

Duurzame inzetbaarheid voor laagopgeleide werknemers

Komt de boo

We leven langer en moeten langer doorwerken. Dat maakt duurzame inzetbaarheid belangrijker dan ooit. Maar de adviezen van arboprofessionals sluiten niet al te best aan bij laagopgeleide werknemers. Daar is werk aan de winkel: hoe zorgen we dat deze kwetsbare groep de boodschap echt begrijpt?

tekst Susanne Tijssen

De Gezondheidsraad noemde laagopgeleide werknemers recentelijk een groep die speciale aandacht vraagt. Zo blijkt de kreet 'duurzame inzetbaarheid' niet tot hun verbeelding te spreken. Terwijl de overheid haar mond vol heeft van 'eigen regie': mensen moeten voor zichzelf zorgen. Ook als het gaat om werk en duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zorgen voor de voorzieningen, maar werknemers moeten het verder zelf doen.

Wat is er in de literatuur eigenlijk bekend over duurzame inzetbaarheid van laagopgeleide werknemers? Waarin verschillen zij van andere werknemers en wat betekent dit? Lopen zij andere risico's? Komt de boodschap in de adviezen van arboprofessionals überhaupt over? In dit artikel zet ik een aantal zaken op een rijtje, op basis van literatuuronderzoek en veel gesprekken met mensen uit de praktijk en professionals.

Modellen over duurzame inzetbaarheid

Wat valt op in modellen over duurzame inzetbaarheid door de bril van laagopgeleide werknemers? Onderzoekers als Nauta en Van de Ven, of Van Vuuren en collega's, hebben prachtige modellen ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid praktisch te bekijken. Vaak met hulp van leidinggevendenden, HR-adviseurs en arboprofessionals. Maar waar gegevens van werknemers zijn gebruikt, is de bijdrage van laagopgeleiden laag of onbekend. Het eigenregiemodel van Van Vuuren en collega's benoemt het belang van 'kunnen' en 'durven'. En Nauta en Van de Ven spreken onder andere over een 'dialoog': 'maak zaken bespreekbaar, ga in gesprek met je leidinggevende'. Dat klinkt

logisch, maar uit mijn praktijk weet ik dat dit voor een grote groep werknemers niet zo eenvoudig is. Daarvoor is de afstand van de werkvloer naar de leiding te groot. Het lijken soms wel twee verschillende werelden.

Ook opvallend is dat de diverse modellen vaak relevante factoren omschrijven, maar niets zeggen over de overdracht van de inhoud. Hoe is de aansluiting bij de werkvloer? Weten we of de werknemer de boodschap echt heeft begrepen? De beschikbare modellen zijn zeker bruikbaar. De vraag is echter: ook voor laagopgeleide werknemers? Daar is meer onderzoek naar nodig. Bij voorkeur onderzoek zonder online vragenlijsten. Want niet alle werknemers beschikken over een zakelijk e-mailadres.

Verschillen met andere werknemers

Een zoektocht op Google naar 'kenmerken van communicatie met laagopgeleiden' leidt naar informatie over laaggeletterdheid. Maar laagopgeleid is niet hetzelfde als laaggeletterd. Een deel van de laagopgeleiden kampt weliswaar met taalproblemen en is dus inderdaad laaggeletterd. Maar niet alle laaggeletterde mensen zijn laagopgeleid. Een duidelijk signaal dat er over dit onderwerp nog bar weinig bekend is.

Laagopgeleide medewerkers zijn vaak jong gestart met zwaar fysiek werk dat weinig mogelijkheden biedt voor omscholing naar ander werk. Ze hebben een laag uurloon en dito werkzekerheid met relatief beperkte regelmogelijkheden. Ze hechten minder waarde aan interessant werk, aan leer- en ontwikkelmogelijkheden en aan zelfstandigheid. En juist meer aan een prettige leidinggevende, een goed salaris en veel werkzeker-



dschap over?



heid. Door hun werk lopen ze meer risico op aandoeningen en bedrijfsongevallen. Het dilemma dat daaruit volgt: meer lichamelijke klachten en tegelijk minder kansen op ander werk. Een deel ploetert door tot aan het pensioen. Een ander deel valt uit en belandt in de WIA, met een terugval in salaris tot gevolg. Dat maakt de verleiding wel erg groot om met klachten verder te werken.

