

Klussen, Klungels en Klagen

Tekst: Andries F. Bongers

In Artikel 7:611 BW staat dat de werkgever én werknemer verplicht zijn zich goed gedragen. Goed werkgeverschap staat in allerlei wetten beschreven. Maar wat kun je beschouwen als goed werknemerschap?

Het arbeidsrecht beschrijft vooral de rechten van de werknemer. Zijn plichten zijn nauwelijks in de wet uitgewerkt. Binnen de rechtspraak is de laatste tijd een grotere nadruk komen te liggen op de eigen verantwoordelijkheid, ook in de werksituatie. Onder goed werknemerschap zou je kunnen verstaan: zorgen voor je eigen inzetbaarheid, de combinatie van werk en privé in balans houden, verantwoordelijkheid durven nemen. Kort samengevat: innovatief werkgedrag tonen. Een medewerker werkt op eigen initiatief aan zijn persoonlijke inzetbaarheid.

Innovatief werkgedrag

Maar is innovatief werkgedrag echt zo vernieuwend en anders dan tot dit moment gebruikelijk is? Gaat het dan alleen om werkgedrag, of mogen we een werknemer ook aanspreken op zijn privégedrag?

Een veelgestelde vraag is in hoeverre een werkgever inbreuk mag maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Kun je een werknemer bijvoorbeeld verbieden gevaarlijke of blessuregevoelige sporten te bedrijven?

Kun je hem zelfs verplichten een andere sport te kiezen als hij regelmatig verzuimt? Hem verbieden op wintersport te gaan? En hoe verhouden sportblessures zich tot ander riskant gedrag als overmatig alcoholgebruik, kettingroken, drugsgebruik of overgewicht? Misschien moeten we bij "innovatief" wel veel méér verlangen dan uitsluitend positief gedrag.

Verantwoordelijkheid bij werknemer?

Hoe kunnen we het gedrag van een medewerker positief beïnvloeden waardoor hij beter in z'n vel zit? En hoe zorgen we er voor dat hij blijft investeren in training en ontwikkeling ter vergroting van zijn inzetbaarheid?

U mag wel degelijk een eigen bijdrage van de werknemer verwachten. Maar biedt ú wel voldoende tijd, geld, support en motivatie?

Verantwoordelijkheid gaat ook over toekomstmaatregelen. In de persoonlijke ontwikkeling maar ook in het afdekken van voorspelbare risico's. Medewerkers zijn meestal niet op de hoogte van risico's en verzekerbare ar-

beidsvoorwaarden als pensioen, WIA, WGA, Anw, etc. Nog schrijnender is het feit dat ook de HR-professional nauwelijks weet welke risico's het bedrijf en de medewerkers lopen, laat staan welke zijn afgedekt. Er zijn zelfs werkgevers die vinden dat werknemers dat zelf maar moeten oplossen.

In het huidige - voor een groot deel - geprivatiseerde sociale stelsel, moet een medewerker zelf keuzes maken over welke risico's hij wil verzekeren. Maar is het wel redelijk om die verantwoordelijkheid alleen bij de medewerker neer te leggen als zelfs zijn baas het niet snapt?

Een "denktank" - de Baliegroep - die vorige maand haar manifest publiceerde, gaat zelfs nog een stap verder en adviseert om alle volksverzekeringen en pensioenen door de medewerker te laten regelen. Een absolute utopie, van iedere realiteitszin gespeend!

Klungels

De vraag is daarentegen wél of we de strikte, klassieke verdeling in verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer in relatie tot sociale innovatie en verantwoordelijkheid niet drastisch moeten bijsturen. Het vraagt om een ware cultuuromslag in denkpatronen om iedere werknemer ook als ondernemer te zien. Innovatief gedrag



betekent niet alleen *fit for the job*, maar ook fit voor de toekomst. Hoe zorgt een medewerker voor permanente ontwikkeling, aanpassingsvermogen en vitaliteit? De meeste werknemers tonen hier te weinig initiatief in en zien dit vooral als een verantwoordelijkheid van de werkgever. Klungels zijn het als het om hun eigen toekomst gaat! Bij de kabinetsvoorstellen om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen naar 67 jaar komen sociale partners met klassieke, conventionele bezwaren: te duur, zware beroepen. Dit

getuigt van weinig visie: te duur is een relatief begrip, ten opzichte van wat? Voor wie? Niet alleen bijna honderd jaar geleden is de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar gesteld (was 70!), maar ook de houding van de sociale partners is sinds die tijd nauwelijks veranderd; ze vechten elkaar nog steeds de tent uit, terwijl het gezamenlijk belang om hechte samenwerking en praktische oplossingen vraagt!

De AOW voorstellen zijn in mijn ogen nauwelijks uitvoerbaar. Om gedurende

een heel arbeidsleven te bepalen en ook nog te registreren wat en op welk moment de zwaarte van een functie is... Onbegonnen werk! Is werken na een langdurige studie minder vermoeiend dan beginnen op je 16^e? Is het werk van een bouwvakker zwaarder dan dat van een controller? En na dertig jaar de werkgever verplichten om de werknemer van licht werk te voorzien? Wie verzint zoiets!

Klussen en klagen

Hebben we het over zware beroepen, dan noemt de vakbond als eerste de stratenmaker en de bouwvakker. Vreemd, er is geen enkele beroepsgroep die zoveel bijkluist en juist na werktijd *en masse* de arboregels overtreedt. Logisch dat je dan op je 55^{ste} versleten bent. Moeten we dat gaan verbieden, of is de werknemer daar zélf verantwoordelijk voor? Misschien moet de klusser die extra inkomsten voor een deel gebruiken voor een betere pensioenvoorziening. Of toch maar besteden aan een dure vakantie en luxe artikelen? Laat hem dat zelf beslissen, maar geen geklaag als hij te weinig voorzieningen heeft opgebouwd.

Goed werknemerschap houdt in dat de werknemer in belangrijke mate zélf verantwoordelijk is voor zijn inzetbaarheid gedurende zijn arbeidzame leven. En voor hen, die buiten hun toedoen arbeidsongeschikt raken, dient een goed sociaal vangnet te zijn. Anderen, die geen moeite doen om zich fit te houden, zijn klungels. Dat mag, maar klaag dan niet als je op je 55^{ste} hebt afgedaan!

Andries F. Bongers is directeur van FreeBeans BV, www.freebeans.nl, www.hr-kiosk.nl