte. Hij somt enkele praktische randvoorwaarden op: 'Om te beginnen moeten alle

benodigde disciplines zo laagdrempelig mogelijk beschikbaar zijn. Bij voorkeur werken ze allemaal binnen één organisatie, dat vergemakkelijkt de samenwerking en verkleint de kans op strijdige commerciële belangen.

'Betere samenwerking is dé sleutel tot effectievere arbozorg'

Als iedereen zich bezighoudt met een ander onderwerp bij dezelfde klant, wat is er dan logischer dan ervaringen uitwisselen en gezamenlijk advies uitbrengen?'

Durven vertrouwen

Een ander onmisbaar ingrediënt is volgens Adriaansen voldoende tijd en ruimte om via gesprekken met werkgevers, werknemers en collega-professionals informatie te verzamelen en uit te wisselen. 'Op dit punt moeten arbodiensten op hun deskundigen durven vertrouwen,' zegt Adriaansen. 'Wat je vooral moet voorkomen is dat managers die zelf niet over inhoudelijke kennis beschikken, te pas en te onpas de bewegingsvrijheid bepalen van de professionals die dat wél doen. Naarmate deze deskundigen meer aandacht mogen besteden aan contacten met klanten, cliënten en collega's, halen ze ook meer signalen en informatie op. En krijg je dus een beter beeld van wat er aan de hand is.'

Stefan Adriaansen

Beroepsvereniging
Arbeids- & Organisatie
deskundigen



- **Leeftijd** 53 jaar.
- **Functie** A&O-deskundige, voorzitter beroepsvereniging BA&O.
- **Achtergrond** medeoprichter van arbodienst Richting, daarvoor jarenlang actief bij landelijke arbodiensten en inkomensverzekeraar.
- **Persoonlijk** trailrunner, actief vrijwilliger bij hardloopevenementen, liefhebber van genealogie.
- **Ambitie** het A&O-vak behouden voor de toekomst en de beroepsgroep beter positioneren.
- **Site** www.baeno.nl
- **Linkedin** 

Vele malen krachtiger

Als voorbeeld noemt Adriaansen actieve uitwisseling tussen casemanagers en bedrijfsartsen aan de ene kant en A&O'ers aan de andere kant. 'De professionals die bij langdurig verzuim als eerste contact hebben met werkgever en werknemer zijn onze ogen en oren. Wat valt op bij de verzuimbegeleiding, welke signalen zijn er bij de re-integratie, wat vertellen de verzuimcijfers? Samen kun je aan deze informatie waardevolle preventieve adviezen ontleen over de bedrijfscultuur en organisatiestructuur.' Een gezamenlijk advies heeft bovendien meer overtuigingskracht, is zijn ervaring. 'Het is geen individuele mening op één deelterrein, maar een alomvattende aanbeveling waar professionals uit meerdere disciplines aan hebben bijgedragen. Dat is vele malen krachtiger.'

Meer multidisciplinair advies

Casemanagers die in taakdelegatie van de bedrijfsarts werken, zijn volgens Adriaansen onmisbaar om

de signalerende en adviserende rol van deze professional goed gestalte te geven. 'Bij dreigend langdurig verzuim hebben zij doorgaans als eerste contact met de werknemer, voor de triage. Het is dus cruciaal dat zij een scherp oog en oor hebben voor signalen die op belemmerende werkfactoren kunnen duiden.'

'We moeten samen zorgen dat de bedrijfsarts meer op de werkvloer komt'

Daarnaast is taakdelegatie onmisbaar om de drukbezette bedrijfsarts tijd en ruimte te geven voor andere taken dan verzuimbegeleiding. We moeten er samen voor zorgen dat de bedrijfsarts minder tijd in de spreekkamer en juist meer tijd op de werkvloer en in de vergaderkamer kan gaan doorbrengen. Zodat er meer ruimte ontstaat voor multidisciplinair overleg en gezamenlijk advies aan het management van organisaties.'

Verbinding tussen verenigingen

Samenwerking is ook een kernbegrip in de activiteiten die de BA&O momenteel ontplooit. 'We zoeken de verbinding met andere beroepsverenigingen, waaronder het RSC en de RNVC. Er zijn zo'n 170 A&O'ers aangesloten bij de BA&O, dus als iemand beseft dat je samen sterker staat dan alleen zijn wij het wel. Tegelijkertijd zijn we ervan overtuigd dat het voor alle beroepsgroepen in de arbeidsgerelateerde zorg zaak is meer samen op te trekken. Denk bijvoorbeeld aan een gedeelde lobby en gezamenlijk kwaliteitsregister. Alleen door de verbinding te zoeken, kunnen we effectief de kwaliteit binnen onze vakgebieden borgen, inspelen op ontwikkelingen en de belangen van onze professionals behartigen. Zodat we meer impact maken op waar het allemaal om gaat: duurzaam inzetbare werknemers en succesvolle bedrijven en instellingen. Er is nog veel te winnen.'



Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. We doen dit namens de professionele casemanagers die deze begeleiding verzorgen én namens de riskmanagers sociale zekerheid die sturen op de kaders waarbinnen dat gebeurt. Want bij beide beroepsgroepen levert gecertificeerde kwaliteit een onmisbare bijdrage aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

register-rsc.nl