Feit is dat laag- en hoopgeleiden ander gezondheidsgedrag vertonen. Mogelijke verklaringen komen voort uit een verschil in:

- » kennis van en kunde over gezondheid;
- » financiële mogelijkheden;
- » soort werk (hoger opgeleiden hebben vaker lichamelijk minder belastend werk en betere arbeidsomstandigheden: autonomie, geluid, vocht, gevaarlijke stoffen);
- » sociaal netwerk (steun, hulpbronnen en mogelijkheden);
- » culturele smaken en voorkeuren;
- » sociale context (omstandigheden en omgeving).

Ook over hoe laagopgeleiden leren en zich ontwikkelen is maar weinig informatie voorhanden. Wel bekend is dat ze door negatieve ervaringen met school vaak schroom voelen om een opleiding te volgen. Ze leren door te doen, interactief en ondersteund door een docent of trainer/coach.

Kansen voor advisering

In diverse rapporten, waaronder dat van de Gezondheidsraad, wordt benadrukt dat laagopgeleide werknemers extra aandacht vragen bij duurzame inzetbaarheid. Een inhoudelijke toelichting of een concreet en succesvol voorbeeld ontbreekt. Cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten uit 2018 laten zien dat de meeste gevallen van beroepsziekten voorkomen bij werknemers boven de veertig jaar, vaak in beroepen met een lagere sociaaleconomische positie. Opvallend: de bedrijfsartsen hoeven bij hun melding het opleidingsniveau van de betreffende werknemer niet te vermelden. Wat een gemiste kans om goede informatie te verzamelen!



Opvallend is dat de diverse modellen vaak relevante factoren omschrijven, maar niets zeggen over de overdracht van de inhoud

Want hoe was het ook alweer? Het uiteindelijke effect van een verandering wordt bepaald door de kwaliteit ervan, maal de acceptatie. Als de boodschap niet aansluit bij de leef- en denkwereld van deze doelgroep, verlaagt dit de acceptatie en daarmee vermindert het resultaat.

Ook arbo-adviezen voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van laagopgeleide werknemers moeten dus passen bij de doelgroep. Daar is nog serieus werk aan de winkel. Want op basis van de gevonden informatie durf ik te stellen dat de arboprofessionals (waar ik overigens zelf ook toe behoor) het op dat punt niet goed doen. We praten in durementsentaal en hebben geen idee of onze boodschap wel overkomt.

De eerdergenoemde modellen gaan over de inhoud (wat te doen?) en niet over het gebruik in de praktijk (hoe pak je het aan en waarop sluit die aanpak aan?). De dialoog van Nauta en Van de Ven is een te simpel idee als de afstand van de werkvloer naar de leiding groot is. Waarom zou je bijvoorbeeld aannemen dat medewerkers zich wel melden als ze iets nodig hebben? Die dialoog vraagt om een soort handleiding: waar moeten we op letten en wat zijn valkuilen en tips als we met laagopgeleide werknemers in gesprek gaan? Met andere woorden: hoe geef je de dialoog met laagopgeleiden vorm?

