



Toegevoegde waarde voor werkgevers én werknemers

De A&O-deskundige wordt steeds belangrijker

Bezuinigingen, onvoldoende veiligheidsbewustzijn, stagnerende implementatie van arbobeleid, mopperende medewerkers, werkstress, hoog verzuim: de menselijke factor in de arbeidssituatie wordt steeds belangrijker. Dat betekent ook dat de rol van de A&O-deskundige steeds belangrijker wordt.

Waar de arbo-professional in het verleden vooral gefocust was op technische beheersmaatregelen, wordt er tegenwoordig steeds meer gekeken naar organisatorische en individuele beheersmaatregelen. Dit wordt mede ingegeven door veranderde werkplekconcepten zoals Het Nieuwe Werken, de sterke digitalisering van

arbeidsprocessen en de stijgende pensioenleeftijd waardoor mensen steeds langer moeten doorwerken.

De moderne A&O-deskundige

Voor de arbeids- en organisatiedeskundige (A&O-deskundige) ligt hier een zeer belangrijke taak.

**André Verbeek,
Diederike ten Berge**

Moduleleiders
A&O-kopopleiding
PHOV

De A&O-deskundige adviseert en begeleidt organisaties bij het gezond en gemotiveerd inzetbaar houden van medewerkers, verbetert de aspecten van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en vermindert arbeidsrisico's die voortkomen uit menselijk handelen.

De A&O-deskundige heeft sinds haar wettelijke taak als kerndeskundige binnen de arbodienstverlening een turbulente ontwikkeling meegemaakt: van externe adviseur in dienst van een arbodienst, naar preventie-medewerker, interne organisatieadviseur en zelfstandig organisatieadviseur. De A&O-deskundige is adaptief en kan zich in een veranderende omgeving van zowel de maatschappij als werkgever goed aanpassen.

Sociotechniek

De A&O-deskundige wordt vaak gelinkt aan de moderne sociotechniek. Deze bedrijfskundige benadering het functioneren van mens en organisatie verbeteren door het aanpassen of herontwerpen van werkprocessen en organisatie van de techniek of diensten, en van de menselijke arbeidstaken.

Vanuit de zorg voor gezondheid, motivatie en duurzame inzetbaarheid is het daarbij belangrijk om ook oog te blijven houden voor de psychologische aspecten voor medewerkers in de organisatie. De A&O-deskundige is opgeleid om zowel met een bedrijfskundige, als een

psychologische bril naar dergelijke organisatievraagstukken te kijken.

De kerntaken van een A&O-deskundige

Door de certificerende instelling zijn de kerntaken van de A&O-deskundige als volgt geformuleerd:

- 1. Verder ontwikkelen van en in het vak van de A&O-deskundige;
- 2. Adviseren over (en onderzoeken van) gezondheid, werkomstandigheden en duurzame inzetbaarheid van werknemers in organisaties;
- 3. Adviseren over/onderzoeken van het optimaliseren van arbeidsomstandigheden als vervolg op risicobeoordeling;
- 4. Adviseren over/onderzoeken van kwaliteit van de arbeid;
- 5. Adviseren over/onderzoeken van PSA.

Het beeld van de A&O-deskundige

In de praktijk is het voor A&O-deskundigen soms lastig om hun werkerrein precies te duiden, doordat dit behoorlijk breed is. Daarnaast zijn er nog steeds veel bedrijven en organisaties onvoldoende bekend met de A&O-deskundige. Maar ook collega-kerndeskundigen zoals veiligheidskundigen of arbeidshygiënist, hebben vaak geen duidelijk of juist beeld van het A&O-vakgebied.



Collega-deskundigen blijken bijvoorbeeld regelmatig RI&E's uit te voeren, waarbij zij ook risico's op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting of PSA beoordelen, zonder de A&O-deskundige te raadplegen of te betrekken. Inhoudelijk hebben zij daar beperkte kennis van, terwijl de A&O-deskundige weet hoe hij dit bij verschillende soorten organisaties het beste kan inventariseren en evalueren, en organisaties kan adviseren over de aanpak van deze arbeidsrisico's. Daarnaast neemt de A&O-deskundige de integrale aanpak van arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid en de organisatiecultuur mee in de inventarisatie en aanpak. Helaas laten de andere kerndeskundigen hierdoor mogelijk belangrijke arbeidsrisico's liggen.

