



# Van Arbeid en gezondheid naar duurzame inzetbaarheid? Werkgevers op de barricaden!!

Resultaten uit TNO/SEO onderzoek

Irene Houtman





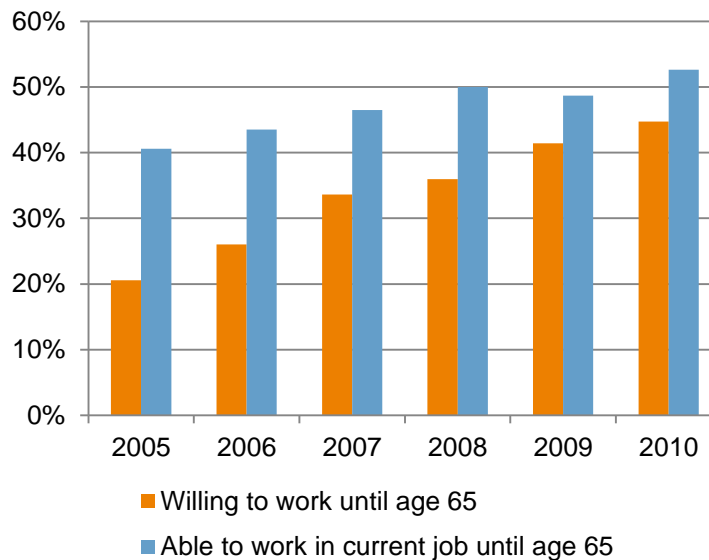
## Gezondheid belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid

- › Duurzame inzetbaarheid van werknemers van levensbelang voor bedrijven
  
- › Hoe doe je dat als werkgever gegeven een...
  - › globaliserende, steeds competitievere arbeidsmarkt,
  - › vergrijzende beroepsbevolking
  - › .... met meer gezondheidsproblemen,
  - › internationaler wordende arbeidsmarkt
  - › (momenteel) in crisis,
  - › intensiever werk en meer werkonzekerheid



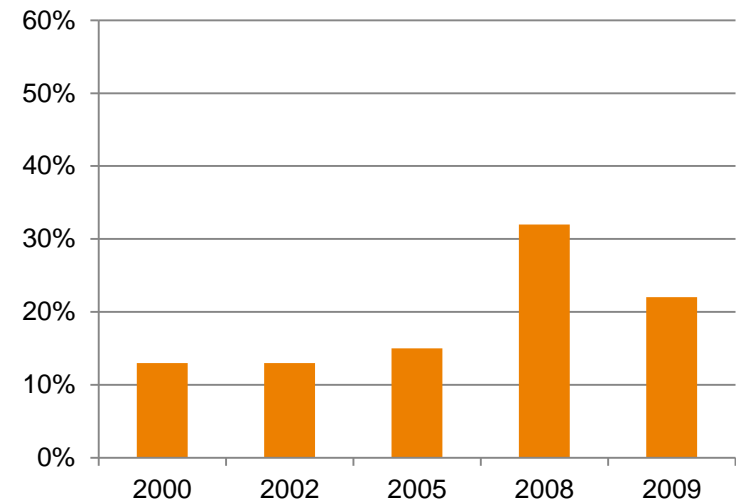
## Werknemers en werkgevers over langer doorwerken

Figuur 1. Willen en kunnen doorwerken tot 65 jaar (% ja; 45-65)



Bron: NEA

Figuur 2. Bereidheid van werkgevers om te stimuleren dat werknemers doorwerken tot 65 jaar bij personeelstekort (% ja)



Bron: Conen, Van Dalen en Henkens, 2009 (NIDI)



## Hoofddoelen van het project

- (1) Waarom nemen werkgevers (wel of) geen maatregelen op gebied van 'arbeid en gezondheid' .....
- (2) ... ook al zijn deze bewezen effectief
- (3) Hoe is te stimuleren dat werkgevers (dit soort van) maatregelen wel nemen.

We weten al best veel, maar waarom implementeren werkgevers effectieve maatregelen niet?



## Wat behelsde het onderzoek

- Interviews met werkgevers(vertegenwoordigers) en werknemers(vertegenwoordigers)
- Geselecteerd uit een groot en representatief werkgeversbestand (WEA)
- In 40 bedrijven en vestigingen: 20 namen veel maatregelen, 20 niet of weinig maatregelen;



## Waarom werkgevers WEL maatregelen nemen

- Goed werkgeverschap
  - Goed voor werknemers
  - Bewust zijn van risico's
  
  - Lagere personele kosten
  - Meer productiviteit
  - Middelen (geld, tijd, kennis/info) beschikbaar maken
- } Meer sturen op/laten zien van wat interventies opleveren
- 'wettelijke' verplichting, inclusief certificering → (maar: weinig controle leidt tot oneerlijke concurrentie)



## Deed 'bewezen effectiviteit' ertoe?

- › Speelt vaak geen rol.
  
- › Wanneer 'werkt' een maatregel?
  - › Als werknemers tevreden zijn
  - › Wanneer het risico beperkt is en baten opwegen tegen de te maken kosten;
  - › ... blijkt uit de praktijk



## Waarom werkgevers **GEEN** maatregelen nemen

- GEEN URGENTIE (laag verzuim)
  - Afwezigheid van intrinsieke motivatie,
  - Cultuur van de organisatie
  - Gevoeligheid of 'lastig zijn' van het onderwerp
  - Baten komen niet bij de werkgever zelf terecht
  - Maatregel niet 'kosten-effectief', maar er vindt nauwelijks evaluatie plaats → werknemerstevredenheid wordt vaak als voldoende gezien
  - (momenteel) geen middelen (geld, tijd)
  - Gebrek aan informatie (kennis en kunde)  
(o.a. over (kosten-)effectiviteit)
  - Gebrek aan controle/handhaving
- Makkelijker bij grote organisatie





## Enkele illustraties.....

- › Omdat ik niet wil dat er iets vervelends met onze werknemers gebeurt. Hun veiligheid staat voorop. Zij zijn betrokken bij het bedrijf en ik ben betrokken bij hen. We zijn hier allemaal betrokken op elkaar.
- › Verzuimbeleid hebben we niet, maar gaan we wel doen. Al doende leert men en door leergeld heb ik wel ervaren dat ik toch bepaalde afspraken moet maken.
- › Verzuimbeleid....de brancheorganisatie informeert hier goed over!
- › Een arbocatalogus?.. Daar bestel ik niets uit!



## **Conclusie: stimuleren van prikkels en verminderen van drempels doe je door:**

- › Netwerk gebruiken/opbouwen
  - › Sector
  - › Regio
  - › Moederbedrijf
  
- › Verminderen van financiële lasten, beter (ver)delen van de lasten; rol van:
  - › Netwerk (sector, buur(t), regio, moederbedrijf.....
  - › Verzekeraar
  - › Overheid, of .....
  
- › Controle en (wettelijke) verplichtingen aan maatregelen te koppelen
  - › Overheid/Inspectiedienst SZW
  - › Via certificering (verzekeraars?), of .....



# Bedankt voor de aandacht en voor straks een goede, stimulerende discussie

