

WAAROM WERKGEVERS BEWEZEN EFFECTIEVE MAATREGELEN WEL OF NIET NEMEN



TNO innovation
for life

Werkgevers, werknemers, maar ook de maatschappij als geheel hebben baat bij een gezonde en productieve beroepsbevolking. We weten al veel over het gezond houden van onze beroepsbevolking maar veel maatregelen, ook al zijn ze bewezen effectief, worden niet toegepast.

In het licht van de vergrijzing is 'langer productief doorwerken' van groot belang. Toch hebben werkgevers moeite met het treffen van (goede) maatregelen, ook al zijn ze bewezen effectief. Reden om in het kader van het ZonMW programma 'participatie en gezondheid' stil te staan bij de vragen (1) waarom werkgevers wel, en vooral geen maatregelen nemen om werk gerelateerde risico's aan te pakken, gezondheid van werknemers te verbeteren, verzuim te verminderen en productiviteit en betrokkenheid te vergroten en (2) welke rol 'bewezen effectiviteit' van maatregelen bij deze overwegingen en motieven speelt, alsook (3) op welke manieren werkgevers kunnen worden gestimuleerd om (bewezen effectieve) maatregelen te nemen.

Deze vragen zijn beantwoord in een kwalitatief onderzoek onder werkgevers-vertegenwoordigers van 40 vestigingen uit

diverse sectoren. Hiervan waren er 20 in het recente verleden heel actief in het aanpakken van risico's op het gebied van arbeid en gezondheid. Daarnaast waren er 20 andere, in een vergelijkbare sector en van vergelijkbare bedrijfs- of vestigingsgrootte, die in het recente verleden niet of nagenoeg niet actief hiermee bezig waren. In twee derde van alle vestigingen zijn ook werknemers(vertegenwoordigers) geïnterviewd.

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen algemene maatregelen en specifiek op bepaalde risico's gerichte maatregelen. Algemene maatregelen zijn bijvoorbeeld de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), het voeren van een verzuim- of leefstijlbeleid. Specifieke maatregelen zijn onderscheiden naar veiligheidsmaatregelen, ergonomische maatregelen en psychosociale maatregelen. Het onderscheid tussen

“IK WIL GRAAG GELD VERDIENEN, MAAR IK WIL LATER GEEN MENSEN TEGENKOMEN DIE ZEGGEN: HOE JIJ MET MIJ BENT OMGEGAAN, DAAR LUSTEN DE HONDEN GEEN BROOD VAN”

algemene en specifieke maatregelen is van belang omdat de meeste van de bevestigde algemene maatregelen wettelijk verplicht zijn.

WAAROM WERKGEVERS WEL MAATREGELEN TREFFEN:

Wettelijke verplichting:

- Vooral de algemene maatregelen zijn wettelijk verplicht, dus bedrijven moeten/willen hieraan voldoen.
- Bij specifieke maatregelen speelt de wettelijke verplichting een stuk minder, maar worden zaken als certificering (vb. VCA, ISO) alsook de CAO, vereisten vanuit de verzekering of de richtlijnen vanuit de moederorganisatie als een verplichting ervaren.

Intrinsieke motieven zoals:

- Goed werkgeverschap,
- Goed voor werknemers willen zijn,
- Zich bewust zijn dat deze risico's spelen.

Financiële motieven zoals :

- Lagere personele kosten,
- Een hogere productiviteit of
- Imagoverbetering.

Voorwaarden zijn vaak wel dat vanuit het bedrijf of de moederorganisatie

- middelen (tijd, geld, deskundigheid) beschikbaar kunnen worden gemaakt, of
- kennis en informatie toegankelijk kan worden gemaakt, waarbij ook goede, relevante of specifieke voorbeelden alsook steun kan worden gemobiliseerd.

WAAROM WERKGEVERS GEEN MAATREGELEN TREFFEN:

Wettelijke verplichting:

- Gebrek aan controle of handhaving. Het gaat hierbij meestal over het gegeven dat het bedrijf ervan baalt dat zij hun verplichtingen wel nakomen maar dat hun concurrenten 'goedkoper' kunnen aanbieden door deze wettelijke verplichtingen te omzeilen. Een aantal bedrijven pleit voor meer controle en handhaving (een 'level playing field')

Afwezigheid van intrinsieke motivatie:

- Cultuur van de organisatie,
- Gevoeligheid of 'het lastig zijn' van het onderwerp

Financiële motieven:

- De baten van de maatregelen komen niet bij de werkgever zelf terecht.
- De maatregel is niet kosteneffectief. Daartegenover staat dat maatregelen die bedrijven nemen vaak nauwelijks worden geëvalueerd. Werknemers-tevredenheid wordt vaak al als voldoende 'effectief' gezien.
- Gebrek aan middelen (tijd, geld, deskundigheid, incl. technische expertise).
- Er is gebrek aan informatie (kennis en kunde), o.a. over kosteneffectiviteit.

HOE HET NEMEN VAN MAATREGELEN TE STIMULEREN:

1. Het verminderen van de financiële last om de drempel van het nemen van maatregelen flink te verlagen. Deze prikkel is sterker voor specifieke dan voor algemene maatregelen. Suggesties die in dat verband worden gedaan zijn het subsidiëren van het nemen van maatregelen, bijvoorbeeld door het bieden van een belastingvoordeel.
2. Het uitwisselen van ideeën met anderen/vergelijkbare bedrijven of,
3. Ondersteuning vanuit de sectororganisatie of een ander netwerk (vb. regionaal zoals een 'burenbelsysteem') is een andere veel genoemde prikkel om bedrijven te stimuleren actief maatregelen te treffen. Het zou hier moeten gaan om het bundelen van kennis en financiële middelen op sector of ander 'verbindend' niveau.
4. Een andere manier om meer draagvlak te creëren, zowel financieel als om expertiseopbouw te verantwoorden, is het onderdeel worden van een grotere organisatie. Het kan worden gezien als een specifieke vorm van uitbreiding van het netwerk.

5. Een andere prikkel is meer controle zodat een eerlijker concurrentie ontstaat.
6. Hoewel een certificering als VCA niet wettelijk verplicht is, wordt dit door bedrijven wel als zodanig ervaren. Certificering biedt daarnaast een belangrijk concurrentievoordeel. Het idee van certificering zou op dit punt door sectororganisaties, zorgverzekeraars of de overheid verder kunnen worden doorontwikkeld waardoor het invoeren van maatregelen verder wordt gestimuleerd.

Dit zijn de eerste resultaten in het kader van het ZonMw programma 'participatie en gezondheid'. De komende jaren zal dit programma nog veel meer waardevolle, toepasbare kennis genereren zodat mensen zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd en productief kunnen blijven werken.

TNO.NL

GEZOND LEVEN

TNO initieert technologische en sociale innovatie voor een gezonde inrichting van ons leven en voor een vitale samenleving.

Contactpersoon
Irene Houtman
irene.houtman@tno.nl

TNO
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

T 088 866 61 00
F 088 866 87 95
E info-arbeid@tno.nl

Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO en SEO economisch onderzoek en gefinancierd door ZonMw



ZonMw

TNO innovation
for life

seo economisch onderzoek