PSA: psychosociale arbeidsbelasting

Vooraf bij overheidsorganisaties en grote (vaak bureaucratisch georganiseerde) bedrijven zien we veel risico's op het terrein van PSA. Door het complexe speelveld en onvoldoende deskundigheid wordt dit regelmatig onvoldoende onderkend en aangepakt. Weliswaar ziet ook HRM/P&O dit als haar taak, maar deze afdeling heeft vaak onvoldoende inhoudelijke kennis over risico's ten aanzien van PSA en duurzame inzetbaarheid. Gevolg is onnodige uitval van medewerkers, productiviteitsverlies, lagere kwaliteit van dienstverlening en hoge kosten. Kortom, voldoende argumenten om de kennis en vaardigheden van de A&O-deskundige te benutten.

Een RI&E uitvoeren, waarbij zowel technische, arbeidsinhoudelijke als organisatorische arbeidsrisico's gedegen worden opgepakt, geeft bovendien een meer evenwichtig beeld van de arbeidsomstandigheden in de organisatie.

Weinig wettelijke artikelen, wel veel impact

Veiligheidskundigen en arbeidshygiënisten kunnen hun taken vaak baseren op concrete eisen uit de arboretgeving, waaraan arbeidsplaatsen en -middelen moeten voldoen. In de Arboret zijn weinig artikelen die specifiek toebedeeld kunnen worden aan het werk van de A&O-deskundige.

De relevante artikelen voor de A&O-deskundige kunnen echter wel een grote impact hebben op de arbeidsinhoud, -organisatie en -verhoudingen. Zo geeft artikel 3 van de Arboret over arboretbeleid een wettelijk voorschrift over onder andere inhoud van de arbeid, beperking van PSA (stress ten gevolge van werkdruk, pesten, discriminatie, intimidatie, agressie en geweld) en vermijden van monotone en tempo-gebonden arbeid.

Bronaanpak

De bronaanpak van de arbeidsrisico's waar de A&O-deskundige zich mee bezig houdt, ligt vooral op het gebied van de kwaliteit van de arbeid en op het systeemniveau van de organisatie.

Welke aspecten zorgen er binnen een organisatie, team, functie en taak voor dat de medewerker met zijn persoonlijke belastbaarheid nog goed kan functioneren? Voor een leidinggevende is dit vaak lastig: deze zoekt meestal oplossingen gericht op het individu, zoals het inzetten van een cursus timemanagement, stresspreventie, assertiviteit of individuele coaching. Een A&O-deskundige zal vanuit een bronaanpak eerst kijken hoe de arbeidsinhoud en -organisatie kunnen worden aangepast om organisatieresultaten en duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

Toegevoegde waarde voor werkgevers en werknemers

De A&O-deskundige gebruikt verschillende organisatie- en veranderkundige modellen om tot een goede diagnose van de arbeidssituatie te komen en een passende veranderaanpak te ontwerpen.

Deze veranderaanpak kan zowel gericht zijn op het individu, als op het team en de organisatie. Voor werkgevers levert dit gezonde en gemotiveerde medewerkers op, waarbij oog is voor de doelstellingen van de organisatie in termen van efficiënte en zinvolle werkprocessen. Voor medewerkers levert dit een werksituatie op waar de arbeid zodanig is georganiseerd, dat men gebalanceerde functies heeft met een laag stressrisico en een motiverende werkomgeving, waarin men op een gezonde wijze kan werken.

Ontwikkelingen

Een interessante ontwikkeling momenteel is dat kerndeskundigen zich gaan verbreden met kennis van andere disciplines.

In het verleden zagen we al de combinatie van veiligheidskundigen die zich meer gingen toeleggen op het terrein van arbeidshygiëne, en andersom. Steeds vaker wordt inmiddels de veiligheidskunde of arbeidshygiëne gecombineerd met A&O-deskundigheid. Voor de werkgever is dit vanuit economisch oogpunt en integrale aanpak van arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf toe te juichen. Een kerndeskundige die door een multifocale bril naar arboretbeleid kijkt kan een beter integraal advies geven.