

## Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een term die veiligheidkundigen vaak voorbij zien komen. Ook door arbodiensten is het een veelvuldig gebruikt begrip. Vooral sinds het wijzigen van de pensioenleeftijden lijkt het een belangrijk item binnen organisaties. Kunnen de veiligheidkundigen van nu goede ondersteuning bieden met de implementatie van duurzame inzetbaarheid of zijn de veiligheidkundige anno 2017 nog te technisch? Kan de veiligheidkundige anno 2035 veel beter invulling geven aan dit onderwerp en welke rol moeten we dan innemen? Op deze vragen geeft dit artikel een antwoord.

### Huidige situatie

Duurzame inzetbaarheid kan worden omschreven als het eigenaarschap van de werknemer om gezond, veilig en plezierig te kunnen werken tot zijn of haar pensioenleeftijd. Productiviteit voor de werkgever en gezond de pensioenleeftijd halen zijn twee belangrijke items. Het creëren van deze bewustwording bij medewerkers is de verantwoordelijkheid van organisaties. De invulling van duurzame inzetbaarheid moet door werknemers zelf worden gedaan.

Hoe ver organisaties zijn met duurzame inzetbaarheid is mede afhankelijk van het type bedrijf. Implementatie is vaak lastig door vele procedures en regels. Taakgerichte organisaties steken hun energie vaker in het product van het bedrijf dan de werknemers. Organisaties die meer relatiegericht zijn, hebben de aandacht op de mens en dus op de werknemers. Naast het type organisatie, spelen de economische belangen een grote rol. Het onderwerp duurzame inzetbaarheid staat niet voorop. De huidige economische situatie laat het niet toe om hier prioriteit aan te geven. Wat erg jammer is, want vooral in de industrie blijven werknemers vaak langer bij dezelfde werkgever dan in andere sectoren; dienstverbanden zijn lang. Daardoor is het extra belangrijk om werknemers goed te behandelen zodat zij gezond hun pensioenleeftijd kunnen halen. Het is belangrijk om als organisatie een visie te hebben. Hoe ga je werknemers bewust maken dat zij eigenaar zijn van hun eigen toekomst?

### Knelpunten

Een veiligheidkundige die vanuit zijn patronen en verleden vooral gewend is om met procedures en regels aan de slag te gaan, komt zichzelf tegen als hij of zij met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaat. Ook zijn veel veiligheidkundigen analytisch en daarom probleemgericht. Ingeloes Bense: *'De aandacht van de veiligheidkundigen gaat eerder richting problemen dan richting kansen, is dat zo?'* Veiligheidkundigen zijn gewend om alle feiten in kaart te brengen en hierdoor aandacht en tijd te besteden aan het verdiepen van problemen. Maar wat is de gewenste situatie? Werknemers en werkgevers moeten samen kijken naar oplossingen. Wat kunnen zij samen doen om werknemers tot hun pensioen veilig en gezond te laten werken? Werkvermogen (fysieke en mentale gezondheid) past goed binnen het werkveld van een veiligheidkundige. Het is een voorbeeld van lange termijn risicoreductie. Ook is de veiligheidkundige er niet genoeg voor opgeleid, opleidingen zijn te beperkt. In de opleidingen zou een specialisme duurzame inzetbaarheid ontwikkeld kunnen worden.

### Kansen

Een veiligheidkundige moet als adviseur weten wat het doel en de visie is van een organisatie. Daardoor wordt arbo en veiligheid gekoppeld aan organisatieontwikkeling. Er ligt een kans voor veiligheidkundigen om te leren van organisatieadviseurs. Daar waar een A&O'er zich niet richt op organisatieontwikkeling zou een veiligheidkundige dit op kunnen pakken. Er zijn mensen nodig die in staat zijn managers en bedrijven zodanig innovatief te adviseren en ondersteunen zodat zij een transitie ondergaan. Daar moet een veiligheidkundige open voor staan en ook ervaring in hebben. Pieter Diehl: *'Voor de techniek hebben we in de toekomst een app waarin we alles kunnen vinden, daar is geen veiligheidkundige meer voor nodig'*. De kennis die nodig is staat op internet. Met alleen kennis komt een veiligheidkundige er niet meer.

### **Duurzame inzetbaarheid in 2035**

In 2035 wordt dit thema geen duurzame inzetbaarheid meer genoemd. Per expertise wordt het op waarde ingeschat en het onderwerp krijgt meerdere dimensies. Jos van Rijswijk en Peter Gouweleeuw: *'HR houdt zich bezig met employability, er is een expert voor vitaliteit en een veiligheidskundige of wellicht een andere expert houdt zich bezig met werkvermogen'*. Er zullen teams zijn binnen organisaties die zich met het onderwerp bezighouden waar ook de OR en de directie bij betrokken is voor een breed draagvlak binnen een organisatie.

In 2035 zijn we voorbij het stadium 'diagnose' maar zijn we met deze teams de creatieve oplossingen die we nu bedenken aan het implementeren. Werknemers kunnen tegen die tijd zelf meer kiezen hoe zij werken omdat er autonomie is en meer vertrouwen in het meedenken van de werknemers in organisaties. Dit vraagt om visionaire leidinggevers die veranderingen teweeg kunnen brengen. Als een leidinggevende dat kan, dan kunnen werknemers beter tot hun pensioenleeftijd met plezier werken en productief zijn voor het bedrijf. Moeten we nu al gaan zoeken naar de leiders van 2035?

### **Toekomst van de veiligheidskundige**

Een groot deel van de risico's (software, elektronica, machineveiligheid) zal niet meer beheerst kunnen worden door de huidige technische veiligheidskundigen, zij zijn hier niet op voorbereid. Wellicht komen hier aparte functies voor en komt de inhoudelijke kennis en verantwoordelijkheid bij operationele werknemers zelf te liggen. Wel komen er meer specialisaties in het vak, dus waarom niet de veranderingen in technologie hierbij betrekken? Het vak is nu immers ook technisch van aard. Een veiligheidskundige zal op verschillende niveaus moeten kunnen opereren, afhankelijk van de ontwikkelingsfase en de branche van een organisatie. Een bedrijf dat verder ontwikkelt is, kan worden geholpen door een veiligheidskundige met verstand van organisatie, gedrag en ontwikkeling die meer een coachende rol krijgt en verantwoordelijkheden gaat managen. De veiligheidskundige kan de rol van procesbegeleider gaan innemen bij bijvoorbeeld interventies en intervisie. Het opbouwen van en het investeren in duurzame relaties helpt om duurzame inzetbaarheid verder te ontwikkelen.

Duurzame inzetbaarheid zal verder gaan specificeren in de pijlers employability, werkvermogen en vitaliteit. Voor de veiligheidskundige is het een uitgelezen kans om de pijler 'werkvermogen' serieus te nemen en dit uit te werken. Waar kunnen we als veiligheidskundige verdiepingen in aanbrengen? De kansen zijn legio, en laten we die kansen ten volle benutten!

-----

Dit artikel is samengesteld op basis van inzichten uit interviews met dhr. P. Diehl, mevr. I. Bense, dhr. J. van Rijswijk en dhr. P. Gouweleeuw. Pieter Diehl is senior consultant bij Diehl Consultancy en BMD Advies Zuid. Ingeloes Bense is directeur van De PreventieCoach. Jos van Rijswijk is senior consultant bij Vapro B.V. en Peter Gouweleeuw is veiligheidskundige bij Vapro B.V..

**Opgesteld door:** Mevr. E. Koster

**Functie en organisatie:** Medewerker Kwaliteitsmanagement en Veiligheidskundige bij Oasen Drinkwater