

FLEXIBEL WERK ZORG VOOR NIEUWE ARBORISICO'S

Flexibel is niet altijd veilig

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in de relatie tussen werkgevers en werknemers. Vroeger was een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gebruikelijk. Inmiddels is flexibilisering het toverwoord en is er een groot aantal manieren om dit vorm te geven. Een positief aspect hiervan is dat u het personeelsbestand beter kunt aanpassen aan het werkaanbod. Maar er zijn ook zaken waar u rekening mee moet houden om te voorkomen dat flexibel werk een arborisico wordt.

De arbeidsrelatie tussen werkgevers en werknemers is duidelijk aan het veranderen. In plaats van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is er nu een scala aan mogelijkheden om een flexibele relatie aan te gaan. Een proeftijd is vaak te kort om te kunnen bepalen of een werknemer over de juiste eigenschappen beschikt. Een halfjaarcontract is dan een mooie oplossing.

Vrijheid

Flexibilisering ontstaat ook doordat werkgevers onderzoeken of het niet 'anders' kan, bijvoorbeeld omdat zij onzeker zijn over de orderportefeuille, vanwege een zware belasting in het werk of door fusies. Een contract voor een variabel aantal uren of voor bepaalde tijd lijkt dan een uitkomst te zijn. En voor organisaties die heel flexibel willen zijn, is er het uitzendbureau.

Sommige werknemers zien het als een uitdaging om steeds weer op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Anderen vinden de vrijheid van het wisselende aantal uren

heerlijk. Maar een deel van de mensen mist zekerheid en kiest niet vrijwillig voor al die flexibiliteit. Daarom moet u niet alleen doordringen zijn van de voordelen, maar ook de eventuele nadelen kennen. Wordt flexibele arbeid een nieuw arborisico in de toekomst en zijn er speciale risicogroepen?

Schijnzekerheid

Voor veel werknemers is het belangrijk om een vaste baan te vinden. Dit geldt met name voor mensen met een lagere opleiding, een moeilijke arbeidsmarktpositief of met een lage sociale status. Steeds opnieuw naar een nieuwe baan zoeken, zorgt voor onrust en kost energie,

die een werknemer niet aan het huidige werk kan besteden.

Er kan ook schijnzekerheid ontstaan in situaties waarin een vast dienstverband wordt beloofd bij 'gebleken geschiktheid' aan het einde van het tijdelijke contract. Een tijdelijk contract krijgen in plaats van het felbegeerde vaste contract kan tot teleurstelling, verminderde inzet, extra zoekgedrag en verzuim leiden. Wees daarom bij het aannemen van een nieuwe werknemer eerlijk over zijn mogelijkheden bij uw organisatie. Door in het sollicitatiegesprek goed te vragen naar de motieven van de werknemer om bij uw organisatie te komen werken en zijn houding te bepalen tegenover een tijdelijk contract, krijgt u inzicht in de situatie en voorkomt u problemen.

Intimidatie

Volgens de Arbowet moet u een beleid voeren om psychosociale arbeidsbelasting (waaronder seksuele intimidatie) bij alle werknemers die 'onder uw gezag vallen' te voorkomen. Vrouwen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd lopen een grotere kans om slachtoffer te worden van seksuele intimidatie door collega's, leidinggevenden of klanten. Als gevolg

Zorg voor een goede inwerkprocedure

Het is belangrijk dat alle werknemers – dus ook flexibele krachten – goed worden ingewerkt. Behalve functiespecifieke informatie moet u ook uitgebreid ingaan op de alge-

mene veiligheidsinformatie binnen uw organisatie. Ga er met name bij specialisten niet te snel van uit dat ze de regels wel kennen en geen uitleg meer nodig hebben.

Case: personeelsmanager van een distributiebedrijf

In de volgende praktijksituatie wordt duidelijk hoe specifieke aandacht voor de arborisico's van flexibele en tijdelijke krachten positief kan uitpakken. Het gaat om een distributiebedrijf met monotoon, fysiek zwaar werk en waarbij de werkdruk hoog is. Dit zijn echte arborisico's vanuit de Arbowet, die moesten worden aangepakt. Aanpassingen aan de inhoud van het werk waren niet goed mogelijk. De personeelsmanager besloot daarom met flexibele contracten te gaan werken. In het begin bleek het niet eenvoudig te zijn om deze groep werknemers gemotiveerd en betrokken te houden. Het verzuim en het verloop waren

erg hoog en zodra een werknemer merkte dat zijn contract niet werd verlengd, maakte hij (bewust) meer fouten.