Uit de praktijk

In een organisatie werken veel (HBO+)medewerkers op een groot hoofdkantoor. Daarnaast zijn er veel laagopgeleide monteurs die er met de bus op uittrekken en buiten aan de slag zijn. Deze laatste zijn gemiddeld wat ouder en hebben veel klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat. Hun consignatiedienst valt hen naarmate ze ouder worden steeds zwaarder. Zij hebben een hoger ziekteverzuim dan de kantoorcollega's, met veel langdurig verzuim. Velen werken er al lang. De onderlinge band is sterk, de teamgeest groot. De teamleider is door drukte weinig op de werkplek. De afstand van werkvloer tot directie voelt dan ook groot. Functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken zijn gebaseerd op een aanpak die bedacht is door hoger opgeleiden. Daarom sluit die aanpak niet aan bij de werkvloer. De monteurs willen wel ontwikkelen en groeien, maar een cursus werken met Excel "is toch veel te moeilijk en wanneer moet ik dat dan nog doen?" Krijgen ze een oproep voor een interview van het hoofdkantoor, dan hebben ze het gevoel "dat er iets aan de hand is". Dit alles maakt eigen regie en het voeren van een dialoog met de leidinggevende wel erg lastig.

Hoe verder?

Mijn onderzoek toont aan dat we nog niet weten waaraan boodschappen moeten voldoen om te passen bij de behoefte en leefwereld van laagopgeleide werknemers. Welke terminologie is passend, welk taalgebruik? In passende communicatie zie ik grote kansen. Mogelijk met minder woorden en meer in beelden.

Het marketing-model AIDA laat zien dat Attention (aandacht), Interest (interesse) en Desire (verlangen) nodig zijn om Action (actie) teweeg te brengen. Dat laagopgeleiden niet genoeg zelf in actie komen, verklaar ik daarom deels vanuit tekortschietsende communicatie op Aandacht, Interesse en/of Verlangen.

Voor goed advies over gezond werken dat aansluit bij laagopgeleide werknemers hebben we een beter beeld nodig van de doelgroep. Om hoeveel laagopgeleide werknemers gaat het eigenlijk in Nederland? Hoe hoog is hun ziekteverzuim? Wat kan er beter in de communicatie? Het is daarom de hoogste tijd om in gesprek te gaan met deze doelgroep. Laten we het vooral aan deze mensen zelf vragen en niet voor hen gaan denken. Die gesprekken zullen bijdragen aan bewustzijn bij de doelgroep, ze zullen leiden tot goede adviezen en ze zullen bovendien draagvlak helpen creëren voor verbetervoorstellen. Met interviews, enquêtes en focusgroepen brengen we vervolgens adviezen die bij de doelgroep passen en die die doelgroep echt begrijpt, dichterbij. «

Susanne Tijssen is Arbeids- en Organisatiedeskundige bij Arbo Unie. Als arboprofessional adviseert zij bedrijven al ruim 25 jaar over gezonde arbeidsomstandigheden, susanne.tijssen@arbounie.nl.

De bevindingen van het onderzoek naar laagopgeleide oudere werknemers van Susanne Tijssen zijn in een uitgebreid artikel aangeboden aan het Tijdschrift voor toegepaste Arbeidwetenschap (TtA).

Bronnen

1. Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. Een noodzakelijke paradox. Tijdschrift voor HRM 9 2016. Vuuren van, T., Lub M, Marcelissen, F.
2. Gezondheidsraad. Gezondheid en langer doorwerken. Den Haag: Gezondheidsraad, 2018; publicatienr. 2018/14. Geraadpleegd van <https://www.gezondheidsraad.nl/publicaties/adviezen>.
3. Nauta, A. en Van de Ven, C. Nationaal Onderzoek Over Duurzame Inzetbaarheid 2016. Geraadpleegd van www.duurzameinzetbaarheid.nl/111934/160413_AukjeNauta.pdf?v=0.
4. CPB en SCP. De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Geraadpleegd op: <https://www.cpb.nl/persbericht/3215906/cpb-en-scp-verkennen-gesamenlijk-toekomst-onderkant-arbeidsmarkt>.
5. Wetenschappelijke Raad voor de Regering. Van verschil naar potentieel. Een realistisch perspectief op de sociaaleconomische gezondheidsverschillen. 2018. Policybrief op www.WRR.nl.
6. Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Beroepsziekten in cijfers 2018.