

## Vitaliteitsbeleid FNV

### ***Veilig en gezond werk onder vuur van neoliberal offensief***

In de huidige maatschappij wordt mensen steeds meer opgelegd dat zij zelf overal verantwoordelijk voor zijn. Dit individualiseren, deze focus op individueel gedrag, is een direct uitvloeisel van een neoliberale visie op samenleving en mensen. Kernachtig verwoord door Margaret Thatcher: *“There is no such thing as society. There are individual men and women... And no government can do anything except through people, and people must look to themselves first.”*

In het werk zien we deze neoliberale visie terug in de vorm van werkgevers die zich steeds meer bemoeien met de leefstijl en de belastbaarheid van de werknemer. De insteek is gericht op de eigen, individuele, verantwoordelijkheid van werknemers om gezond te leven en zich veilig te gedragen. We zien het terug in de visie die de overheid heeft op het thema ‘duurzame inzetbaarheid van werknemers’. En steeds vaker ook bij ‘traditionele’ arbo-onderwerpen als ‘werkdruk’, ‘veilig gedrag’ en lichamelijke belasting (zwaar tillen e.d.) . Niet *de omstandigheden waaronder* werkenden hun brood verdienen maken in deze visie dat ze vroegtijdig uitvallen, ongevallen krijgen, ziek worden. Nee, het is het eigen, individuele, ‘goede of foute’ gedrag van de werknemer dat bepaalt of deze gezond de eindstreep haalt. Waarbij de vraag *waarom* mensen zich op een bepaalde manier gedragen gemakshalve meestal niet gesteld wordt. Het uitbannen van onveilige en ziekmakende werkomstandigheden wordt ingeruild voor individualiserende en op den duur stigmatiserende vitaliteitstrajecten, die meestal ook nog eens weinig effectief zijn.

De discussie over bemoeienis van de werkgever met het privéleven en de vitaliteit van de werknemer komt tegenwoordig op allerlei tafels ter sprake. Van de aanpak van verzuim en van ongezond hoge werkdruk tot het inventariseren, evalueren en aanpakken van de risico’s waaraan werknemers zijn blootgesteld (RI&E plus Plan van Aanpak). Wij vinden dat geen goede zaak. Het fundament van de vakbeweging is wezenlijk anders. Omdat een wezenskenmerk van de vakbeweging ‘samen staan we sterk’ is. De neoliberale, op individueel gedrag gerichte insteek van werkgevers en overheid, maakt het hun erg gemakkelijk om onder *hun* verantwoordelijkheid uit te komen, en onveilig/ongezond werk in bedrijven en sectoren te laten zoals het is.

**Vitaliteitsafspraken zijn daarom *alleen aanvaardbaar* indien *stevig ingebed in, en ondergeschikt aan op werkomstandigheden gerichte verbeterafspraken*.** Een vakbond die pretendeert de uitwassen van het neoliberalisme de wacht aan te zeggen, zal ook een sterk eigen tegengeluid tegen deze trend moeten aandurven!

### ***Vitaliteitsbeleid en collectieve afspraken***

De FNV wil dat werknemers hun privacy kunnen behouden en dat een gezonde levensstijl primair de privé-afweging van de individuele werknemers blijft. Een werkgever kan zich alleen onder strenge voorwaarden met leefstijl bezig houden. Deze voorwaarden zijn:

- Het is aanvullend aan veilig en gezond werken (c.q. arbeidsomstandigheden)beleid;
- het wordt faciliterend aangeboden;
- het gebruik van afspraken en onderzoeken is vrijwillig;
- de resultaten van onderzoeken zijn anoniem;
- er kan zonder consequenties gebruik van worden gemaakt, dus zonder targets of boetes.

Er bestaan verschillende persoonlijke scans waarmee de inzetbaarheid van werknemers wordt onderzocht. De meeste vragen nauwelijks naar de werkomstandigheden waaronder werknemers hun werk moeten doen - en de daaraan verbonden arbeidsrisico’s.

Toch blijkt uit onderzoek dat maatregelen die de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van werk verbeteren *een aandeel van 80 procent hebben op het werkvermogen van mensen*. Maatregelen om de leefstijl en de gezondheid van mensen te beïnvloeden hebben daarentegen nauwelijks effect op het werkvermogen van mensen. Dergelijke scans zijn dus géén alternatief voor de verplichte Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) of voor een preventief medisch onderzoek (PMO), vroeger periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek geheten (PAGO),

Een PMO is erop gericht vroege gezondheidsschade te traceren, gericht op preventieve maatregelen. Zowel op organisatieniveau als op individueel niveau. Een PMO kan worden aangeboden aan een hele organisatie, een afdeling of een functiegroep. Bij een PMO wordt de inhoud van het onderzoek gebaseerd op de in de RI&E vastgestelde specifieke arbeidsrisico's. Elk bedrijf is verplicht een RI&E op te stellen. Dit instrument helpt de werkgever risico's in kaart te brengen en passende maatregelen te nemen om de risico's weg te nemen of te verminderen. Advies over de inhoud van een PMO komt van de bedrijfsarts. Uitvoering van een PMO dient altijd door een arts te gebeuren, bij voorkeur de eigen bedrijfsarts van de organisatie.

*(Bron: cao-handboek 2015-2016)*