Ontwikkeling

Uiteindelijk bleek dat het succes van het werken met flexibele krachten groter werd als zij meer verantwoordelijkheid kregen, betrokken werden bij alle (sociale) activiteiten in de organisatie en zich konden ontwikkelen. Deze werknemers krijgen nu de mogelijkheid om een heftruckdiploma te halen. Het resultaat is dat de betrokkenheid en de motivatie zijn toegenomen en het verzuim en verloop zijn verminderd.

hiervan kunnen zij fysieke en psychische klachten (depressie, burn-out) krijgen, maar lopen ze ook een grotere kans op ongevallen.

“Voor uitzendkrachten is de kans op een ongeval groter”

Zorg dat tijdelijke werknemers op de hoogte zijn van de geldende regels en procedures en toegang hebben tot vertrouwenspersonen. Laat iedereen duidelijk weten dat seksuele intimidatie nooit wordt getolereerd. Informeer tijdelijke krachten die u inhuurt over de regels van uw organisatie en welke sancties volgen als de regels worden overtreden.

Afgebrand

Voor de ene werknemer is een tijdelijk dienstverband een bron van inspiratie, voor de andere werknemer is het een bron van stress. In een aantal gevallen kan het tot verzuim leiden en soms tot burn-out. Werknemers van wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd weer niet in een vast contract wordt omgezet, kunnen zich achtergesteld gaan

voelen bij hun collega's met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het gevoel van een oneerlijke behandeling en er niet echt bij te horen, kan de klachten verergeren.

Door een reëel toekomstbeeld te schetsen en de betreffende werknemer bij alle activiteiten te betrekken, kunnen het probleem niet volledig wegnemen maar wel verminderen. Aanpassingen in de functie, zoals de autonomie vergroten en mogelijke groei, kunnen met name voor werknemers met een routinematige functie een oplossing zijn.

Dodelijk

Een ongeval is niet altijd te voorkomen, maar voor uitzendkrachten is de kans op een (dodelijk) ongeval groter. Dit komt deels door de arbeidsrechtelijke positie van de uitzendkracht en doordat hij vaak voor korte periodes wordt ingezet. De uit-

zendkracht is in dienst van het uitzendbureau, maar verricht bij uw organisatie arbeid. U geeft hem leiding en houdt toezicht op zijn werk.

U bent dan ook verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en hoort de risico's en specifieke kenmerken van de werkplek te kennen. Deze moet u samen met de bijbehorende beschermingsmiddelen vastleggen in het arbodocument. De uitzendkracht moet dit document voorafgaand aan de feitelijke tewerkstelling via het uitzendbureau ontvangen.

Eerlijk

Tot slot nog een aantal tips voor u om de arborisico's voor flexibele krachten te beperken:

- Wees eerlijk over het toekomstperspectief van de tijdelijke werknemer in uw organisatie. Schijnzekerheid bieden, leidt in veel gevallen tot ongewenst gedrag.
- Geef tijdelijke krachten een goede introductie in de organisatie en over het werk. Een standaard inwerkprocedure gebruiken, is daarbij een krachtig hulpmiddel.
- Ga er niet van uit dat tijdelijke werknemers direct op volle kracht presteren. Laat een ervaren collega hen gedurende de eerste weken begeleiden.
- Beoordeel zeker bij aanvang of de tijdelijke werknemer voor de functie geschikt is en let vooral op risicozoekend gedrag.
- Besteed in de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) aandacht aan tijdelijke werknemers en hun specifieke arborisico's.

Simon Troost, organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Top vijf arborisico's in Nederland

Vanuit de risicoanalyse van de Arbeidsinspectie zijn de afgelopen tijd de volgende risico's als belangrijkste aangemerkt:

1. gevaarlijke stoffen;
2. gevaarlijke machines en transportmiddelen die risico's met zich meebrengen;

3. fysieke overbelasting;
4. omvallende en vallende voorwerpen/valgevaar;
5. psychische overbelasting/werkdruk/agressie en geweld.

Bron: Jaarverslag Arbeidsinspectie 2010